



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

“EL CONTRATO COLECTIVO EN EL
DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO”

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

MANUEL QUEZADA MORA

Asesor de Tesis: Lic. Florencio Barragán Quezada

MEXICO, D.F.

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Der-955

ESCUELA NACIONAL DE CIENCIAS PROFESIONALES
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO "EL CONTRATO COLECTIVO EN EL"

T. E. A. S.
que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta
MAGISTER EN CIENCIAS SOCIALES
Asesorado por el Dr. [Nombre]

A. D. N. S.

A MIS HIJOS :

Laura y Manuel

Porque mi amor y mi vida
siempre serán para ustedes.

A MI ESPOSA :

Porque juntos
logremos nuestras metas
para el bien de los que
amamos.

A MIS PADRES Y HERMANOS :

Mi agradecimiento a sus
esfuerzos y esperanzas.

A LA MEMORIA DE MI MAESTRO :

Lic. Florencio Barragán Q.

Mi respeto y admiración por
siempre.

A MIS MAESTROS Y AMIGOS :

Por su afecto y ayuda para
llegar a ser cada vez mejor.

I N D I C E .

	P á g.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I. CONSIDERACIONES GENERALES	1
1.1).- Concepto	1
1.2).- El problema terminológico	7
1.3).- La evolución del Contrato Colectivo de Trabajo en México	10
1.4).- La función equilibradora del Contrato Colectivo	15
1.5).- El Estado ante la contratación colectiva.....	16
1.6).- El futuro del Contrato Colectivo de Trabajo.....	19
CAPITULO II. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	22
II.1).-Contenido obligatorio.....	22
II.2).-Contenido legal facultativo	22
II.3).-Contenido facultativo	24
II.4).-Clasificación del contenido.....	27
II.5).-Cláusulas que determinan las condiciones de trabajo.....	38
II.6).-Cláusulas de beneficio común.....	40
II.7).-Cláusulas profesionales.....	41
II.8).-Cláusulas colectivas.....	45
II.9).-Cláusulas transitorias.....	54
CAPITULO III. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.	
III.1).- Clasificación de los elementos.....	57
III.2).- Elementos esenciales.....	58
III.3).- Los presupuestos de validez.....	71
III.4).- Los requisitos de eficacia.....	75
III.5).- Intervención de una comunidad.....	76

CAPITULO IV. LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.....	79
IV.1).- La celebración obligatoria del Contrato Colectivo.....	79
IV.2).- La concurrencia de varios sindicatos.....	82
IV.3).- Las formas de celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.	83
IV.4).- Las comisiones mixtas.....	84
IV.5).- Las cláusulas de exclusión.....	86
IV.6).- Los efectos personales del Contrato Colectivo.....	93
IV.7).- La revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	94
IV.8).- La terminación del Contrato Colectivo.....	105
CONCLUSIONES.....	113
BIBLIOGRAFIA.....	117

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

Una de las instituciones legales dentro del Derecho Laboral Mexicano que reviste una gran importancia en el desarrollo del sistema económico vigente, cuyo objetivo es el de servir como instrumento de negociación entre las partes, capital-trabajo, es el Contrato Colectivo de Trabajo.

Este trabajo de tesis en cuanto a su contenido está dividido en cuatro capítulos y se desglosa de la siguiente manera: En el primer capítulo se señalan los aspectos generales de esta institución, su concepto, evolución función, la problemática del Estado por ser titular de Empresas con respecto a sus trabajadores, las tendencias a futuro del Contrato Colectivo de Trabajo. En el capítulo segundo se tratan los aspectos del contenido y la clasificación de las diferentes cláusulas que pueden integrar el Contrato Colectivo, en cuanto al mismo contenido se hace una clasificación, tomando en cuenta la facultad que otorga la Ley Federal del Trabajo para que las partes por sí solas convengan las condiciones de trabajo, como también - las que son obligatorias por determinación de las normas legales del trabajo, así - mismo, se desarrolla una clasificación del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo siguiendo diversas doctrinas como la francesa y la alemana.

En el capítulo tercero cuyo tratado se refiere a las características del Contrato Colectivo de Trabajo se desarrollan los temas de los elementos esenciales, de validez y de eficacia. En cuanto a su celebración debe reunir determinados requisitos lo cuál hace que revista la característica de formalidad.

En una Empresa o Establecimiento pueden concurrir varias organizaciones sindicales, en éste capítulo se desarrolla por lo tanto los conceptos de cuál de ellos - le corresponde la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para solicitar la - celebración o revisión del mismo.

Con respecto al capítulo cuarto que trata de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo se desarrollan temas muy interesantes e importantes, como son, el de su celebración y formas, las diversas Comisiones Mixtas que pueden formarse tendientes a apoyar y resolver los distintos problemas entre las partes que se sometan a - su conocimiento. En lo referente a la Cláusula de Exclusión se dividen los tratadistas con respecto a la justificación de su existencia en el Contrato Colectivo y también se trata el problema de su Constitucionalidad.

Por otro lado veremos en que casos se pueden extender los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo a terceras personas.

Por último, en este capítulo se tratan los temas de las figuras jurídicas de la revisión y la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo, en cuanto al primero su objetivo fundamental es continuar ajustando las condiciones de trabajo a las situaciones económicas del momento.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES.

I.1).- CONCEPTO.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al Contrato Colectivo de Trabajo señalando "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".

Con respecto a la anterior definición se desprenden varias consideraciones - según el maestro Néstor de Buen:

- "a).- Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b).- Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones - sindicales.
- c).- Que su finalidad es establecer normas generales.
- d).- Que su campo de aplicación serán necesariamente o una empresa o un establecimiento."⁽¹⁾

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos Flores considera que los elementos - de la definición legal son;

- "a).- El sindicato es el Titular del Contrato Colectivo.
- b).- Puede ser celebrado por un sólo Patrón o por varios, o por un Sindicato Patronal o por varios.
- c).- Tiene por objeto establecer las condiciones de Trabajo particulares de cada empresa o negociación."⁽²⁾

Existe un aspecto importante en relación a las partes que celebran un Contrato Colectivo de Trabajo llegando a concluirse lo siguiente;

- "a).- Que la celebración de un Contrato Colectivo exige, como presupuesto in declinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuen-

(1).- De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 5a. Edición, Tomo II, México 1983, página 733.

(2).- Cavazos Flores Baltasar, "Las quinientas preguntas más usuales sobre temas - laborales", Editorial Trillas, 1984, Pág. 154.

cia los trabajadores, por sí mismos no están legitimados para celebrar lo.

b).- Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular en una empresa o establecimiento."⁽³⁾

La mayoría de tratadistas tienen la misma opinión con respecto a los sujetos que pueden celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo así tenemos las siguientes opiniones:

El maestro Soto Alvarez señala; "El Contrato Colectivo de Trabajo contiene de terminados elementos -En cuanto a los sujetos que pueden celebrar el Contrato tenemos: a).- Por parte de los trabajadores necesariamente un sindicato y b).- Por parte de los patrones éstos individualmente o varios de ellos o sindicatos de patrones ---".⁽⁴⁾

Refiriéndose al maestro Santiago Barajas con respecto a los sujetos de la relación laboral sostiene;

" De acuerdo con la definición que ofrece nuestra legislación y que indudablemente es conforme a la doctrina sobre la materia, los sujetos que pueden intervenir en la elaboración de un Contrato Colectivo son, por el lado de los trabajadores, un sindicato o un conjunto de sindicatos; por lo que corresponde a la parte patronal, uno o varios patrones o un grupo patronal."⁽⁵⁾

Es importante hacer énfasis en que sólo las organizaciones sindicales pueden celebrar Contratos Colectivos de trabajo, los trabajadores por sí mismos no pueden, por la parte patronal éstos deben ser titulares de la empresa o establecimiento en donde se aplicarán las normas generales creadas. El objeto básico es establecer condiciones de trabajo dándoles la categoría de normas generales, para todos aquellos trabajadores miembros del sindicato, estableciendo incluso los aspectos específicos de alguna clase de trabajadores por ejemplo los eventuales.

De la misma opinión es el maestro Bailón Valdovinos al señalar; "Convenio - significa acuerdo de voluntades que en este caso están representadas por el patrón y el sindicato de trabajadores, léase directiva, es decir, el sindicato es el titu-

(3).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 733

(4).- Soto Alvarez Clemente, "Prontuario de Derecho del Trabajo", Editorial Limusa México 1985, 1a. Edic. Pág. 174.

(5).- Barajas Santiago, "Introducción al Derecho Mexicano, Derecho del Trabajo" - UNAM, México, 1981, Pág. 42.

lar del Contrato Colectivo de Trabajo y no los trabajadores individualmente considerados; sin embargo éstos pueden deducir individualmente derechos consagrados a su favor en el Contrato Colectivo de Trabajo."⁽⁶⁾

Por su parte el maestro Santiago Barajas haciendo referencia al maestro de la Cueva señala;

"---Opina que éste (el Contrato Colectivo) constituye la finalidad suprema del derecho Colectivo de Trabajo; es el pacto que fija las condiciones de la vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero, es además un esfuerzo de democratización del Derecho, porque significa que sean dos los miembros de la relación laboral los que fijen las condiciones a las cuales habrá de quedar sujeta; sustituye - por otra parte, al contrato industrial y ha conseguido para los trabajadores el viejo principio de que la ley es igual para todos."⁽⁷⁾

De acuerdo a las características anteriores existen patronos que no están obligados a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo por no ser titulares o propietarios de una empresa o establecimiento, "Si se toma en cuenta la definición del Art. 16 respecto de la empresa 'Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios' y de establecimiento: 'Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa ', necesariamente se advierte que hay patronos que no estarán obligados a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, por no ser titulares de una empresa o de un establecimiento. Es el caso V.gr., del hogar, respecto de los trabajadores domésticos y, en nuestro concepto, de los sindicatos. Los son patronos, con mucha frecuencia, pero no titulares de una empresa, sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados (Art. 356), concepto esencialmente diferente al Art. 16, por lo que respecto de ellos no se dá el supuesto Art. 386".⁽⁸⁾

(6).- Bailón Valdovinos Rosalio, "Legislación Laboral", Editorial Limusa, México 1984, 1a. Edición, Pág. 77.

(7).- Op. Cit. Barajas Santiago Pág. 41

(8).- Op. Cit. De Buen L. Néstor, Pág. 734.

Por su parte el maestro Jesús Castorena propone una definición de Contrato Colectivo de Trabajo: "Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de ellas, o por un árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma." (9)

Resaltan en esta definición los conceptos; de régimen jurídico, la posibilidad de ser establecidos por un árbitro público o privado en caso de que se delegue esa facultad y el objetivo referente a gobernar la prestación de servicios de los trabajadores.

La misma ley otorga la facultad a las partes que por mutuo acuerdo definan una serie de normas y reglamentos para su aplicación en la empresa o establecimiento.

Cabe hacer mención que en la connotación de régimen jurídico envuelve todos los aspectos referidos a las condiciones de trabajo como son, los sociales, administrativos, económicos, etc.

Haciendo una valoración, de acuerdo a la definición anterior sería más recomendable que el Contrato Colectivo de Trabajo se estableciera por mutuo acuerdo entre las partes puesto que fomentaría una paz social más sólida, lo que no sucedería si se establece por un árbitro.

La palabra convenio es sustituida por el de régimen jurídico y éste se debe entender como "Un grupo de normas que regula un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza. El Contrato Colectivo de Trabajo es esencial, un grupo de normas que regula una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma naturaleza. Ese régimen jurídico se aplica a una o varias empresas. No importa que el sindicato sea de industria, profesional, o de empresa; el Contrato Colectivo de Trabajo es siempre régimen de empresa." (10)

En cuanto a los fenómenos jurídicos de una misma naturaleza debe considerarse que un Contrato Colectivo de Trabajo contiene ciertas normas administrativas, económicas y legales. La naturaleza misma de las normas va determinada con la relación de trabajo.

(9).- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero Derecho Sustantivo, 6a. Edición, México 1984. página 277.

(10).- Ibidem, Pág. 277

Ahora bien, al establecerse un Contrato Colectivo de Trabajo produce efectos a las partes que lo celebran y son gobernados por tales disposiciones, "para expresar que los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, obligan a los trabajadores, a los patrones y a los sindicatos, hemos dicho que estos tres tipos de personas están gobernados por el Contrato Colectivo."⁽¹¹⁾

En este sentido el Contrato Colectivo de Trabajo se pone en un plano superior y por iniciativa de cualquiera de las partes las autoridades del trabajo tendrían la función de hacer cumplir tales disposiciones si existiera violación a las mismas.

Los fenómenos jurídicos van relacionados con la prestación de servicios, la esencia misma del Contrato Colectivo de Trabajo es la de regular las relaciones de trabajo, "Los fenómenos jurídicos abarcados por el régimen, son los relativos a la prestación de servicios."⁽¹²⁾

El establecimiento del régimen jurídico puede ser determinado por un tercero a las partes y a través de un árbitro.

" La facultad de fijar o de establecer el régimen, que otorga la ley a los sindicatos y a los patrones, puede ser delegada a un árbitro público o privado. Por eso hemos también aludido a la posibilidad de que el Contrato Colectivo de Trabajo pueda ser establecido por la autoridad o por un árbitro privado."⁽¹³⁾

Con respecto a que un árbitro público o privado pueda establecer el Contrato Colectivo de Trabajo que regirá entre las partes esta fuera de la naturaleza señalada en el artículo 386 de la ley puesto que esta disposición le dá el carácter de convenio, o sea las partes por mutuo consentimiento deben celebrarlo.

Existen varias corrientes doctrinarias con respecto a la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, entre ellas tenemos la normativa y la de ejecución.

La primera se considera que es el establecimiento de normas mediante las cuales se prestará el servicio en las empresas o establecimientos. La segunda corriente va referida a que en el Contrato Colectivo de Trabajo se pacta la realización del trabajo que se ejecutará por medio de los trabajadores.

El maestro Euquerio Guerrero no esta de acuerdo en la doctrina referente a considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como de ejecución.

(11).- Ibidem, Pág. 277

(12).- Ibidem, Pág. 277

(13).- Ibidem, Pág. 277

" Esta tesis no nos parece convincente, pues como ya dijimos en otra parte la fuente de los derechos y obligaciones es el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo, según veremos al estudiar su contenido, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personas, etc., en realidad en ese Contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los Contratos Individuales tendrán que sujetarse a esas bases. Más aún, según una característica de nuestro Contrato Colectivo, denominada inmediatez, los Contratos Individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del Contrato Colectivo."(14)

El Contrato Colectivo de trabajo es una fuente de derechos y obligaciones que rige para una pluralidad de trabajadores y que incluso suple las condiciones pactadas en los Contratos Individuales de Trabajo. El Contrato Colectivo dá una visión amplia de las condiciones de trabajo generales, normando la relación entre las partes.

La naturaleza jurídica tanto del Contrato Individual del Trabajo como del Contrato Colectivo de Trabajo es diferente y por lo tanto no se sustituyen, más bien se complementan. Por un lado el Contrato Individual es una obligación legal que tiene el patrón de realizarla, el Contrato Colectivo es una consecuencia de la creación de un sindicato y de que éste lo solicite, " En nuestra opinión para mayor seguridad de las partes siempre será conveniente la celebración de Contratos Individuales, pues discrepando del criterio de los autores de la Ley y por razones elementales derivadas de la doctrina y la jurisprudencia, sostenemos que el Contrato Colectivo no sustituye los Contratos Individuales".(15) Además agrega el maestro Guerrero:

"Consecuentemente, creemos que es necesario que en toda empresa se celebren Contratos de Trabajo Individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un Contrato Colectivo de Trabajo."(16)

El Contrato Colectivo de Trabajo puede tener dos orígenes, el acuerdo de voluntades o una resolución de la autoridad (Arbitraje).

(14).- Guerrero Equerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. 14a. Edición, México 1984, página 313.

(15).- Ibidem, Pág. 313

(16).- Ibidem, Pág. 314

" ... Esto último (la resolución de la autoridad) ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una - reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general, a - las condiciones de trabajo, según lo dispone el Art. 811, lo que precisamente es el contenido del Contrato Colectivo.

Podemos observar al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de mo dificar un Contrato Colectivo ya existente y que la forma más general de dar na - cimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes." (17)

La ley en su artículo 386 nos señala el origen real del Contrato Colectivo de Trabajo. La voluntad de las partes es la que le dá nacimiento.

I.2).- EL PROBLEMA TERMINOLOGICO.

Existen varias corrientes doctrinarias que tratan de denominar en forma exac - ta la figura del Contrato Colectivo de Trabajo:

" Mario de la Cueva, en su insuperable obra Derecho Mexicano del Trabajo, ana liza y presenta, con gran curiosidad los principales criterios que han expuesto en cuanto a la denominación del Contrato Colectivo de Trabajo y de su naturaleza jurí - dica. Así, dice que la Doctrina Alemana, representada por Kaskel y Nipperdey, lo - denomina Tarif Vertrag o Contrato de Tarifa. Las corrientes francesas lo conocen - como Contrat Collectif on Convention Collective de Travail, y en América, según Un - zain, se usan como equivalentes los términos Contrato Colectivo y Contrato de Tari - fa." (18)

El maestro Alvarez del Castillo nos señala que el Contrato Colectivo de Tra - bajo más bien debía catalogarse como un "Contrato Sindical" de acuerdo con el tra - tadista Lombardo Toledano:

"En el año de 1928, VICENTE LOMBARDO TOLEDANO (El Contrato Sindical de Traba - jo, ...) Pronunció una muy interesante conferencia ante el Consejo de la Federa - ción de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, y en ella, con encomiable erudi - ción científica, sostuvo que el Contrato Colectivo de Trabajo en México es un CON - TRATO SINDICAL en vez de un Contrato Colectivo." (19)

(17).- Ibidem, Pág. 314

(18).- Op. Cit. Cavazos Flores Baltazar, Pág. 152.

(19).- Alvarez del Castillo Enrique, "Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, "Ensayos en Homenaje al Profesor ERNESTO KROTOSHIN", Ediciones, De palma, Buenos Aires, 1967, Pág. 28.

En otro sentido el maestro Cabanellas de Torres, propone de igual manera un concepto sobre la denominación que considera aceptable sobre la Institución que se comenta:

" ... En tal sentido cabe considerar aceptable la denominación de convenios, de normas de trabajo y salarios, propuesta por el Instituto de Reformas Sociales de España en 1924, por especificar los dos aspectos fundamentales de estos acuerdos: los reguladores de las tareas o servicios y la retribución económica. Es así mismo de encomiable precisión, la fórmula de 'pactos colectivos de condiciones de trabajo', inserta en la Ley Española de Contrato de Trabajo de 1931; donde la palabra 'pacto' se aplica en el significado restringido de acuerdo destinado a dirigir o resolver diferencias por cuanto con ello se evitan posibles conflictos o se pone término a los suscitados entre patronos y trabajadores." (20)

El concepto Contrato Colectivo de Trabajo no es considerado por la mayoría de los tratadistas correcto:

" La expresión 'Contrato Colectivo de Trabajo' es, sin duda, desafortunada. Nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda tener naturaleza contractual. Sin embargo el legislador ha preferido conservar el término sólo porque tiene un cierto prestigio en la práctica nacional. En la 'exposición de motivos' de la Ley de 1970, se dice precisamente que 'al redactar al proyecto', se analizó la conveniencia de cambiar el término 'Contrato Colectivo de Trabajo', por el de 'Convención Colectiva de Trabajo', pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos; se consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza." (21)

Para el maestro Néstor de Buen no es fundado el argumento señalado en dicha exposición de motivos: "Responde a una cierta inercia terminológica que hemos puesto antes de manifiesto, precisamente respecto de la idea de Contrato, señalando que en nuestro tiempo, en el mundo jurídico, vive aferrado a la idea del Contrato. No obstante los obstáculos que se levantan en su camino, sigue considerando al Contrato como la figura ideal para la consecución de fines determinados, en los que de un modo o de otro, se trata de dar satisfacción a intereses de los individuos (La Decadencia del Contrato, P. 265)." (22)

(20).- Cabanellas de Torres Guillermo, "Tratado de Política Laboral y Social" tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, Pág. 78.

(21).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 734.

(22).- Ibidem, Pág. 734.

El maestro Néstor de Buen no acepta las denominaciones "Contrato" y "Convenio" y es de la opinión de sustituirlas por la expresión "Pacto":

" En nuestro concepto no son aceptables las denominaciones 'Contrato' y 'Convenio', en cuanto ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro Derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal (Art. 387). La palabra 'Pacto' que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas." (23).

Para la ley es una obligación del patrón la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo cuando sea solicitada por el sindicato respectivo de la empresa o establecimiento, por tal motivo no existe el "Acuerdo Espontáneo" de las partes.

Por su parte el maestro Cavazos Flores también sostiene que no es Contrato ni tampoco Colectivo:

" No es Contrato porque todos los Contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cuál en el Contrato Colectivo, no ocurre en muchas ocasiones, ya que no se dá la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador." (24)

Dentro de los actos jurídicos laborales existen actos que deben cumplirse por un mandato legal y que implican en consecuencia la obligación de cumplir con determinadas normas: "... A los Contratos Colectivos debe incluirseles en la categoría de 'actos debidos' que definimos como 'toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal'. Es claro que por razones de estilo no sería oportuno denominar así al llamado Contrato Colectivo de Trabajo, pero sí resulta procedente, en función de aquella definición conceptual, calificarlo de pacto." (25)

Se reconoce que por razones de estilo no sería adecuado llamarlo "Pacto", pero si es procedente de acuerdo a su naturaleza,

Con respecto a la finalidad del Contrato Colectivo sería la de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o estableci -

(23).- Ibidem, Pág. 737.

(24).- Op. Cit. Cavazos Flores Baltazar, Pág. 153.

(25).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 737.

miento, se convienen normas que complementarán a los Contratos Individuales de Trabajo. "... Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los Contratos Individuales que se celebren ..." (26)

El Contrato Colectivo se convierte por lo tanto en el marco general de la relación obrero-patronal.

Al estarse creando normas que establezcan las condiciones de prestación de servicios en la empresa o establecimiento se está realizando un proceso legislativo interno: "... De alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación legal. En esa medida el Contrato Colectivo es en lo esencial, un 'pacto normativo de condiciones de trabajo'." (27)

De igual manera el término "Colectivo" no es exacto puesto que, existe la posibilidad de que una de las partes puede ser sujeto individual: "... El concepto de 'Colectivo' resulta equívoco, ya que, si bien los sindicatos siempre tienen ese carácter, los patrones, en cambio, pueden ser sujetos individuales". (28)

Si consideramos que los sindicatos de las empresas o establecimientos representan a sus trabajadores, que conforman una pluralidad de sujetos y por lo tanto se pudiera señalar que el pacto celebrado es "Colectivo" no sería ese término el adecuado, puesto que, desde el punto de vista de los efectos que producen las normas creadas éstas se dan para ambas partes y el patrón puede ser un sujeto individual por lo que perdería la característica de colectividad.

1.3).- LA EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO.

El sistema social mexicano ha tenido cambios; el maestro Néstor de Buen da una visión general de la evolución del sistema feudal al sistema capitalista: "Si recordamos el camino seguido por nuestro país, a partir del inicio de la revolución constituyó el tránsito del feudalismo al capitalismo, con una estructura jurídica de democracia social. La etapa que transcurre entre 1917 y 1934, sienta las bases institucionales del nuevo régimen y perfila las características del Estado Mexicano. A Cárdenas le corresponde enarbolar la bandera de la Reforma Agraria efectiva

(26).- Ibidem, Pág. 737.

(27).- Ibidem, Pág. 737.

(28).- Ibidem, Pág. 737.

y del obrerismo político. El 'Desarrollismo', ésto es, la vía hacia el capitalismo se inicia al ascender Avila Camacho a la Presidencia de la República y culmina con la terminación del período de Díaz Ordaz. Ahora bien; desde el punto de vista laboral y aunque a algunos les parezca contradictorio la vía hacia el capitalismo está montada, precisamente, en tres instituciones clave: El Sindicalismo, El Derecho de Huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo."⁽²⁹⁾

Definitivamente puede parecer contradictorio el hecho de que el desarrollo hacia el capitalismo este montado en tres instituciones como son:

- a). El Sindicalismo
- b). El Derecho de Huelga
- c). El Contrato Colectivo de Trabajo

Puede pensarse que estas son instituciones que son tomadas como herramientas por los trabajadores para el desarrollo más bien de un sistema socialista.

Las instituciones señaladas anteriormente han sido utilizadas con mejores resultados por la clase capitalista:

" En diversas ocasiones hemos afirmado que nuestro Derecho del Trabajo, teóricamente creado para la defensa de los intereses obreros es un arma formidable de la burguesía. Las tres instituciones mencionadas lo comprueban, ya que, un sindicato político no representativo y amortiguador del movimiento obrero; el control administrativo y en ocasiones por medios más enérgicos de la huelga y la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo de protección han sido felices instrumentos en manos del capital."⁽³⁰⁾

Si consideramos el sistema que prevalece en nuestro país, vemos efectivamente que la clase capitalista es la que detenta el poder, por lo que se ve difícil en estos días que vayamos a un cambio hacia el socialismo.

En el mismo orden de ideas el maestro Baltazar Cavazos sostiene lo siguiente con respecto al régimen del Presidente Luis Echeverría Alvarez:

"Durante el régimen del Presidente Luis Echeverría Alvarez se intentaron todos los medios posibles de negociación y se acabó por adoptar el sistema de aumento anual, indiscriminado, por Decreto Presidencial.

(29).- Ibidem, Pág. 738.

(30).- Ibidem, Pág. 738.

Desde luego, tal criterio fue duramente criticado, ya que se quitó a empresas y sindicatos su derecho de negociar." (31)

Con respecto al régimen del Presidente José López Portillo, menciona:

" A principios del régimen del señor Presidente, y con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir 'cerrando el abanico salarial', resultaba - conveniente que los salarios más bajos se aumentarían con un porcentaje mayor y los salarios más altos, con un porcentaje menor." (32)

La proposición presidencial no se generalizó en todos los años de ese régimen por las razones que se mencionan a continuación:

" Sin embargo, los primeros que se opusieron a dicho sistema fueron los propios trabajadores, aduciendo, que con ello se desalentaba al trabajador que verdaderamente producía y que se preocupaba por tener un mejor salario, favoreciéndose a los incompetentes o 'Salarios minimeros.'

Además, bien pronto se pudo apreciar que los representantes sindicales, que acudían a negociar los Contratos Colectivos, eran precisamente los que tenían mejores salarios, por lo que desde luego rechazaron ofendidos tal propuesta, resultado: Se volvió al tradicional sistema de un aumento salarial por porcentaje igual y general." (33)

Actualmente el aumento anual de los salarios mínimos da una base para fijar - los porcentajes de incremento anuales de los salarios en forma general.

" El aumento de los salarios mínimos nos da el índice de aumento de los demás salarios. Así, si el salario mínimo se aumenta en el mes de enero en un 20%, todos los demás salarios se aumentarían en un porcentaje similar.

Por ello se aconseja que las revisiones de los Contratos Colectivos se recorran para principios de un año." (34)

Al celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo se establece una lucha de clases, esto sirve para amortiguar las tensiones sociales:

(31).- Cavazos Flores Baltasar, "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, 1983, Pág. 271

(32).- Ibidem, Pág. 271

(33).- Ibidem, Pág. 271

(34).- Ibidem, Pág. 271

"Independientemente de lo anterior, la pequeña lucha de clases que representó la revisión bienal de los Contratos Colectivos de Trabajo, sirvió de instrumento para disminuir las tensiones sociales y los sindicatos verdaderamente representativos tuvieron en que entretenerse en lugar de plantear modificaciones más sustanciosas." (35)

La revisiones bianuales del Contrato Colectivo de Trabajo y anuales con respecto a los salarios son válvulas de escape que sirven para disminuir la tensión de las partes que lo celebran por lo que se establece una verdadera paz social.

Para los obreros organizados se tenían constituidas las herramientas de control, pero ¿que pasaba con los obreros no organizados?:

" Al mismo fenómeno ayudó no poco la revisión bianual de los salarios mínimos que substituyó, para los obreros no organizados, las conquistas sindicales." (36)

Con respecto a la revisión bianual de los salarios mínimos trajo beneficios a los obreros no organizados, de esta manera se consideró a toda la clase trabajadora y trajo como consecuencia una tranquilidad social en forma más generalizada.

En suma la paz social alcanzada en México se debe a tres instrumentos: El Sindicalismo; La Huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo:

" En realidad la evidente paz social a veces un poco por fuerza que ha tenido México se debe, en gran parte, a estos instrumentos de los cuales puede decirse - que el Sindicalismo es el protagonista; la Huelga, el medio coactivo y el Contrato Colectivo de Trabajo, el instrumento jurídico coactivo." (37)

Estos instrumentos controlan en forma efectiva la lucha de clases y favorecen el desarrollo del capitalismo.

I.4).- LA FUNCION EQUILIBRADORA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La función principal del Contrato Colectivo de Trabajo es la de coordinar y - equilibrar la relación que existe entre el capital y el trabajo:

" Los Contratos Colectivos de Trabajo son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos mexicanos y tienen como finalidad coordinar los intereses del capital y del trabajo en la empresa o empresas." (38)

(35).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 738.

(36).- Ibidem, Pág. 738.

(37).- Ibidem, Pág. 738 - 739.

(38).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 21

Las normas del derecho de trabajo tienen como fin el de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, o sea, entre el capital y el trabajo y a conseguir la justicia social. Esto se señala en el Art. 2do. de la Ley Federal del Trabajo : "Las Normas de Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones entre trabajadores y patronos." Por tal motivo el derecho de trabajo es de tipo social.

El equilibrio señalado anteriormente puede alcanzarse de dos formas; por la acción del Estado o por la lucha de fuerzas:

"... Ese equilibrio puede alcanzarse de dos maneras. En primer lugar, por la acción del Estado, en los órdenes legislativo, jurisdiccional y administrativo; en segundo término, como resultado de juego de las fuerzas sociales y a través de los mecanismos legales."⁽³⁹⁾

De esta forma participan todas las partes interesadas en lograr tal equilibrio y justicia social por una parte el Estado y por la otra la representación del capital y el trabajo.

La base constitucional tendiente a lograr el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción la encontramos en el Art. 123, Fracc. XVIII, apartado "A". Esta disposición se establece de igual forma en el Art. 450, Fracc. I, de la Ley Federal del Trabajo:

" La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

El Art. 450 en forma total define varias situaciones en las que se puede utilizar la institución legal de la huelga que servirá de instrumento de presión para lograr el equilibrio y la armonía de las partes.

" Si se analiza el texto siguiente del Art. 450, se advertirá fácilmente que la huelga opera, o bien en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo (lo que incluyen los Contratos - Ley), o bien como instrumento para exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones legales, especialmente las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas."⁽⁴⁰⁾

(39).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 739.

(40).- Ibidem, Pág. 739.

Cuando no son cumplidas las disposiciones señaladas en el Art. 450 de la Ley se rompería en consecuencia el equilibrio y la justicia social, al romperse tal equilibrio la huelga tendrá como finalidad su restablecimiento. Continúa señalando el maestro De Buen :

" En el primer caso la huelga, como instrumento equilibrador, actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social; en el segundo, presta a los trabajadores un apoyo coactivo en relación a una prestación legal que intenta conseguir el equilibrio, Ésto es la distribución de utilidades.

De lo anterior puede llegarse a la importante siguiente conclusión: "La existencia, vigencia y debida observancia de un Contrato Colectivo de Trabajo, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un Contrato Colectivo de Trabajo o que este a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderán al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía." (41)

En el Contrato Colectivo de Trabajo (o en los Contratos Ley) se establecen las normas equilibradoras de la relación entre el capital y el trabajo, y si la clase trabajadora y su sindicato titular desean dar nacimiento a uno para lograr el instrumento de equilibrio, la huelga sería el instrumento coactivo para su celebración en caso de negativa del patrón.

En el Contrato Colectivo de Trabajo se ve la finalidad primordial de ser un instrumento de equilibrio para lograr la armonía y el cumplimiento del Derecho:

"Esta función equilibradora del Contrato Colectivo es, tal vez, su más importante característica. Donde hay equilibrio hay paz social, derecho." (42)

En nuestro país han habido antecedentes de desequilibrio general con respecto al poder adquisitivo de la moneda, en donde se han tomado medidas para su restablecimiento: "...En México presenciamos en 1973 y 1974 y de nuevo en 1982 y 1983 como el equilibrio presunto fué quebrado por el impacto de la inflación, que redujo excesivamente el valor adquisitivo de la moneda. La presunción de equilibrio derivada de la vigencia de Contratos Colectivos fué desbordada y vinieron, en primer término las recomendaciones tripartistas de aumento nacional de los salarios y, en segundo lugar, la reforma de la ley, para que los salarios mínimos y los tabuladores de los Contratos Colectivos de Trabajo se revisaran cada año en vez de hacerlo

(41).- Ibidem, Pág. 739

(42).- Ibidem, Pág. 739 y 740

bianualmente. En el último año del régimen del Presidente López Portillo, la resolución del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Sergio García Ramírez, del 19 de marzo de 1982 (D.O. de 22 de marzo de 1982) para que se aumentarán los salarios en escalas del 10%, 20% y 30% jugó un papel parecido."(43)

La función equilibradora se ha visto quebrantada en las épocas de devaluación de la moneda que origina inflación y en consecuencia la pérdida del poder adquisitivo, por tal motivo, el salario al ser uno de los aspectos más importantes para la clase trabajadora reviste un especial cuidado y el Estado debe tomar medidas adecuadas para su restablecimiento pues de lo contrario puede degenerar en un problema social.

I.5).- EL ESTADO ANTE LA CONTRATACION COLECTIVA.

Con respecto al avance económico el Estado Mexicano se ha convertido en parte de las relaciones obrero-patronales como lo señala el maestro Néstor De Buen:

"Cuando se puso en vigor en 1931 la Ley Federal del Trabajo, el Estado Mexicano no contemplaba los fenómenos sociales con simpatía y desde afuera.

El desarrollo de nuestra economía, la nacionalización de los ferrocarriles, - del petróleo y de la industria eléctrica; la sustitución patronal que ha operado en ciertas empresas que ahora son propiedad del Estado, porque los particulares fracasaron en su administración y la necesidad de abrir nuevas actividades industriales exigen cuantiosas inversiones que la iniciativa privada no ve con agrado v.gr., la petroquímica, además de otras circunstancias, han llevado al Estado a ser participante, protagonista fundamental, de relaciones de trabajo reguladas por el apartado "A" del Art. 123 Constitucional. Hoy, la contratación colectiva constituye una preocupación estatal, pero no en función de la paz social que puede estar en juego, sino de su propio y definido interés directo." (44)

El Estado en consecuencia juega con dos papeles, por un lado como parte patronal, en donde busca el interés de las empresas de su propiedad y como juez que debe buscar la justicia entre los factores de la producción.

(43).- Ibidem, Pág. 740.

(44).- Ibidem, Pág. 740 y 741.

Con respecto al régimen de economía mixta, el Estado se convierte en juez y parte de problemas ajenos y propios: "...Ante la realidad innegable del régimen de economía mixta, el Estado contempla los problemas laborales desde dos ángulos distintos. El primero lo convierte en legislador y juez de problemas ajenos; el segundo lo transforma en legislador y juez de problemas propios. El Estado llega a ser por ello juez y parte en esos problemas". (45)

El Estado al ser juez y parte no es imparcial, por lo que toma partido según una conveniencia creada por los intereses a los que afecta. Por lo que el Estado cae con frecuencia en una falta de congruencia y unidad de criterio de acuerdo a la posición que juegue.

Para que el Estado tenga un mayor control de sus intereses utiliza la institución de la federalización:

" Hay otras soluciones intermedias. La federalización de la mayor parte de las industrias (Art. 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXXI) ha permitido al Estado vigilar de cerca sus intereses y no a través de las autoridades laborales de los Estados. Tiene un sentido semejante la celebración de nuevos Contratos-Ley. Pero además y de manera muy especial, el Estado vigila los intereses por medio de órganos conciliadores que le permiten intervenir en los conflictos colectivos ajenos y propios y resolverlos, como amigable componedor. En ese sentido puede invocarse la extraordinaria labor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social!" (46)

El Estado tiene como función el de elaborar estudios sobre al economía nacional que le permita fijar criterios que le sirvan de armonía para la generalidad de las empresas privadas como públicas y exista un equilibrio en la vida económica de México: " El cambio consiste en atribuir a la revisión anual de los salarios tanto mínimos como convencionales, un valor de reparación de la pérdida del valor adquisitivo de la moneda; la temible devaluación interna inflacionaria, y de mejoría relativa del nivel anterior. Para ello se hacen investigaciones económicas y se establecen índices generales." (47)

El Estado ha tratado de atacar uno de los problemas principales de la economía que es el relacionado a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios originado por la inflación al formar la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:

(45).- Ibidem, Pág. 741

(46).- Ibidem, Pág. 741, 742.

(47).- Ibidem, Pág. 742.

" Tal vez la disminución más expresiva de esa tendencia sea la que, un poco subrepticamente se adicionó al Art. 561 que establece las facultades y deberes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y que señala - que es su deber '...V.- Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los - precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de la zonas - económicas a que se refiere la fracción III del Art. 557." (48)

Se tienen criterios generales a efecto de determinar los porcentajes de aumento en las revisiones salariales anuales, estos criterios son definidos por parte de los organismos operados por el Estado como es el de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que de acuerdo a las investigaciones realizadas determinan el incremento en porcentaje de los salarios mínimos, esta determinación se toma como un - criterio de revisiones en forma general tanto en empresas públicas como privadas.

" Hay datos reales que permiten presumir que se había entrado en una etapa de solución de los conflictos colectivos de trabajo en base a criterios generales. En mayo de 1975, a raíz de entrar en vigor el día primero las reformas y adiciones que modificaron el sistema de revisión de los salarios mínimos, el Presidente de la Re pública otorgó un aumento básico de dieciséis por ciento de los salarios de los ser vidores del Estado. A partir de entonces esa fué la tarifa 'oficial' en las solu - ciones de los organismos conciliadores federales durante el mismo año. Posterior - mente ha desempeñado idéntica función la cuota de incremento anual del salario míni mo general para el Distrito Federal. La Alianza para la Producción, en el fondo, - no fué otra cosa. Lo mismo ha sido el Pacto de Solidaridad.

Es importante destacar, sin embargo, la reforma de los artículos 570, 571 y - 573 de la Ley Federal del Trabajo (D.O. de 31 de diciembre de 1982) que permiti - rá decretar nuevos salarios mínimos durante el año de su vigencia (ver supra No. - 100 Bis).

Todo parece indicar que de nuevo se comprueba el viejo axioma marxista de que la Economía determina el Derecho." (49)

Existe una vinculación natural entre la Economía y el Derecho, éste último - tiene como función la de regular por medio de normas los fenómenos económicos que - surgen en nuestro país de acuerdo a las leyes naturales de aquella.

(48).- Ibidem, Pág. 742.

(49).- Ibidem, Pág. 742.

I.6).- EL FUTURO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los lineamientos legales del Contrato Colectivo de Trabajo en el sentido de instrumento de armonía entre los factores de la producción han demostrado su eficacia y han cumplido sus objetivos, puesto que, como es un instrumento de negociación ha traído como consecuencias beneficios tanto a los trabajadores como a los patrones, a aquellos para lograr mejores condiciones de vida y a éstos como un instrumento de control. Todo ésto como objetivo fundamental el de establecer el equilibrio y la armonía en las empresas o establecimientos:

" Las perspectivas de una modificación sustantiva del sistema de la contratación colectiva son escasas. Hemos apuntado en el inciso anterior que se tiende a la celebración de nuevos Contratos-Ley, en una clara intención de centralizar los problemas laborales. Pero la estructura esencial no es fácil que se cambie porque ha demostrado, sobradamente, su eficacia. Inclusive, para mejorar la condición de los trabajadores." (50)

Existe un punto importante con la tendencia a la realización de los Contratos Ley, ésto trae como consecuencia que el Estado mantiene un mejor control de las revisiones respectivas. La institución del Contrato Colectivo de Trabajo ha demostrado su eficacia como se apuntó anteriormente por tal motivo pasará un buen tiempo para que sufra modificaciones sustanciales.

En lo referente a la forma de incrementar los salarios se han propuesto, varios sistemas, entre ellos el del salario "Movable".

"Ultimamente se ha estado proponiendo que para el futuro próximo, se adopte la fórmula de un salario "Movable" no "Móvil" que podría ser expresada en la siguiente tabla tipo Mitterrand:

La tabla sería así;

<u>MESES</u>	<u>AUMENTO</u>
Enero	20%
Febrero	20%
Marzo	22%
Abril	22%
Mayo	22%
Junio	24%
Julio	24%
Agosto	24%
Septiembre	26%
Octubre	26%
Noviembre	26%
Diciembre	Aguinaldo."

Continúa señalando:

"Este sería un sistema de salario movable y no móvil, ya que éste en teoría, - se fijaría de acuerdo con las estadísticas del Banco de México, sobre el aumento - del costo de la vida, lo cual en la práctica no daría resultados, por infinidad de razones obvias, fáciles de imaginar." (51)

Enfocando más a fondo lo que sería el salario móvil tenemos.

" De acuerdo con la Doctrina Italiana, el salario móvil es aquel que se aumentaría mensualmente, de manera automática, teniendo en cuenta el incremento del costo de la vida. El partido comunista es el principal sostenedor de este criterio." (52)

Este incremento sería determinado por el Banco de México.

En el futuro mediano se seguirán incrementando los salarios en forma "Dosificada", o sea, se incrementarán dos veces al año, se entiende por "Dosificación Salarial" lo siguiente;

" Nosotros hemos propuesto el término 'dosificación salarial' para expresar - la idea de que resulta preferible incrementar los salarios en forma 'dosificada' en vez de aumentarlos en una sola exhibición a principios de cada año; por ejemplo, en dos exhibiciones una a principios de año y otra a mediados, en los meses de junio o julio." (53)

Las discusiones que se llevan a cabo para revisar los Contratos Colectivos de Trabajo han evolucionado notoriamente como lo señala el maestro Cavazos;

"En la actualidad se ha superado ya la etapa del 'forcejeo' salarial y se toma como base de la discusión el incremento otorgado a los salarios mínimos. -Así - mismo podemos afirmar que estamos llegando a la época de las discusiones 'electrónicas' ...". Siguiendo con el mismo orden de ideas;

"Ahora los promedios de producción, las cargas de trabajo, los incrementos - otorgados en otras empresas, los índices de inflación, nuestra moneda a futuro son mas que se manejan en todas las discusiones..." (54)

Las tendencias que se están siguiendo con respecto a las discusiones de revisión de Contratos Colectivos son las de "Revisión en Paquete",

1).- Cavazos Flores Baltazar, "35 Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas 1983, Págs. 271-272.

(52).- Op. Cit., Cavazos Flores B. "Las 500 Preguntas más Usuales", Pág. 171.

(53).- Ibidem, Pág. 173.

(54).- Op. Cit., Cavazos Flores B., "35 Lecciones de Derecho Laboral", Pág. 274-275.

"Las revisiones en "Paquete" consisten en acordar un aumento global, en porcentaje, que los sindicatos aplican en los renglones y cláusulas que les son prioritarias, en vez de solicitar por ejemplo: un día más de vacaciones o de aguinaldo". (55)

Muy probablemente a futuro las discusiones sobre revisión de los Contratos Colectivos se lleven a cabo mediante sistemas computarizados;

" No es remoto el tiempo en que las discusiones de los Contratos se hagan basándose en sistemas de computación.

Se alimenta a una computadora con datos proporcionados por la Comisión Mixta de Discusión y así se obtendrá el promedio salarial razonable." (56)

(55).- Op. Cit., Cavazos Flores B., "Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales," Editorial Trillas, Pág. 170 y 171.

(56).- Op. Cit., Cavazos Flores B., "35 Lecciones de Derecho Laboral", Pág. 275.

CAPITULO II

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

II.1).- CONTENIDO OBLIGATORIO

A manera general se puede manifestar que el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo implica la materia que regula las situaciones económico-sociales en una empresa o establecimiento;

" El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo es la serie de cláusulas que contiene o debe contener la institución, o en otras palabras, es la materia del Contrato Colectivo de Trabajo, o todavía, es el grupo de normas que regulan la situación económico-social objeto de la institución..." (1)

En cuanto al contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo nos señala el maestro Alvarez del Castillo lo siguiente;

" Las reglas sobre la prestación de los servicios, los derechos y las obligaciones a cargo de los sujetos contratantes y las estipulaciones sobre vigencia en espacio y tiempo, forman el contenido usual de los Contratos Colectivos. En razón de su finalidad son las normas regulares de los servicios y que han de observarse en las relaciones individuales de trabajo la parte fundamental de los Contratos; los derechos y las obligaciones de las partes son voluntarias y las estipulaciones sobre la vigencia puede suplirlas la Ley." (2)

En el mismo orden de ideas dentro del contenido general de los Contratos Colectivos de Trabajo y con respecto a las partes que los celebran existen cláusulas normativas y obligacionales;

"... Además, en esta contratación, los representantes de las partes asumen a veces obligaciones directas. Se esboza así la fundamental oposición entre las primeras cláusulas, destinadas a regir el trabajo -y por ello designadas como normativas- y las que implican deberes exigibles jurídicamente entre los gestores, que reciben la denominación de obligacionales." (3)

(1).- Cueva Mario De la, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México 1954. Pág. 593

(2).- Alvarez del Castillo Enrique, "Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social", Editorial Depalma, Buenos Aires 1967. Pág. 23

(3).- Cabanellas de Torres Guillermo, "Tratado de Política Laboral y Social", Editorial Heliasta, Buenos Aires. Pág. 88

El Contrato Colectivo de Trabajo es definido por el Art. 386 de la Ley como - el convenio concertado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condi ciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o estableci- mientos.

Dentro de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, el Art. 391 señala:

" El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y los domicilios 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 tra- bajadores en la empresa o establecimiento que comprenda
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se de ba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o esta - blecimiento
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes."

De igual forma las disposiciones establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes serán obligatorias según lo enmarca el Art. 394:

" El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en Contratos vigentes en la empresa o esta- blecimiento."

II.2).- CONTENIDO LEGAL FACULTATIVO

Existen ciertos artículos en la Ley que otorgan facultades a las partes para determinar las condiciones de trabajo de acuerdo a la forma en que quieran celebrarlas; "... Las partes pueden además incluir las estipulaciones, que estimen convenientes. Art. 391, Fracc. X. Algunas de ellas las especifica la propia Ley. El artículo 395 habla de la cláusula de exclusión o sindical; los artículos 397, 398 y 399 establecen el plazo de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo y la posibilidad de revisarlo cada dos años, a moción de cualquiera de las partes; el artículo 405 señala las causas de terminación del Contrato Colectivo; el artículo 392 da oportunidad a las partes de formar comisiones para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutarán por las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las materias a que este grupo de disposiciones se refieren, para cobrar eficacia, tienen que ser incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo; es facultativo para las partes incluirlas, pero no se puede pactar más que a través del Contrato Colectivo." (4)

Existen condiciones que muchas veces no se establecen en los Contratos Colectivos de Trabajo, no obstante lo anterior, cuando hay una acción de parte del sindicato se deben de llevar a cabo según lo señale la Ley; "... en cambio, en el Contrato Colectivo, es frecuente encontrarlas concertadas en él. Se trata de obligaciones que impone la Ley a las partes, pero que requieren una gestión del sindicato o de los trabajadores para que el patrón tenga el deber de satisfacerlas. Son ellas: La preferencia en favor de los trabajadores sindicalizados del artículo 154, los descuentos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro y cuotas sindicales, a que aluden el artículo 132, fracciones XXII y XXIII, y la relativa a proporcionar local para que sesione el sindicato en los centros rurales de trabajo. Artículo 132, fracción XXI." (5)

Este tipo de obligaciones quedan en suspenso y hasta que se ejerce su acción se deberán de cumplir con respecto a las condiciones enmarcadas en la propia Ley, aunque no estén expresadas en el contexto del mismo Contrato Colectivo.

(4).- Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo", 6a. Edición, México 1984. Págs. 257 y 258

(5).- Ibidem, Pág. 258

II.3).- CONTENIDO FACULTATIVO

Son todas aquellas disposiciones que se establecen en los Contratos Colectivos de trabajo y que entran en el campo de la voluntad de las partes sin haber una coacción legal.

" Las partes como es natural, han enriquecido el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en proporciones insospechadas.

Sería imposible consignar en esta obra un análisis detallado de las materias que regulan los Contratos Colectivos de Trabajo Mexicanos, distintas, por supuesto, de aquellas que hemos señalado. Conviene, sin embargo, hacer referencia a ellas aun que sea en su forma general.

a). Condiciones de trabajo. Algunas de las estipulaciones de los Contratos Colectivos celebrados en nuestro País, mejoran las de la Ley, instituyen salarios superiores a los establecidos por las comisiones de salarios mínimos - siempre que operen con ese carácter, en una o varias empresas; jornadas de trabajo inferiores a las de siete, siete y media y ocho horas; descansos - anuales, o sea vacaciones de duración mayor a la legal.

b). Otras de las estipulaciones consignan prestaciones diversas de las legales, tanto en materia de condiciones de trabajo como en la previsión social, tales como atención médica, farmacéutica y salarios durante los padecimientos no profesionales; jubilaciones, etc.

c). Los deportes, escuelas elementales, de capacitación, centros recreativos suelen ser estimulados con cargo a las empresas; algunas veces con participación sindical.

d). Las profesionales han acentuado la preponderancia de la agrupación sobre el individuo, más allá de las previsiones legales.

e). Es poco frecuente que los Contratos Colectivos de Trabajo Mexicanos reglamenten el derecho de huelga; las comisiones mixtas, las sanciones, los procedimientos para conciliar, etc., o sea las prescripciones de naturaleza colectiva.

Se advierte, sin embargo, de poco tiempo a esta parte, una preocupación seria por regular las relaciones de trabajo y las materias colectivas." (6)

(6).- Ibidem, Pág. 258

Es aquí en donde la lucha de fuerzas tiene mayor auge pues se ventilan todas aquellas condiciones de trabajo que tienden a superar las señaladas en la Ley o que van incluso más allá de la misma.

II.4).- CLASIFICACION DEL CONTENIDO

En cuanto al pensamiento alemán, a principios de siglo Philipp Lotmar, clasificaba el contenido del Contrato Colectivo en la forma que a continuación se expresa:

- a). Las condiciones transitorias
- b). Las disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo considerado en sí mismo
- c). Las normas sobre las condiciones generales de trabajo

"... Philipp Lotmar escribió su libro a principios de siglo ..." continúa

"... Pero su clasificación del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo fué decisiva para el pensamiento alemán. Sostenía el insigne jurista que el Contrato Colectivo se integraba con tres grupos de disposiciones:

a). Las disposiciones transitorias, (parece más adecuado el nombre de disposiciones accidentales o accesorias), que son ciertas cláusulas que se convienen en ocasión de un Contrato Colectivo. Pueden referirse, decía Lotmar, a la terminación de una huelga o un paro, a la supresión del boicot decretado por los obreros contra el empresario, o viceversa, a la reanudación del trabajo, a la readmisión de trabajadores despedidos, etc.;

b). Las disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo considerado en sí mismo. Podrían caracterizarse diciendo que son reglas que se refieren a la vida e imperio del Contrato Colectivo: Son, en primer término, las normas sobre principio, duración y fin del Contrato Colectivo; en segundo lugar, las reglas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo; en tercer término - ciertas cláusulas que prevén la formación de organismos, y que servirán para procurar salvar las diferencias y conflictos que puedan sobrevenir entre las partes: y - finalmente aquellas normas que fijan sanciones para la parte que viole el Contrato Colectivo;

c). Las normas sobre las condiciones generales de trabajo. La definición de este tercer grupo es inútil, por conocido, pues son las condiciones que servirán de base

a los contratos individuales de trabajo, o sea, las normas para la prestación de los servicios." (7)

En cuanto a las disposiciones transitorias en caso de que no se contemplen en el Contrato Colectivo no produce efectos en el contenido puesto que, no forman parte del mismo Contrato. Pero en los casos de los otros dos grupos, o sea, las disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo considerado en sí mismo y las normas sobre las condiciones generales de trabajo, no pueden faltar puesto que constituyen el contenido esencial del Contrato Colectivo, este último grupo es el núcleo y el anterior sería su cabina protectora:

" De los tres grupos mencionados, el primero, decía Lotmar, puede faltar y es porque no forma parte del Contrato Colectivo; son normas ocasionales o accidentales, que nada dicen sobre el contenido propio de la institución.

Los otros dos grupos constituyen el contenido esencial del Contrato Colectivo; su extensión puede variar, pero no podría faltar en lo absoluto, porque o estaría incompleto el Contrato Colectivo o no existiría, éste último si faltara el tercero de los grupos. Los grupos dos y tres deben, sin embargo, distinguirse, pues el tercero es el núcleo, en tanto el segundo es su cabina protectora." (8)

En el mismo orden de ideas nos señala el maestro Manuel Zaldívar lo siguiente:

"... En la doctrina científica y en la propia legislación positiva se estructuraron los distintos elementos que integran la convención colectiva, quedando éstos perfectamente individualizados. Nadie como Phillip Lotmar insistió en una técnica civilista para desarrollar la teoría de la convención colectiva. Lotmar admite la existencia de tres elementos:

- a). Disposiciones transitorias.
- b). Cláusulas vinculadas estrechamente a la convención
- c). El correspondiente a las cláusulas o estipulaciones referentes a la fijación de las condiciones de trabajo que deberán contener los contratos individuales.

Lotmar, al primero de los señalados, lo calificó como parte transitoria de la convención colectiva de trabajo; el último, en cambio, denominado por la doctrina -

(7).- Cueva Mario De la, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edición Editorial Porrúa, México 1954, Pág. 593-594

(8).- Ibidem, Pág. 594.

elemento normativo, representa el fundamento y naturaleza jurídica de la propia institución social; y el segundo, calificado como elemento obligatorio, envuelve un concepto de verdadero relieve, pero que no tiene más finalidad que coadyuvar a la efectividad del tercer elemento." (9)

La doctrina francesa representada por Reynaud fué tomando la clasificación alemana sobre el Contrato Colectivo de Trabajo;

" Algunos años más tarde, recogió la doctrina francesa la exposición de Lotmar, Barthéley Reynaud pudo expresar:

" No me parece posible, dada la variedad de condiciones económicas, considerar un modelo tipo de Contrato Colectivo de Trabajo, tal como lo hizo la Sociedad Alemana de Reforma Social. Es más conforme a la Técnica Francesa, examinar la validez de las principales cláusulas en uso en nuestro Derecho.

Entonces se puede siguiendo a Jay, clasificar las cláusulas en dos series:

- a). Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo, cuya serie se puede denominar núcleo;
- b). Las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del Contrato Colectivo, serie que, por su parte, recibe la denominación de envoltura protectora."⁽¹⁰⁾

Continuando con la doctrina francesa más tarde se fué sistematizando aún más con las ideas de Paul Pic;

" Paul Pic, difundió las ideas de Lotmar y Reynaud.

El contenido del Contrato Colectivo se divide en tres partes principales:

- a). El núcleo, que abarca las cláusulas - en número ilimitado- que se refieren las modalidades de los contratos individuales o de equipo que celebran las partes ligadas en la convención;
- b). La envoltura protectora, son las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el Contrato Colectivo, las de adhesión eventual de terceros, las que

(9).- Zaldívar y Cordero Manuel R., "Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo", Tomo II, 1954, Editorial Isidro, San José Habana, Pág. 129

(10).- Op, Cit., Cueva Mario De la, Pág. 594.

fijan los derechos sindicales, las que mencionan la huelga y las cláusulas sobre arbitraje o compromisos;

c). Finalmente, deben agregarse a la anteriores, los artículos relativos a la aplicación y duración del Contrato Colectivo." (11)

En base a la doctrina alemana representada por Hueck Nipperdey, nos señala el maestro Zaldívar lo siguiente;

"... Hueck Nipperdey, elaborando sobre las doctrinas de Kaskel, estimaron que además del elemento obligatorio y del elemento normativo, en toda convención colectiva, existía la envoltura. El elemento obligatorio está integrado por estipulaciones que fijan las obligaciones que recíprocamente contraen entre sí las partes de la convención; el elemento normativo está representado por las especificaciones reguladas de las condiciones de trabajo a que habrán de referirse los contratos individuales; y la envoltura significativa de 'normas externas que comprenden las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión'." (12)

De acuerdo a la doctrina alemana representada por los maestros Kaskel y Hueck Nipperdey, el Contrato Colectivo consta de 3 partes esenciales, dando una sistematización definitiva a la doctrina;

" Los grandes maestros alemanes Kaskel y Hueck-Nipperdey, según indicamos al hablar de la legislación extranjera, sistematizaron definitivamente la doctrina. El Contrato Colectivo de Trabajo es un negocio jurídico complejo y consta de tres partes:

- a). La envoltura, que son las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión;
- b). El elemento normativo es el conjunto de normas destinadas a regir los Contratos de Trabajo; son, dijo Kaskel, ' Todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo';
- c). Por último el elemento obligatorio, al decir de Hueck-Nipperdey, 'está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo'". (13)

(11).- Ibidem, Pág. 594

(12).- Op. Cit., Zaldívar y Cordero Manuel R., Pág. 129 y 130

(13).- Op. Cit., Cueva Mario De la, Pág. 595.

Las partes señaladas conforman una unidad, un todo, el elemento "envoltura" y el "obligatorio" conforman el marco del elemento "normativo".

" Las partes de que se compone el Contrato Colectivo forman un todo, ninguna puede faltar, pero la primera y la tercera componen el marco que recibe a la segunda; todo el Contrato Colectivo tiende a su elemento normativo y sus otros aspectos son los medios que aseguran la efectividad de aquél." (14).

Aún más los maestros alemanes distinguieron un elemento adicional, las disposiciones "Transitorias" :

" Todavía agregaron los maestros alemanes, que era posible que al lado de los tres aspectos apuntados, se encontrara un cuarto elemento de carácter accidental u ocasional y sería el grupo de disposiciones que Lotmar llamaba Transitorias." (15)

El maestro Mario De la Cueva nos hace referencia a la Oficina del Trabajo de Ginebra con respecto a la clasificación que sostiene este organismo del Contrato Colectivo de Trabajo:

" Partiendo de las anteriores ideas, la Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra, después de realizar un excelente análisis en Derecho comparado, ofreció un cuadro bastante completo del contenido de los Contratos Colectivos. Este contenido se descompone en dos elementos:

' Todas las leyes sobre las convenciones colectivas contienen dos series de reglamentaciones, las que difieren por su naturaleza, su alcance y su fin:

a). Una reglamentación de los derechos u obligaciones de las partes en la con ven ción colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités paritarios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores partes en las instalaciones de conciliación;

b). Una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la con ven ción colectiva.'

Los dos capítulos son de importancia desigual, pues el primero es un método para conseguir el segundo:

' Ahora bien, la reglamentación de las relaciones entre las partes en la con ven ción colectiva, no es un fin en sí, sino un método para el establecimiento de con di ci o nes de trabajo. Sirve de armadura a la reglamentación de las condiciones de

(14).- Ibidem, Pág. 595

(15).- Ibidem, Pág. 595

trabajo, capítulo éste que es la verdadera razón de existencia de las convenciones colectivas." (16)

Anteriormente se clasificaban las cláusulas del Contrato Colectivo en lo que era el núcleo y la envoltura protectora:

" La difusión que en México tuvieron las ideas de Bartolomé Reynaud al través de Alejandro Gallart y Folch, y las consideraciones del propio Gallart y Folch, permitieron clasificar las cláusulas de los Contratos Colectivos distinguiendo en ellas un núcleo y una envoltura protectora. En el núcleo se comprenden todas las estipulaciones llamadas sustantivas, esenciales, en las que se fijan las condiciones de trabajo o los beneficios concedidos a los trabajadores como tales, y en la cubierta protectora o cláusulas accidentales se establecen las estipulaciones que garantizan la efectividad de las primeras". (17)

Posteriormente la doctrina alemana clasifica de una forma más completa el contenido del Contrato Colectivo;

" El conocimiento de la doctrina alemana, posterior al año 1940, permitió afinar conceptos acerca de la clasificación del contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo". (18)

Existen varias doctrinas que determinan la clasificación del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, como la alemana difundida por el maestro De la Cueva en México" ... Clasifica el contenido en la siguiente forma:

El Normativo, el Obligatorio, el Compulsivo y la Envoltura.

El objeto de la institución es determinar las condiciones de los contratos individuales de trabajo, o sea, que el elemento esencial del contrato, es el normativo, constituye su base y su finalidad; los demás elementos se producen y se realizan en función de aquél.

Cada uno de los elementos, tiene características esenciales, tan importantes que no dejan de hacer pensar en un haz de actos jurídicos, aunque en definitiva se afirme que el Contrato Colectivo de Trabajo es una institución unitaria y autónoma.

a). El elemento normativo constituido por las obligaciones a cargo de los miembros de las respectivas asociaciones; las que celebran el contrato que no las

(17).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 23

(18).- Ibidem, Pág. 24

obliga a ellas, pero que sí tienen el efecto de obligar a los patrones y a los trabajadores a quienes se aplican o a quienes llegue a aplicarse y que se encuentren ligados o que lleguen a ligarse por relaciones de trabajo y que formen o lleguen a formar parte de los sindicatos que lo celebraron.

b). El elemento obligatorio, formado por las obligaciones que corren a cargo de las partes que lo celebran, o sea, el patrón o patrones o sindicato o sindicatos patronales y el sindicato o sindicatos obreros.

Las obligaciones de uno, como en derecho común, traen aparejadas en favor de los otros, los derechos correlativos.

c). El elemento compulsivo no suficientemente destacada, pero que se hace consistir en 'La obligación de hacer todo lo que les sea jurídicamente posible para ejecutar dicho contrato, especialmente ejerciendo influencia sobre sus afiliados, con apoyo en los medios estatutarios, para que se atengan a las normas del contrato y de tarifa contenidas en los Contratos de Trabajo'; se trata de un fenómeno sui generis, la obligación es de todos, en común, de quienes lo celebraron y de aquellos a quienes se aplica; está dirigida al 'establecimiento de paz' y a obtener 'condiciones de trabajo uniformes' no nada más entre los celebrantes y sus miembros, también entre los que constituyen la entidad productiva.

El análisis descubre que este tipo de obligaciones constituye a la vez un derecho de las mismas personas; que se ejerce como los derechos reales, es decir, contra todo el mundo.

d). El elemento envoltura, lo forman las cláusulas relativas a los ámbitos territorial y humano de aplicación del contrato, a su duración, al arreglo de problemas ocasionales y transitorios, etc. El contenido de esas prevenciones puede ser lo mismo normativo, que obligatorio y que compulsivo." (19)

Por su parte el maestro Baltazar Cavazos F., considera los siguientes elementos.

" ¿En cuántos elementos se pueden clasificar las cláusulas que integran el Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con la doctrina alemana de KASKEL y NIPPER DEY, seguida por MARIO DE LA CUEVA ?

En tres elementos a saber:

(19).- Op. Cit., Cueva Mario De la, Pág. 596

- A). La envoltura
- B). El elemento normativo
- C). El elemento obligatorio." (20)

El maestro Alvarez del Castillo sobre el elemento envoltura en el Contrato Colectivo lo determina como sigue;

" ... Se previenen en la envoltura normas instrumentales sobre la vida de los Contratos Colectivos de Trabajo que bien pueden ser sustituidas por disposiciones de ley.

Son pactos que rigen entre los sujetos contratantes y exigibles recíprocamente ... " (21)

Para el maestro Cavazos el elemento normativo lo considera como sigue:

" El llamado elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo es, desde luego, el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato. En él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada negociación, como salarios, jornada, vacaciones, descansos, etc. Un Contrato Colectivo sin el elemento normativo, decía Mario De la Cueva, sería una caricatura de Contrato, un Contrato hueco y vacío." (22)

El maestro Alvarez del Castillo señaló lo siguiente con respecto al elemento normativo de los Contratos Colectivos;

"... Distinguimos en el elemento normativo de los Contratos Colectivos un aspecto de orden profesional, formado por las cláusulas en que se establecen condiciones colectivas de servicio que afectan a la comunidad de los trabajadores en la empresa. Las prestaciones que se comprenden en este tipo de pactos son siempre beneficios para el grupo trabajador y su insatisfacción será imputable al patrón o patronos obligados en los contratos..." (23)

(20).- Cavazos Flores Baltasar, "Las 500 Preguntas Más Usuales sobre Temas Laborales, Editorial Trillas, 1984, Pág. 154-155

(21).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 53

(22).- Op. Cit., Cavazos Flores B., Pág. 610

(23).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 29

Así mismo del elemento obligatorio sostiene;

"... Los derechos y las obligaciones de las partes contratantes y particularmente las normas que tratan de garantizar la efectividad normativa de los Contratos Colectivos conforman el elemento obligatorio.

Es fácil entender que tanto los sindicatos de trabajadores como los patronos, en su calidad de Titulares de los Contratos, pueden asumir obligaciones y derechos - en forma unilateral o bilateral y pactarlos válidamente". (24)

En lo referente a los efectos que produce el elemento obligatorio en relación a las partes explica el maestro Alvarez del Castillo;

" En un pequeño párrafo de KASKEL encontramos expuesto el problema con maestría: 'El contrato de tarifa tiene por objeto principal la creación de normas. Regula las relaciones jurídicas entre las partes de los contratos individuales de trabajo. Pero si ese instrumento de derecho colectivo quiere ser plenamente eficaz, - sus efectos no pueden limitarse a la creación de normas objetivas sino que las mismas parten del contrato de tarifa, como responsables de él, deben asumir también - obligaciones mutuas directas con el fin de contribuir a la ejecución y el cumplimiento de dicho contrato'. Tales obligaciones para KASKEL son de tres clases:

A). Obligación de influencia por virtud de la cual las partes deben procrear en sus miembros el cumplimiento puntual del Contrato Colectivo. Esta obligación puede ser tácita;

B). Obligación de paz que consiste en no provocar ni apoyar conflictos durante la vigencia del contrato. También puede ser tácita;

C). Obligaciones especialmente convenidas por las partes y tendientes al cumplimiento del contrato v.gr., comisiones paritarias, etc." (25)

Haciendo referencia al maestro De la Cueva con respecto al elemento obligatorio enmarca;

" Para Mario De la Cueva, el elemento obligatorio de los Contratos Colectivos de Trabajo contiene:

(24).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 29

(25).- Ibidem, Pág. 32

- A). La cláusula de exclusión
- B). La cláusula de exclusión por separación
- C). El reglamento interior de trabajo

Dicho elemento, dice De la Cueva, es el que tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo de dichos contratos, continúa señalando. " Por lo que hace al reglamento interior de trabajo, pensamos que - está mal ubicado en este elemento, pues no es exacto que siempre encuentre acomodo en este lugar, ya que muy bien puede darse el supuesto de que exista en una empresa un Contrato Colectivo de Trabajo y que no tenga reglamento, o a la inversa, que en una empresa pueda existir un reglamento interior de trabajo y no haya un Contrato Colectivo de Trabajo." (26)

Refiriéndonos al mismo maestro De la Cueva, sobre el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, señala:

" Contenido del Contrato Colectivo. La doctrina alemana alcanzó gran precisión en este capítulo. El Contrato Colectivo estaría compuesto de tres partes:

a). La envoltura, a la que Hueck-Nipperdey denominaron las normas externas y comprendía las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión.

b). La parte normativa del Contrato Colectivo. Hueck-Nipperdey la define en estos términos:

' El elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo es el conjunto de normas que, según la voluntad de las partes que lo celebran, rigen o se refieren íntimamente al contrato individual de trabajo."

Walter Kaskel agregó que, 'la parte normativa del Contrato Colectivo de Trabajo está integrada con todas aquellas cláusulas que pueden pasar a los contratos individuales de trabajo.'

c). Finalmente, el elemento obligaciones de las partes. Los mismos autores - Hueck-Nipperdey lo definen en esta forma:

' El elemento obligaciones de las partes está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que lo celebran' (27)

(26).- Op. Cit., Cavazos Flores B., Pág. 161

(27).- Op. Cit., Cueva Mario De la, Pág. 565

En el elemento normativo se considera el contenido y el fin de la INSTITUCION del Contrato Colectivo de Trabajo:

" En el elemento normativo del Contrato Colectivo se establecen las condiciones para la prestación de los servicios; es el contenido y el fin de la INSTITUCION" (28)

En el Contrato Colectivo de Trabajo por medio de actos jurídicos se fijan las normas por medio de las cuales se determinan las condiciones de trabajo, desde este punto de vista es normativo así como unitario y autónomo. Unitario puesto que reside en sí mismo todas y cada una de dichas condiciones de trabajo, autónomo puesto - que no se sujeta para su validez a otros ordenamientos.

El maestro Alvarez del Castillo señala que los elementos que conforman la existencia del Contrato Colectivo reconocen dos rangos; prescindibles e imprescindibles;

" La importancia y necesidad de estos cuatro elementos en la existencia de los Contratos Colectivos reconocen distintos rangos; en realidad dos: prescindibles e imprescindibles.

Son prescindibles las cláusulas que integran el elemento transitorio, pues es voluntario y circunstancial que las partes prevengan gastos en ocasión del conflicto o reglas específicas para la reanudación de labores en caso de que hubiere ocurrido una huelga.

También son prescindibles las normas que forman el elemento obligatorio, pues las partes pueden no pactar derechos y obligaciones a su cargo, pueden no existir en los Contratos Colectivos cláusulas de exclusión o pueden no prever normas de garantía para la debida ejecución de los Contratos ..." y más adelante agrega "... En cambio es imprescindible, de esencia, de fundamento el elemento normativo de los Contratos Colectivos de Trabajo..." (29)

El maestro Euquerio Guerrero también hace una clasificación de las normas que se establecen en el Contrato Colectivo de Trabajo:

" Como resultado de la experiencia nosotros hemos encontrado, además que las cláusulas de un Contrato Colectivo se pueden agrupar en tres clases principales:

(28).- Ibidem, Pág. 565

(29).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 25

- a). Normas que regulan la manera de realizar el trabajo;
- b). Normas que se refieren a prestaciones fundamentales económicas y
- c). Normas de tipo administrativo.

Las primeras son aquellas que señalan horarios, duración de la jornada, lugar de trabajo, etc. En cierta forma se asemejan a las que incluyen los autores en el elemento normativo.

Las segundas son aquellas que miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón, pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente, en las de este tipo sólo incluimos aquellas que tienen carácter preponderantemente económico, como son las que afectan a salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pago de días de vacaciones, viáticos, gastos, jubilaciones, etc.

Las de última clase, que denominamos administrativas, son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue: lo que se entiende en general como administrar. Cuando se incluyen cláusulas de este tipo en el Contrato Colectivo, dando intervención más o menos directa, a la organización sindical en el manejo de la empresa, se comete un grave error. Efectivamente, en nuestro medio consideramos muy inconveniente la inclusión de este tipo de normas en los contratos, pues, de hecho cercenan las facultades patronales de dirección y de mando, ya que, el patrón se ve imposibilitado, casi siempre, para hacer una selección técnica de su personal; para ascender al más capacitado, o para introducir nuevos sistemas y métodos que permitan a las empresas mantenerse a tono con los adelantos de la ciencia y de la técnica." (30)

Desde un punto de vista práctico cuando se revisa un Contrato Colectivo de Trabajo es tomada en cuenta esta división, en estos aspectos se centran las negociaciones entre empresa y sindicatos.

En algunos países se ha experimentado la forma de colaboración de la parte sindical en los consejos de empresas:

" No desconocemos que en algunos países como, Alemania y Bélgica, se han hecho experimentos muy notables con los consejos de empresas en los que toma parte la

(30).- Guerrero Euquerio, "Manuel del Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, 14a. Edición, México 1984, Págs. 317-318

representación sindical; pero, consideramos que para llegar a esa etapa evolutiva se necesita superar la idea destructiva de la lucha de clases y borrar muchas suspicacias y desconfianzas recíprocas. Por otra parte, la colaboración del sindicato con el patrón debe ser en aspectos técnicos o de planeación económica; pero nunca en la diaria y constante relación entre los trabajadores y el patrón, en la que se requiere una subordinación del primero al segundo. Podrá aceptarse la creación de una comisión mixta que investigue y estudie las faltas cometidas por los trabajadores y hasta proponga la sanción aplicable, pero el patrón no deberá prescindir de su facultad que le otorga la Ley, para sancionar unilateralmente inclusive con la separación al trabajador culpable." (31)

En un sistema capitalista la intervención de los trabajadores en la administración de las empresas siempre estará limitada por su propia naturaleza.

II.5).- CLAUSULAS QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

A través de los contratos individuales de trabajo cobran eficacia las condiciones de trabajo estipuladas en los Contratos Colectivos de Trabajo:

"... Aunque estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo no cobran realidad ni eficacia sino a través de los contratos individuales de trabajo de los celebrados por los trabajadores al servicio del patrón que a su vez celebró aquel.

Es el caso típico de la estipulación normativa; las condiciones de trabajo se pactan para todos los trabajadores de uno o varios centros de trabajo sin excepción. El pacto derogatorio es nulo." (32)

El contrato individual de trabajo se antepone en un plano mayor, con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, ambos se complementan.

Ahora bien, las obligaciones que nacen de las cláusulas que introducen modificaciones al celebrar o revisar un Contrato Colectivo de Trabajo se dividen de la siguiente forma;

a). Contratos individuales vigentes. Cuando las disposiciones normativas del Contrato Colectivo de Trabajo estén por arriba de las condiciones precisadas en el -

(31).- Ibidem, Pág. 318

(32).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 261

contrato o contratos individuales de trabajo, éstos tienen que ser modificados de acuerdo al Colectivo, o sea, quedan vigentes las disposiciones más favorables al trabajador y en caso de no hacer las modificaciones respectivas al contrato individual de trabajo por convenio expreso o tácito, ese convenio, por ser derogatorio del Contrato Colectivo será nulo. "... Se piensa que si los contratos individuales no se modifican, se incurre en una violación al Contrato Colectivo; si los contratos se conservan sin modificación, por convenio tácito o expreso, ese convenio, por ser derogatorio del Contrato Colectivo de Trabajo, es nulo." (33)

b). Nuevos contratos. Con respecto a los nuevos contratos individuales de trabajo el maestro Castorena señala "...Los nuevos contratos individuales que se celebren, deben serlo en los términos de las cláusulas contractuales.

La obligación de los contratos individuales de trabajo consiste en ajustar esos contratos al Colectivo en el momento de celebrarse aquellos." (34)

Con respecto a las nuevas contrataciones que se hagan a futuro refiriéndonos a los contratos individuales deben hacerse conforme a las disposiciones vigentes del Contrato Colectivo de Trabajo puesto que en éste se enmarcan los derechos y obligaciones alcanzadas por las partes.

Por lo señalado anteriormente las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo no tendrán ninguna obligatoriedad hasta que no sean celebrados los contratos individuales de trabajo.

"Este rasgo preliminar, ha dado ocasión a pensar que no existe obligación alguna derivada del Contrato Colectivo de Trabajo, entretanto no se celebren los individuales. Es al celebrarse estos contratos que surge la obligación, antes se dice, no hay ni siquiera materia para suponer la existencia de una obligación.

Obligación positiva no la hay, desde luego: un patrón o un trabajador, que no son partes de un Contrato Colectivo de Trabajo, qué deberes positivos pueden tener uno u otro, frente a un trabajador el primero, o frente a un patrón el segundo, hipotéticos ambos; a los que desconocen y con los que no guardan relación de ninguna especie. Una de las partes, por lo menos, es indeterminada e indeterminable. Se le conoce generalmente al establecerse la relación de trabajo." (35)

(33).- Ibidem, Pág. 262

(34).- Ibidem, Pág. 262

(35).- Ibidem, Pág. 262

Para tener las partes derechos y obligaciones recíprocos se necesita como elemento esencial que haya una relación de trabajo determinada por un contrato individual de trabajo.

De igual forma no se puede afirmar de un ajuste de condiciones de los contratos individuales de acuerdo a las establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo. Puesto que no existe relación anterior de trabajo, en lugar de hablar de ajustes de condiciones de trabajo, estaríamos, más bien, en la presencia del nacimiento de condiciones de trabajo y obligaciones que deben ser congruentes con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

" Tampoco se puede afirmar que la obligación de ajustar el contrato individual al Colectivo nace en el momento de celebrarse aquel, porque habría que concluir que antes no había obligación alguna." (36)

La doctrina considera que se establece una obligación negativa que consiste en no contrariar los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

" Menos no se puede hablar de una obligación condicional, tanto porque la condición depende de la voluntad o de un hecho de las partes -el contrato individual o el ingreso a la empresa-, como porque en la condición suspensiva, que sería el caso, las obligaciones preexisten, se sabe en qué consisten y se hace depender del acontecimiento que implica la realización de la condición, el desencadenamiento del cumplimiento. Después de estos esfuerzos por inteligir el fenómeno, la doctrina establece que la obligación es de naturaleza negativa y consiste en no contrariar los términos del Contrato Colectivo. El planteamiento de las fórmulas de solución a que hemos hecho mención se debió en realidad a resabios de tipo contractual, ya que las normas han operado siempre en la forma negativa establecida entre tanto no se sitúan los sujetos dentro de la hipótesis prevista en la propia norma." (37)

II.6).- CLAUSULAS DE BENEFICIO COMUN

Son aquellas en las que tanto los trabajadores, el patrón y hasta terceros, incluso, pueden hacer uso de tal prestación. Claro que el impacto económico recae generalmente en el patrón:

(36).- Ibidem, Pág. 262

(37).- Ibidem, Pág. 262

"... Pesan generalmente sobre el patrón, aunque excepcionalmente puede ser -
paciente de ellas el sindicato obrero, digamos cuando éste contribuye económicamente
a su realización. Cada una de ellas cobra eficacia a través de un régimen de presta
ciones del más diverso orden. Establecer y sostener una biblioteca, por ejemplo, im
plica proporcionar local, dotarlo de libros y muebles, mantenerlo abierto al público
confiarlo al cuidado de una persona para que conserve el orden y atienda a los lec
tores, etc., son titulares del Derecho, todos los trabajadores, el patrón y hasta -
los terceros; el Derecho puede ser ejercitado en cualquier momento." (38)

Las partes se obligan a responder por el incumplimiento por parte de sus miem
bros en su caso, a través del establecimiento de normas internas.

" Las asociaciones contraen, respecto de los dos tipos de cláusulas las con
tractuales y las de beneficio común, obligaciones de garantía. Responden del cumpli
miento por parte de sus miembros; las imponen a través de los regímenes internos de
los sindicatos y están a los daños y perjuicios que el incumplimiento determine." (39)

II,7).- CLAUSULAS PROFESIONALES

Este tipo de cláusulas van relacionadas con las asociaciones obreras o patro
nales que celebran el Contrato Colectivo de Trabajo, son aquellas que se determinan
para beneficio de las partes como personas morales.

"... A). Son aquellas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que
sustenta a las asociaciones profesionales obrera y patronal, que intervienen
en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo." (40)

Estas cláusulas se dirigen a buscar un beneficio de grupo por lo que se ante
pone el interés colectivo al interés individual:

"Si los sindicatos obrero y patronal contraen obligaciones a título colecti
vo, directas y de garantía, nada más lógico que acentuar en el Contrato Colec
tivo de Trabajo su existencia, sus funciones, su capacidad jurídica y su po
der o facultades para hacer prevalecer sobre los intereses individuales de -
sus agremiados, los colectivos del grupo. La obligación de tratar con el sin

(38).- Ibidem, Pág. 263

(39).- Ibidem, Pág. 263

(40).- Ibidem, Pág. 263

dicato, colectivización de la relación individual, la declaración de nulidad de todo pacto directo entre patrón y trabajador; los descuentos de las cuotas sindicales del monto de los salarios, el pago de los salarios de los comisionados sindicales que tratan con la empresa; la cláusula de exclusión, etc., están dirigidas a la finalidad consignada." (41)

Existe una obligación consignada en el Art. 371 fracción XII en el sentido de que todo trabajador que pertenezca a un sindicato tiene el deber de aportar - una cantidad económica para el sostenimiento del mismo y son las denominadas cuotas sindicales.

La aportación económica es esencial para que el sindicato lleve a cabo sus - funciones lo mejor posible, sin esta aportación desaparecería.

"...B). La obligación de pagar una cuota al sindicato, deriva de los estatutos de éste, artículo 371, fracción XII, y constituye la aportación económica de los asociados para hacer posible la existencia de la asociación." (42)

Con referencia a las aportaciones de los trabajadores de las cuotas sindicales existen derechos y obligaciones de las partes considerándose las siguientes:

- a). Obligación del patrón de hacer los descuentos en los salarios de las cuotas respectivas.
- b). Obligación de dar, el patrón debe entregar las cuotas sindicales a los - trabajadores designados por el sindicato.
- c). Derecho del sindicato para recibir las cuotas sindicales descontadas de - los trabajadores.
- d). Obligación de los trabajadores de contribuir con las cuotas sindicales pa - ra el sostenimiento del sindicato.

"Ningún deber más añade a los de los miembros del sindicato, si esa cuota la descuenta el patrón del salario; nace sí, para el patrón, el deber de descontar y de entregar al sindicato las sumas descontadas. Una obligación de ha - cer seguida de una obligación de dar del patrón, que se añade a la de los tra - bajadores de pagar sus cuotas, de cuyo pago depende la vida de la agrupación y la realización de sus fines." (43)

(41).- Ibidem, Pág. 263

(42).- Ibidem, Pág. 263

(43).- Ibidem, Pág. 263

Para formar una agrupación sindical se debe realizar un acto jurídico en el - que los miembros se comprometen a ser parte de la asociación para la cosecu - ción de determinados fines. La asociación debe formarse por la mayoría de - los trabajadores de acuerdo a los lineamientos legales.

Existe por tanto un acto jurídico entre los miembros que conforman un sindica to, de esta asociación nace una "facultad" o un "derecho" a favor del grupo para "rescindir" el acto jurídico en contra de uno de sus miembros cuando fal - te el "pacto" social celebrado.

"...C). Cláusula de exclusión. Quien celebra el acto jurídico asociación, con trae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación. En estricto derecho la asociación hace nacer en favor del grupo la facultad - de rescindir el acto jurídico respecto de uno de sus miembros, cuando éste - falta al pacto social; como genera ese mismo derecho en favor del individuo, - cuando es el grupo el que se aparta de los mandamientos del propio pacto." (44).

Los miembros del sindicato a la vez individualmente no pueden rescindir el - acto jurídico cuando el grupo se aparta de los fines para el que fué creado. La simple disociación es en sí misma una falta al pacto común. Por lo tanto es una causal de expulsión a favor de la asociación sindical aunque esta falta sea plenamente justificada.

" No es ésta, sin embargo, la solución de nuestra Ley Federal de Trabajo. El individuo carece de la facultad de rescindir el pacto que tiene celebrado con el resto de los asociados o sea con la asociación aunque ésta y aquellos fal - ten a sus obligaciones. En cambio, la asociación si posee el derecho peculiar de poder expulsar a uno de sus miembros, sin siquiera plantear ante la autori - dad jurisdiccional la rescisión del pacto; el planteamiento lo hacen sus propios órganos y éstos los que resuelven.

La disociación del individuo del grupo, por más justificada que sea es una - falta al pacto común, por sí misma. Esta es la traducción jurídica de la li - citud de la cláusula sindical o de exclusión declarada por el Art. 395 de la Ley." (45)

El maestro Jesús Castorena señala en 4 puntos en que consiste la cláusula de exclusión con relación a los deberes u obligaciones:

(44).- Ibidem, Pág. 263

(45).- Ibidem, Pág. 264

" La cláusula de exclusión consiste en:

- 1). El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- 2).- El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- 3).- El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.
- 4).- El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido." (46)

Dicha cláusula de exclusión es dividida en dos aspectos, de admisión y de exclusión, tal división es artificiosa puesto que ésta es consecuencia de aquella.

" Se le divide en dos aspectos, el de admisión, obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con el personal sindicalizado, y el de exclusión, obligación de despedir a quien deje de ser miembro del sindicato. Se dice por distinguidos maestros que el primer aspecto la de admisión, - es válida; el segundo, la exclusión, no, la división de la cláusula es artificiosa; la exclusión es consecuencia de la admisión y/o los dos aspectos son - válidos o los dos son ilícitos y por lo tanto nulos. En nuestra opinión, y mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, - como entidad jurídica creada por un acto jurídico la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el Derecho la realidad de - la relación colectiva, y si ésta existe es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicada, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio." (47)

A pesar de que una organización sindical al formarse, dentro de sus estatutos le dé nacimiento a la cláusula de exclusión que surtirá efectos para todos - sus miembros, dicha cláusula tiene sus excepciones puesto que la propia Ley -

(46).- Ibidem, Pág. 264

(47).- Ibidem, Pág. 264

establece que ésto no podrá tener efectos cuando el trabajador ya hubiera estado laborando en la empresa antes de que se celebrara el Contrato Colectivo de Trabajo y no formara parte del sindicato y en él se le diera nacimiento a la cláusula de exclusión. Por otro lado, si el trabajador que no formaba parte del sindicato se integra como miembro posteriormente, entonces estara sujeto también a los lineamientos de la exclusión en su caso.

El cuarto y último punto señalado por el maestro Castorena sobre la división que lleva aparejada las cláusulas profesionales se refiere a la proscripción del pacto individual, ésto se entiende de la forma siguiente:

"...D). Proscripción del Pacto Individual. El deber del patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores, se descompone en la obligación de los sindicalizados de tratar a través de su organización; en la obligación de abstenerse de un entendimiento directo con la empresa; en la obligación del patrón de no tratar individualmente con los trabajadores y en la obligación del sindicato de atender con eficacia las cuestiones que planteen sus miembros. Si el compromiso social consiste en unirse para defender los intereses comunes, nada más lógico que condenar el pacto de trabajador a patrón, que siempre resulta desventajoso y lesivo para el primero, e instituir el deber de tratar con el sindicato." (48)

El objetivo de la agrupación sindical es el de la "defensa" de los intereses de sus agremiados por lo que todas las cuestiones relativas a la problemática entre los trabajadores con el patrón se deberán ventilar a través del sindicato, por lo que no será válido el compromiso de un trabajador en lo particular con el patrón si trae aparejado una desventaja para aquél, pero si tal compromiso es benéfico, por lo común el sindicato acepta tales condiciones siempre y cuando no vayan en perjuicio del grupo y las aprovecha para solicitar tal beneficio a favor de la totalidad de sus miembros.

II.8).- CLAUSULAS COLECTIVAS

a). Enumeración. Son aquellas que regulan los derechos colectivos tanto de los patrones como de los trabajadores sin considerar solamente los derechos personales o individuales. Las cláusulas colectivas son una respuesta a las

(48).- Ibidem, Pág. 264-265

necesidades de los miembros de las partes celebrantes:

"... Son todas aquellas estipulaciones que regulan los derechos colectivos - que la Ley otorga a los trabajadores y a los patrones; derecho de huelga, su pensión de los contratos de trabajo, paro, cierre, etc.; las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada; eventualidad de los turnos 2o. y 3o. de la in dustria de hilados y tejidos, intervención de los sindicatos en la gestión de las empresas, etc.; prestaciones de beneficio común, sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón, sea que quede a cargo del sindicato (cuando la empresa le cubre una cuota por trabajador para que satisfaga la necesidad común), o de ambos. Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones - del Contrato Colectivo de Trabajo, las que instituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que consignan las sanciones - que se aplicarán en caso de incumplimiento al contrato -penas convenciona - les, suspensión de derechos-, etc. La peculiaridad de todos esos efectos - consiste en que son una respuesta directa o indirecta a las necesidades comunes de los miembros de las entidades que intervienen en la celebración del - Contrato Colectivo de Trabajo". (49)

b). Derecho de Huelga.

Un derecho fundamental de los trabajadores es la huelga, o sea, la suspensión temporal de las labores llevada a cabo por un sindicato cuyo objetivo básico es el de armonizar los derechos del capital y del trabajo para conseguir el - equilibrio entre los factores de la producción. El derecho de huelga puede - establecerse o no en el Contrato Colectivo de Trabajo para regular su aplicación. Este derecho está consignado en la Ley como medio de coacción para pre sionar a la clase patronal a fin de resolver un conflicto determinado.

"... La huelga es un derecho que la Ley otorga a los trabajadores; su ejerci cio es lícito cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los facto res producción por la vía de armonizar los derechos del capital y del trabajo. Art. 123, fracción XVIII de la Constitución." (50)

El instrumento que funciona como factor de equilibrio entre el capital y el - trabajo es el Contrato Colectivo, cuando cumple su finalidad, aceptado por - las partes, se mantiene la armonía en la relación, por lo que, el derecho de

(49).- Ibidem, Pág. 265

(50).- Ibidem, Pág. 265

huelga se suspende más no se pierde, entra en vigor dicho contrato. Es común que en el Contrato Colectivo se regule el derecho de huelga, como se señaló - anteriormente, para lograr precisamente que no se rompa el equilibrio y se - ocasionen perjuicios a las partes puesto que la finalidad de la Ley es la de solucionar conflictos por la vía conciliatoria.

" Si el Contrato Colectivo de Trabajo es la expresión de ese equilibrio, quedará decir que mientras se cumpla, y mientras esté en vigor, los trabajadores estarán privados del ejercicio del derecho de huelga (artículo 450, fracción I). Es frecuente que el Contrato Colectivo de Trabajo contenga una regulación específica del derecho de huelga, consistente generalmente en el deber de plantear los problemas al patrón antes de ejercitar el derecho, de intentar la conciliación privada; de someter el caso o casos que ocasionan la diferencia a la comisión mixta, de otorgar un plazo mayor de seis a diez días, - para ejercitar el derecho de huelga, todas estas prevenciones operan suspendiendo el ejercicio del derecho de huelga y sujetándolo a los requisitos con- signados." (51)

Este tipo de cláusulas imponen por voluntad de las partes el de no ejercitar el derecho de huelga por parte de los trabajadores y primeramente cumplir con los lineamientos señalados en el Contrato Colectivo, a los patrones se impone la obligación de no provocarlo. Anteriormente la Ley consideraba inexistente la huelga ocasionada cuando no se reunían primero los requisitos enmarcados - en el Contrato Colectivo de Trabajo. Actualmente ese derecho de inexistencia ya no se tiene.

" Imponen todos ellos a los sindicatos y a los trabajadores las obligaciones de no ejercitar el derecho de huelga, de no incitar ni provocar a su ejercicio y de reprimir todo intento del mismo; a los patrones. la de no provocarlo; con forme a la Ley anterior, los patrones poseían la acción de inexistencia de la huelga cuando se hacía uso de ella en contravención a la obligaciones que pe- san sobre los trabajadores. Esa causa de inexistencia fue suprimida sin ex- plicación alguna." (52)

(51).- Ibidem, Pág. 265

(52).- Ibidem, Pág. 266

c). Comisiones Mixtas.

Las comisiones mixtas se integran por representantes de ambas partes, como su nombre lo indica, patrón o patrones y trabajadores, el objetivo es el de investigar determinados hechos y comprobarlos, normalmente la comisión cumple con su fin al proponer soluciones al conflicto, o en ocasiones se le otorga la autoridad suficiente para tomar una decisión obligatoria para las partes. En el primer caso la proposición sirve como una posibilidad de arreglo, en el segundo cuando se le otorga a la comisión la autoridad suficiente actúa como árbitro.

"... Se integran por representantes del patrón o patrones y de los sindicatos obreros. Su misión es muchas veces comprobatoria de hechos o de situaciones para que las partes tengan acuerdos en tal caso se crea el deber de concurrir a la investigación; de no oponerse a ella y de reprimir todo intento de oposición; otras veces a la investigación debe seguir una proposición de arreglo de la comisión mixta, o de una decisión obligatoria para las partes.

En este último caso, actúa como árbitro, y las partes tienen el deber de complementar las obligaciones que derivan de su decisión. En el primero de tomar la proposición como una posibilidad de arreglo. Art. 392." (53)

Con respecto a las comisiones mixtas cuya finalidad es la de solucionar o evitar determinados conflictos, forman parte del elemento normativo:

"... Se ha entendido que en el elemento obligatorio de la convención está contenida la cláusula correspondiente a la creación de organismos de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos que origine la interpretación de las cláusulas normativas. En nuestra opinión, estas cláusulas o estipulaciones escapan a un concepto rígido del que pueda colegirse que forman parte del elemento obligatorio; por el contrario, es elemento consubstancial del normativo. Los organismos creados tienen como finalidad esencial a evitar conflictos, dirimiendo éstos en su fase inicial realizando función interpretativa del elemento normativo; es más propiamente son limitativos de los derechos, de los propios trabajadores, ya que inexcusablemente sujetan a éstos, al cumplimiento de esas especificaciones previas, y si el trabajador no ejercita su derecho, conforme a esa regulación, al acudir a la vía jurisdiccional su acción está afectada por el incumplimiento de una disposición de indefectible -

acotamiento, que determina su desestimación, lo que patentiza que estas cláusulas no pueden entenderse referidas al elemento obligatorio y sí como comprendidas en el elemento normativo de la convención." (54)

La Ley Federal del Trabajo señala la posibilidad de crear comisiones mixtas - para que se cumplan determinadas funciones ya sea sociales o económicas;

" Es muy importante señalar la posibilidad de crear, además comisiones mixtas de representantes sindicales y patronales para el cumplimiento de algunas funciones sociales o económicas, pues en la práctica se ha comprobado su eficacia y han servido para resolver pequeños conflictos o preveer algunos que pudieran acarrear consecuencias o desajustes graves que en ocasiones han provocado paralizaciones parciales en las empresas." (55)

El maestro Santiago Barajas hace una excelente clasificación de las diferentes comisiones mixtas que se pueden crear dentro de la relación empresa-sindicato de acuerdo a los asuntos o conflictos a resolver;

" Por disposición legal han sido actualmente establecidas varias comisiones, como las de higiene y seguridad, las de capacitación y adiestramiento, las revisoras del Contrato Colectivo; pero independientemente de esta circunstancia en casi todas las empresas importantes han sido integradas entre otras:

- a). De escalafón; para atender y analizar la posición particular de cada trabajador, tanto por lo que corresponde a su categoría, antigüedad, ubicación o ascensos, como para atender a su calidad de jefe de familia, su escolaridad o sus capacidades para determinado oficio.
- b). De tabuladores; para precisar los salarios que se asignen a los trabajadores, por departamentos, por ramos, por categorías o por la índole de actividades que deban realizar; o bien, cuando los salarios se pagan a base de unidad de obra, para determinar los factores que se tomarán como base a fin de aplicar una determinada cuota o una cantidad específica en numerario.
- c). De ajustes; que intervienen cuando es preciso disminuir trabajadores, como ocurre cuando se aplican normas derivadas de la modernización de maquinaria o equipo; cuando es necesario aumentar turnos o suprimir alguno de los ya establecidos y que no haya tenido carácter temporal; en los casos

(54).- Op. Cit., Zaldívar y Cordero Manuel R., Págs. 131 y 132

(55).- Barajas Santiago, "Introducción al Derecho Mexicano", UNAM, México, 1981, Pág. 44

de reacomodo de trabajadores o de apertura de sucursales en lugares distintos al de la contratación.

d). De conciliación; integradas con la finalidad de intervenir en violaciones individuales al Contrato Colectivo, a efecto de examinar quejas o reclamaciones que puedan tener una solución amigable, sin necesidad de llegar a un juicio laboral ante las autoridades competentes. Las decisiones de estas comisiones cuando trasciendan a cualquier aspecto jurídico o impliquen modificaciones contractuales de carácter obligatorio, serán representadas ante la junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a fin de que prevea lo necesario para su aprobación definitiva y ejecución (artículo 392) ..." (56)

d). Las cláusulas crean un régimen jurídico muy estructurado las que son de carácter obligatorio para las partes.

" ... Todas las estipulaciones colectivas dan lugar a un régimen jurídico complejo; obligan directamente a las entidades, sindicatos obreros o patronales; obligan directamente a las entidades, sindicatos obreros o patronales, a los patrones, a los trabajadores miembros del sindicato, a los que pertenecen a él pero que trabajen en la empresa o empresas en las que rige el Contrato Colectivo de Trabajo y generan acciones de uno contra todos y de todos contra uno ..." (57)

Con respecto a las obligaciones que se establecen en el Contrato Colectivo son de dos clases tomando en cuenta a los sujetos en que se aplica;

" Rodolfo Cepeda Villarreal afirma que existen en los Contratos Colectivos dos clases de obligaciones: unas individuales que son a cargo de los miembros de la asociación Titular del Contrato Colectivo o inclusive de terceros ajenos pero que prestan sus servicios en la empresa afectada, y otras son obligaciones a cargo de las agrupaciones profesionales que celebran el Contrato Colectivo..." (58)

(56).- Ibidem, Pág. 44

(57).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 266

(58).- Op. Cit., Alvarez del Castillo E., Pág. 27

A manera de resumen el maestro Castorena considera que son tres los efectos - de las obligaciones del Contrato Colectivo de Trabajo:

" Resumen -en tres efectos de carácter general se concentra el régimen de - las obligaciones del Contrato Colectivo; obligación de vivir en paz, obliga- ción de no contrariar los mandatos del contrato y obligación de hacer extensi- vo el contrato a los terceros, obreros y patronos, con quienes contraten o - lleguen a contratar las partes en el contrato." (59)

Con respecto a vivir en paz el efecto va relacionado con el hecho de que las condiciones pactadas en los Contratos Colectivos vigentes se deben de res- petar sin poder establecer nuevas estipulaciones y las partes tienen el deber - de respetarlo en el ámbito del tiempo y hasta el fenecimiento del mismo se - tendría el derecho de volver a solicitar por las partes el establecimiento de nuevas condiciones.

"a). Obligación de vivir en paz. Significa el deber de no plantear durante - la vigencia del contrato el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las consignadas en el propio contrato." (60)

El Contrato Colectivo vigente tendría ciertas condiciones cuya obligación de las partes sería el respetar sin sobrepasar o demeritar las mismas. Esto - quiere decir que las partes no están obligadas, no podría haber coacción, a establecer como se dijo anteriormente nuevas condiciones de trabajo, incluso el derecho de huelga estaría suspendido porque deben respetarse las condicio- nes enmarcadas en el Contrato Colectivo celebrado por propia voluntad de las partes.

La misma voluntad de las partes se plasma en el Contrato Colectivo de Traba- jo y estaría en un nivel superior que el derecho de huelga puesto que, la Ley enmarca como prioridad el entendimiento de las partes por la vía de la concii- liación de intereses.

Es de considerarse que existe un deber de vivir en paz puesto que, si existe una armonía y un equilibrio entre las partes plasmado en un Contrato Colecti- vo de Trabajo, éste se debe cumplir, por lo que no habría motivo justificado para que alguna de las partes iniciara un conflicto:

" La única cuestión que pueden plantear las partes, es la relativa al cumpli- miento del contrato, nada que lo sobrepase, pero tampoco nada que lo demerite.

(59).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 266

(60).- Ibidem, Pág. 266

Si el derecho de huelga se otorga para equilibrar y establecer derechos y - obligaciones, la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, que logra ese objetivo, se traduce en la privación del derecho de huelga para intentar su - modificación antes del plazo de vigencia.

Por tal razón se ha dicho que el deber de vivir en paz se traduce en no ejercer el derecho de huelga, en no incitar al ejercicio de ese mismo derecho y en reprimir cualquier intento de ponerlo en práctica." (61)

El derecho de huelga, aunque ya se tenga estructurado un Contrato Colectivo - de Trabajo renace cuando éste no es cumplido, puesto que, la armonía y el - equilibrio entre las partes se rompe.

Existe una excepción a la regla y es que cuando aún por la existencia misma - de un Contrato Colectivo de Trabajo y que éste es cumplido por el patrón, el sindicato puede utilizar la figura legal de la huelga, cuando ésta se dá por solidaridad.

" Las excepciones al principio establecidas son, la huelga que tiene por obje - to el cumplimiento del Contrato Colectivo, puesto que, éste persigue el resta - blecimiento del imperio del contrato y la huelga por solidaridad..." (62)

Los sindicatos tienen la facultad conferida por la Ley de plantear las modifi - caciones al Contrato Colectivo de Trabajo cuando por el costo de la vida - traiga como consecuencia un desajuste o desequilibrio de los factores de la - producción. Otro aspecto importante que debe tomarse en cuenta es el relati - vo a que deben justificarse las circunstancias económicas.

" El artículo 426 faculta a los sindicatos de trabajadores para plantear la - modificación de los Contratos Colectivos de Trabajo, inclusive el contrato - ley, cuando el costo de la vida cree desequilibrio entre capital y trabajo y cuando lo justifiquen las circunstancias económicas; esa modificación dice el precepto se intentará ante las juntas de Conciliación y Arbitraje." (63)

Las estipulaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo no - deben ser contrariadas mientras exista la vigencia del mismo, en caso de que el patrón incurra en ésto, el sindicato tendrá el derecho de ejercer la huel - ga, si es el sindicato el que no cumple, el patrón podrá utilizar los medios

(61).- Ibidem, Pág. 266 y 267

(62).- Ibidem, Pág. 267

(63).- Ibidem, Pág. 267

legales a que tenga derecho.

El maestro Castorena considera que tales estipulaciones son fórmulas de convivencia o de equilibrio de derechos.

La consideración de no contrariar las fórmulas o estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se entienden como pactadas de forma tácita.

"b). No contrariar las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo. La fórmula negativa es la que más se aviene a la naturaleza del contrato, al mismo tiempo que es la más universal y comprensiva. Se le considera pactada tácitamente en todos los Contratos Colectivos de Trabajo. Si éste es una fórmula o un contrato de fórmulas de convivencia o de equilibrio de derechos, resulta lógico que nada puede pactarse en términos derogatorios, mientras esté vigente el contrato, ya se trate de las personas físicas o de las entidades contratantes, salvo que sea la totalidad de ellas." (64)

El maestro Castorena enmarca la figura de "la nulidad del pacto derogatorio" que la Ley prevé, va relacionada en el sentido de que el patrón está obligado a aplicar las condiciones estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores miembros del sindicato como a las personas que ingresan a la empresa, de acuerdo a la Constitución, las estipulaciones que vayan en contra del Contrato Colectivo de Trabajo y que implique renuncia de derechos establecidos en favor de los trabajadores es nula.

" La nulidad del pacto derogatorio deriva de la disposición del artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo. Este precepto obliga al patrón a aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo tanto a los miembros de sindicato como a las personas que ingresan a la empresa. La disposición establece un derecho en favor de los trabajadores; el pacto derogatorio implica la renuncia de un derecho establecido en favor de los trabajadores, en consecuencia aplicando la disposición del artículo 123, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución se llega a la conclusión de que la estipulación que contravenga los términos del Contrato Colectivo de Trabajo es nula." (65)

Se hace la aclaración de que el artículo aplicable en este caso es el 396 y no el 398.

El Contrato Colectivo es extensivo, como una característica especial, a todos aquellos trabajadores o patrones que lleguen a formar parte integrante

(64).- Ibidem, Pág. 267

(65).- Ibidem, Pág. 267

del capital o del trabajo de acuerdo a los lineamientos señalados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es una obligación de las partes hacer extensivo el contrato ya que la Ley lo reviste de esa característica, la extensión es para todos los trabajadores - pertenezcan o no al sindicato. De igual forma, los terceros quedan obligados como partes al Contrato Colectivo de Trabajo.

"c). Aplicación a terceros. El poder extensivo del Contrato Colectivo se - puede expresar así: están obligados a respetar sus términos todas las personas físicas y morales que formen parte o que lleguen a formar parte de la comunidad de empresa, profesional e industrial..." y continúa "... Las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo tienen el deber de hacer extensivas sus - disposiciones a los terceros; el patrón o patrones concediendo y otorgando - las prestaciones consignadas en él, a todos los trabajadores pertenezcan o - no al sindicato o sindicatos obreros contratantes; los sindicatos obreros poniendo en juego la solidaridad del grupo puede exigir su cumplimiento, y para hacerlo extensivo a las empresas cuyos trabajadores se asocien a ellos; los trabajadores no oponiéndose obligación de no hacer, a esos dos resultados y predicando su cumplimiento. Los terceros a su vez quedan obligados en el contrato como partes, bien porque pertenezcan a uno de los factores capital y - trabajo, bien porque sean elementos de la entidad social, bien porque sea la entidad misma organizada." (66)

II.9). CLAUSULAS TRANSITORIAS

En el Contrato Colectivo de Trabajo en forma excepcional puede contener determinadas cláusulas que pueden ser denominadas transitorias, eventuales u ocasionales;

"... Las convenciones colectivas de trabajo, excepcionalmente, pueden conteⁿer cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, referidas a la adopción de acuerdos especiales que no representan parte esencial de la convención y que se llevan a ella, en mérito a cierta vinculación con la empresa pactante; 'ejemplo vivo de - este tipo de cláusulas, son las disposiciones sobre reposición de personal afectado

(66).- Ibidem, Pág. 267

por decisión patronal y que se obliga a reintegrar a la labor ..." (67)

Estas cláusulas pueden ser divididas en tres tipos, contractuales, profesionales colectivas o de beneficio común.

Este tipo de cláusulas tienen una aplicación limitada, van referidas al tiempo o a personas, hechos y situaciones extraordinarias, su cumplimiento no es periódico como las demás cláusulas sino que una vez realizados no son repetibles en el lapso que está en vigor en el Contrato Colectivo de Trabajo.

"... Pueden ser contractuales, profesionales colectivas o de beneficio común. Su objetivo es regular situaciones temporales o extraordinarias.

Su aplicabilidad es limitada o por lo que ve al tiempo o por lo que mira a las personas o por lo que se refiere a ciertos y determinados hechos o situaciones. Pago de gastos del conflicto, de los salarios, durante la huelga, si la huelga antecedió a la celebración o a la revisión del contrato, la aplicación retroactiva de ciertas prestaciones, etc." (68)

Por su parte y a manera de resumen el maestro Euquerio Guerrero hace una división del contenido del Contrato Colectivo en seis puntos principalmente:

" El Contrato Colectivo debe indicar :

- a). La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquellas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios Contratos Colectivos celebrados con diferentes sindicatos;
- b). Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación;
- c). Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los días de descanso y vacaciones;
- d). Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casa habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y

(67).- Op. Cit., Zaldívar y Cordero Manuel R., Pág. 131

(68).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 267

lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazas para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

- e). También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocupan;
- f). Por último, es común incluir cláusulas que señalen, a grandes rasgos, la forma de imponer sanciones y también en este punto se incluye, cuando exista, la cláusula de exclusión por separación, de cuya inconstitucionalidad ya nos ocupamos." (69)

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

III.1).- CLASIFICACION DE LOS ELEMENTOS.

Se establecen normalmente en el acto jurídico tres elementos que son; esenciales, de validez y de eficacia.

" Tradicionalmente en el acto jurídico -o negocio jurídico de acuerdo a la terminología alemana e italiana- se encuentran tres elementos; esenciales, de validez y de eficacia. Los primeros constituyen realmente elementos estructurales; los segundos son presupuestos de validez; los terceros, requisitos de eficacia." (1)

Existen actos jurídicos debidos en donde se observan los mismos elementos, aunque la voluntad sólo se considera como un factor de ajuste.

"El acto jurídico, según señalamos antes (ver T.I, No. 176) debe contar con los mismos elementos, si bien la voluntad juega en ellos de manera muy limitada aunque ciertamente juega, no en cuanto a la celebración misma del acto o en determinación de su contenido, sino como un factor de ajuste." (2)

En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo, los tres elementos señalados anteriormente se observan claramente definidos, en el supuesto caso de faltar un elemento esencial lo cual originaría que pudiera declararse su inexistencia de todas formas puede surtir efectos entre las partes, en caso de tener un conjunto de derechos a favor de los trabajadores.

" El pacto normativo de condiciones de trabajo, en su actual regulación claramente presenta los elementos mencionados. Ahora bien: en razón de la mayor eficacia que tiene la conducta observada sobre la norma vigente en materia laboral es importante advertir que un Contrato Colectivo al que inclusive, se le pueda calificar de inexistente por falta de un elemento esencial, puede de todas maneras surtir efectos entre las partes, generando nuevas situaciones económicas y jurídicas irreversibles:

(1).- De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 5a. edición, Tomo II, México, 1983, Pág. 763.

(2).- Ibidem., Pág. 763.

En realidad y como veremos al hablar de los efectos del Contrato Colectivo la falta de un elemento esencial determinará que el documento carezca de valor como tal Contrato, con todo lo que ello pueda suponer en cuanto a posibles intromisiones de otros organismos sindicales, pero será válido en cuanto contenga un conjunto de derechos en favor de los trabajadores." (3)

III.2).- ELEMENTOS ESENCIALES.

A). Un primer elemento esencial lo tenemos en el consentimiento entendido como un acuerdo de voluntades entre las partes que celebran un Contrato Colectivo de Trabajo:

"El consentimiento. La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades, así sea tan relativo como el Contrato Colectivo, se habla de consentimiento..."(4)

Pueden ser catalogados incluso como elementos esenciales del Contrato Colectivo de Trabajo, las siguientes; la envoltura, el elemento normativo y el obligatorio:

" Elementos esenciales de la convención colectiva de trabajo.- La doctrina - señala tres elementos a la convención colectiva del trabajo, denominados envoltura, normativo y obligatorio." (5)

Dichos elementos se explicaron en el capítulo anterior.

De acuerdo a las voluntades que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo se dan de una manera bilateral mismas que convergen para la realización del mismo negocio jurídico:

"... Debemos recoger aquí la afirmación de la doctrina sobre el carácter bilateral de la convención colectiva de trabajo. En el curso de esta obra hemos llamado la atención respecto del hecho de que los Tratadistas de Derecho Social han tenido necesidad de acoger ciertas voces del lenguaje jurídico tradicional para expresar determinadas ideas técnicas, pero es lo cierto que tales vocablos, aplicados a esta disciplina, sufren transformaciones que lo separan de su significado original; así la palabra rescisión aplicada a la denuncia del Contrato Individual de Tra

(3).- Ibidem, Pág. 763.

(4).- Ibidem, Pág. 764.

(5).- Zaldívar y Cordero Manuel R., "Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo, Tomo II 1954, Editorial Isidro, San José Habana, Pág. 15.

bajo. Pues bien, la expresión 'bilateral' empleada respecto del convenio colectivo de trabajo, está en el mismo caso, pues le dá sabor contractualista, ya que hace referencia en su sentido tradicional desde un punto de vista amplio, a la necesidad de la concurrencia de dos voluntades antes divergentes, que coinciden para dar vida a un negocio jurídico, y desde un punto de vista estricto, a la existencia de obligaciones a cargo de ambos contratantes..." (6)

Los Contratos Colectivos de Trabajo pueden ser voluntarios si coinciden las partes en su realización, en caso contrario se darán en forma necesaria:

"...Hemos aludido en la descripción inicial a dos tipos de convenciones colectivas de trabajo: La voluntaria y la necesaria.

La primera está referida a aquellas convenciones cuya tramitación se ha realizado libremente; es decir; concurrendo a ellas los sujetos laboral y patronal de común acuerdo "y continúa más adelante." ...La segunda está referida a aquellas convenciones colectivas que se tramitan necesariamente contra la oposición patronal, sea que ésta se manifieste contra el propósito de acudir a la convención colectiva, sea contra una o varias de las condiciones cuyo ajuste reclame el sujeto laboral." (7)

En cuanto a otros ordenamientos enfocados al consentimiento tenemos que la doctrina civilista determina que en los actos jurídicos debe existir el consentimiento :

" La Doctrina de Derecho Civil sostiene que en los actos jurídicos debe existir el consentimiento y, además ha de manifestarse libremente ..."

Continúa señalando el maestro De la Cueva "... no ha de ser dado por error, -arrancado por violencia o sorprendido por dolo ..." (8)

La problemática en este sentido sería la de aplicación o no de esta teoría de derecho privado al Contrato Colectivo de Trabajo sobre el consentimiento; "... el Contrato Colectivo de Trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo y, naturalmente, surgen dudas sobre si está regido por la teoría privatística acerca del consentimiento y sus vicios." (9)

(6).- Ibidem, Pág. 15.

(7).- Ibidem, Pág. 15.

(8).- Cueva Mario De la, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a, Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1954, Pág. 638.

(9).- Ibidem, Pág. 658.

Tal problema se presenta en el sentido de que el Contrato Colectivo no es considerado precisamente como Contrato; "... pero el problema para nosotros es distinto, pues no aceptamos que el Contrato Colectivo sea un Contrato ..." (10)

El Derecho Civil forma la esencia común del Derecho y todo acto implica la voluntad de los que lo celebran:

" La doctrina de Derecho Civil, según creemos, forma el fondo común del Derecho: Todo acto jurídico es un acto de voluntad y por lo tanto, presupone el consentimiento de sus autores. Y también pensamos que es inútil discutir la otra teoría, a saber, la voluntad no debe estar viciada; ningún estatuto jurídico podría sancionar el acto de un grupo de obreros que arrancara, bajo amenaza de muerte, la firma del Contrato Colectivo. Los profesores de Derecho Administrativo no han estudiado este problema del consentimiento, pero nos parece que si se llegara a probar que el particular, dolosamente, engaño a la autoridad u obtuvo la firma de un documento mediante amenazas, el acto administrativo sería nulo." (11)

Analizando el elemento del consentimiento deben de ser considerados los si-
guientes aspectos;

- a). Los sujetos
- b). Modo como se expresa
- c). Momento en que se perfecciona

En cuanto a los sujetos tenemos al patrón que puede ser persona física o mo-
ral y debe ser titular de una empresa adquiriendo este concepto una connotación eco
nómica.

Los patrones titulares de cada empresa están obligados a celebrar un Contrato
Colectivo de Trabajo y sólo ellos, por otro lado, un patrón que no sea titular de -
una empresa no puede ser sujeto y no estará legitimado para celebrarlo.

"a). Los sujetos. La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. Si
se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona, física o jurí-
co-colectiva que sea titular de una empresa o de un establecimiento. El con-
cepto 'patrón' adquiere así una especialísima connotación económica, vincula-
da a lo dispuesto en el Art. 16 de la Ley.

(10).- Ibidem, Pág. 658.

(11).- Ibidem, Pág. 658-659.

Hemos dicho antes que no todos los patrones pueden ser titulares de Contratos Colectivos. En la medida que la Ley exige que se celebre respecto de una empresa o de un establecimiento (Art. 386) sólo los patrones titulares de ellos estarán obligados a celebrarlos. Ni el hogar, ni un sindicato, por señalar - los ejemplos más evidentes, son empresas o establecimientos, por lo que sus - titulares no estarán legitimados para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo con sus trabajadores." (12)

Por otro lado, desde el punto de vista de la parte de los trabajadores sólo - puede celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo un sindicato debidamente constituido, si existe una agrupación de trabajadores pero no conformada como sindicato entonces no estarían legitimados para celebrarlos.

" La parte trabajadora, en un Contrato Colectivo debe necesariamente, estar - constituida en sindicato. Así se entiende de lo dispuesto en el Art. 386. En consecuencia la coalición accidental de los trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyan no serán suficientes por sí mismas, para celebrar Con - tratos Colectivos de Trabajo." (13)

El maestro Baltazar Cavazos sostiene con respecto a la voluntad lo siguiente;

" No se dá la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un Contra - to Colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero. ¿Podrá alegar - éste que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula del Contrato Colectivo?. Evidentemente que no pues o lo acepta como está y se lo presen - tan o se queda sin trabajo..." y continúa "también puede acontecer que una - 'numerosa minoría' de trabajadores no este conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas."

En lo que respecta a la voluntad del patrón continúa señalando:

" En cuanto a la voluntad del patrón, ¿ Es necesaria para que se otorgue el - Contrato Colectivo de Trabajo ?. Desde luego que no, a pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o - violencia se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los Contratos

(12).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 764.

(13).- Ibidem, Pág. 764.

Colectivos nacen generalmente después de huelga.

¿ Podrá haber contra el patrón una presión mayor ?.

Pero no sólo éso, sino que el Contrato Colectivo también se puede obtener en ausencia de la voluntad del patrón y aún en contra pueden firmarlos en su rebeldía."

Las coaliciones de trabajadores que constituyan sindicatos tienen derecho a la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo con la parte patronal, cabe aclarar que en caso de haber varios sindicatos dentro de una misma empresa o establecimiento el Contrato Colectivo lo celebrará el que tenga la mayoría de los trabajadores conforme a la Ley. De acuerdo a ésto se considera que es un hecho jurídico cambiante y el sindicato que tenga dicha mayoría detentará la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

" El derecho a exigir la celebración de los Contratos Colectivos pertenece, entonces, a los sindicatos. Ahora bien; ese derecho se funda en una presunción Iuris Tantum, o sea, que acepta prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoritario (Art. 388). De ahí que la titularidad del contrato, es decir, el constituir la parte obrera en esta relación, dependa de un hecho jurídico cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría. Aquí se conjugan hábilmente dos situaciones: la jurídico-formal y la social." (16)

Ahora bien, con respecto a la determinación de la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo que quiera detentarse por un sindicato la misma puede desaparecer conforme a dos situaciones diferentes; una que corre a favor del patrón y la otra a favor de un sindicato tercero, el primero con respecto a la huelga declarada inexistente cuando la mayoría de los trabajadores no apoye la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y el segundo conforme a los conflictos de la titularidad de dos o más sindicatos que se resuelven mediante el recuento de votos;

" El problema se complica un poco cuando se trata de señalar el momento del divorcio entre ambos presupuestos. La Ley menciona dos diferentes, uno en favor del patrón y otro en favor de un sindicato tercero. El primero se plantea a propósito de la calificación de la huelga estallada para apoyar la petición de firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. Si la mayoría de los

(16).- Op. Cit. De Buen L. Néstor, Pág. 764.

trabajadores está en contra, la huelga será inexistente y el sindicato no podrá firmar Contrato Colectivo (Art. 451-II). El segundo se presenta en los conflictos de titularidad que se resuelven mediante recuento de votos de los trabajadores (Art. 389)." (17)

"b). Modo como se expresa el consentimiento.

En el artículo 390 de la Ley señala que "el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado.."

Por lo tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo el acto que le dá origen es formal.

"En el Contrato Colectivo de Trabajo el consentimiento debe de ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el Art. 390, que exige, además, se haga por triplicado..." y continúa "...En virtud de que debe calificarse al Contrato Colectivo de acto formal." (18)

"c). Momento en que se perfecciona el consentimiento.

Al celebrarse el Contrato Colectivo por escrito no quiere decir que se constituya planamente en ese momento. La forma escrita determina que efectivamente hay un acuerdo de voluntades, pero este acuerdo existe antes de darse por escrito.

Por otro lado el depósito del Contrato Colectivo ante la autoridad determina una condición de eficacia de acuerdo a la Ley,

"... La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye al Contrato Colectivo en realidad el Contrato Colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficacia del Contrato Colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que 'el Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.' - El depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del Contrato Colectivo de terceros, sino una condición de eficacia." (19)

(17).- Ibidem, Pág. 764 y 765

(18).- Ibidem, Pág. 765

(19).- Ibidem, Pág. 765

Para el maestro Castorena el Contrato Colectivo de Trabajo es una consecuencia de la discusión entre las partes, ésto es la regla general de acuerdo con la Ley, pero hay ocasiones excepcionales en que las partes al no llegar a un acuerdo deciden someter la celebración o revisión de un Contrato Colectivo a la autoridad correspondiente y que por medio de su decisión se determinen las cláusulas que lo integrarán. Por lo tanto el consentimiento se cataloga como una condición de existencia:

" El consentimiento en el Contrato Colectivo de Trabajo. El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado de una libre decisión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente, cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del Contrato Colectivo de Trabajo, o de las peticiones formuladas al patrón por los primeros." (20)

Señalabamos que el consentimiento es un elemento de existencia, la Ley otorga la facultad de que las partes convengan las condiciones que se establecerán en el Contrato Colectivo de Trabajo, por tal motivo el consentimiento interviene en el ejercicio de esa facultad en el caso de no llegar a un acuerdo las partes fracasan y la huelga o el arbitraje serían los caminos a seguir.

" El consentimiento en el Contrato Colectivo de Trabajo, es un requisito de existencia; si el legislador derivó hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si éste no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia. Puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido." (21)

Las autoridades del trabajo pueden intervenir en la decisión de las condiciones de trabajo cuando las partes así lo deseen, los trabajadores tienen dos caminos por seguir en el establecimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

- a. La huelga. En este caso el conflicto debe resolverse por la voluntad de las partes y;
- b. El arbitraje. Cuando los trabajadores quieran someterse a éste, la autoridad resolverá el conflicto (Art. 469, Fracc. IV).

(20).- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo 6a. Edición, Méx. 1984. Pág. 269.

(21).- Ibidem. Pág. 269.

Aunque también hay un arbitraje potestativo entre las partes recayendo ésta - en una persona o en una comisión que las mismas elijan (Art. 469, Fracc. III), misma que tendrá la función de resolver el conflicto:

"... Para celebrar o revisar el Contrato Colectivo de Trabajo poseen los trabajadores dos vías: La huelga y el arbitraje : si se hecha mano de la primera, será el acuerdo de las partes el que decida sobre el contenido del Contrato Colectivo; si se recurre al segundo, lo que la autoridad resuelva; bien en tendido que es por la acción que una de las partes endereza en contra de la - otra que la autoridad interviene, y por sometimiento expreso del conflicto, - en caso de abandono de la huelga ..." (22)

B). Un segundo elemento esencial del Contrato Colectivo de Trabajo es el objeto posible considerándose como la determinación de un sistema de normas para la re-gulación de las relaciones de trabajo entre las partes:

" ... Pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien : De la misma manera que se dictan, en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atiendan a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etc. ..." (23)

En el mismo orden de ideas, el maestro Cabanellas de Torres considera de igual forma que el objeto de los convenios colectivos o normativos es reglamentar las condiciones de trabajo:

" ... El objeto de los convenios normativos consiste en reglamentar en todo o en parte las condiciones en que habrán de prestarse los servicios o cumplirse los - Contratos Individuales de Trabajo, según un mínimo de derechos y garantías para el trabajador, que no excluyen modificaciones concretas más favorables para él, y dentro de ineludibles obligaciones laborales también, como exige la bilateralidad de - las relaciones obrero-patronal." (24)

En caso de que no se contenga una reglamentación sobre dicha prestación de - servicios no será por consiguiente un Contrato de Trabajo:

(22).- Ibidem, Pág. 269.

(23).- Op. Cit., De Buen L. Néstor. Pág. 765.

(24).- Cabanellas Torres Guillermo, "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, Pág. 88,

" Si bien el objetivo esencial sea el señalado, al punto de que de no contener reglas sobre la prestación de los servicios no será verdadero contrato normativo de trabajo, sino un convenio de otra índole entre trabajadores y empresarios, en la práctica se supera esa esfera de nexos jurídicos; pues constituyen un anticipo en ciertos casos, y un reemplazo en otros, de las funciones reglamentarias que caracterizan los fines del Estado..." (25)

Pero no sucedería lo mismo con las cláusulas que determinan el elemento normativo en este caso sería inexistente:

" En realidad, lo esencial en el Contrato Colectivo lo constituye el aspecto normativo. Podría pensarse, inclusive, en la existencia de un convenio que no contuviera los otros dos elementos, esto es, las cláusulas que establecen obligaciones específicas entre las partes y las que atienden a su eficacia temporal y territorial. En su lugar operarán las disposiciones de la Ley." (26)

En el Art. 391 de la Ley se determina el elemento normativo que debe contener el Contrato Colectivo de Trabajo, en el Art. 393 se establece una figura de sustitución legal. "...Pero el legislador ha dejado claramente establecido que 'si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales' (Art. 393), lo que implica que se opere una sustitución legal de cláusulas ..." (27) Sin embargo al Contrato Colectivo al que le falte la determinación de los salarios no producirá efectos (Art. 393).

Para el maestro Zaldívar el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo puede ser dividido en esencial y secundario;

"... La convención colectiva tiene por objeto esencial, regular con carácter normativo (o sea con generalidad, obligatoriedad e inderogabilidad) las condiciones de trabajo que han de prevalecer en los centros que han sido afectados por la misma, vale decir, en los centros de trabajo que se hallen en su ámbito de aplicación especial.

Su objeto secundario, que puede hallarse o no en determinada convención colectiva, es el que constituye su elemento obligatorio y que, como hemos dicho, se trata de prestaciones concretas a cargo de las partes intervinientes, que cumplidas se extinguen, no obstante que la convención continúa rigiendo en su aspecto esencial normativo." (28)

(25).- Ibidem, Pág. 88.

(26).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 765.

(27).- Ibidem, Pág. 766.

(28).- Op. Cit., Zaldívar y Cordero Manuel R., Pág. 17

Por otro lado, el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es determinar las condiciones de trabajo, este objeto reviste dos características importantes y son; la licitud y la obligatoriedad :

"... El objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que es la Ley la que sanciona y es por lo demás el objeto obligado del Contrato Colectivo de Trabajo..." (29)

Por determinación de la voluntad en la realización del Contrato Colectivo de Trabajo se pretende alcanzar efectos jurídicos, por lo tanto los actos jurídicos deben tener un objeto lícito:

"... El acto jurídico es una manifestación de voluntades que pretende alcanzar uno o varios efectos jurídicos. Según esta idea, todo acto jurídico debe tener un objeto lícito, de donde debe concluirse que la doctrina civil sobre esta materia tiene también un valor general." (30)

Se distingue por la doctrina lo que es el objeto del Contrato de Trabajo y el fin del mismo en cuanto a la licitud como lo señala del maestro De la Cueva:

"...El objeto del Contrato de Trabajo -energía de trabajo- no puede ser ilícito, pero si puede serlo el fin a que se destina la energía; y agregamos que el Contrato de Trabajo de los ficheros y talladores en casas de juegos prohibidos no podrían estar amparados por la Ley. Por las mismas razones sostenemos que si bien el objeto del Contrato Colectivo -reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo- no puede ser, como tal reglamentación, ilícito, sí podría serlo el fin a que va a destinarse el trabajo regulado por el Contrato Colectivo para los servicios en una casa de juegos prohibidos sería ilícito." (31)

Algunas condiciones son previstas por la Ley si se establecen en el Contrato Colectivo cobrarán eficacia. Existen otras condiciones que quedan a voluntad de las partes. Todas estas condiciones serán válidas si se cumplen los lineamientos legales.

Como lo señalamos anteriormente el Contrato Colectivo de Trabajo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y debe hacerse por triplicado de acuerdo a

(29).- Op. Cit., Castorena J. J., Pág. 270.

(30).- Op. Cit., Cueva Mario De la, Pág. 639.

(31).- Ibidem, Pág. 639.

los lineamientos enmarcados en el Art. 390 de la Ley. Esta formalidad se debe a lo siguiente; " ... La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad, a la cantidad de materias que regula el Contrato Colectivo de Trabajo que no pueden confiarse a la memoria y requieren de precisión. El acto se erige por tales circunstancias en solemne. Art. 390." (32)

En cuanto al requisito de celebrarse por escrito el Contrato Colectivo cumple con otros fines como el de considerarse para regir los contratos individuales, así como el de hacer del conocimiento a los trabajadores miembros del sindicato de su contenido:

"... Todas las legislaciones sobre el Contrato Colectivo exigen la forma escrita solución que fácilmente se alcanza considerando que el Contrato Colectivo se celebra por una asociación profesional obrera para regir los contratos individuales de sus miembros; la forma escrita es indispensable para llevar al conocimiento de los trabajadores el contenido del Contrato Colectivo.

O expresado en otros términos : Si el Contrato Colectivo es fuente de derecho objetivo y si produce efectos inmediatos sobre las relaciones de trabajo, debe llevarse al conocimiento de todos los interesados, de donde la forma escrita es una necesidad. Además, el Contrato Colectivo produce un derecho imperativo, que no puede variarse y para la firmeza de este derecho objetivo, la forma escrita es esencial." (33)

Podemos señalar que las normas que se establecen en el Contrato Colectivo de Trabajo de tipo imperativo, conforman el elemento esencial y toda derogación que se contenga en los contratos individuales no producirá efectos:

" Las normas imperativas sobre la prestación de los servicios en la empresa integran la parte esencial e indispensable de los Contratos Colectivos. Estas reglas nos dice Paul Durand ¡Se impone a los miembros de la profesión como disposiciones de orden público, toda derogación contenida en los contratos individuales es imposible. Las cláusulas del contrato individual, contrarias a las de la convención, carecen de efectos ¡..." (34)

Desde otro ángulo, en cuanto al aspecto definitorio, aparecen dos características esenciales en los Contratos Colectivos; el contractual y el reglamentario;

(32).- Op. Cit. Castorena J. J., Pág. 270

(33).- Op. Cit. Cueva Mario de la, Pág. 659

(34).- Alvarez del Castillo Enrique, "Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social", Ediciones Depalma, Argentina, 1967, Pág. 22.

"... González Rothwoss declara que por Contrato Colectivo de Trabajo se entiende una regulación colectiva de carácter convencional que establece una serie de normas, a las que habrán de subordinarse los Contratos de Trabajo, afecten a individualidades o a pluralidades. Coincide en lo esencial con lo expresado por De la Cueva pues estima que el objeto de la convención colectiva es fijar 'las condiciones de - prestación de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo'.

En esta definiciones aparecen los dos caracteres esenciales de las convenciones colectivas; el contractual y el reglamentario. De una parte, la convención colectiva es un contrato, un acuerdo voluntario entre las partes interesadas; en segundo término, es un acto reglamentario, que se dirige a establecer la regulación profesional de modo general y permanente..." (35)

El Contrato Colectivo de Trabajo debe depositarse de acuerdo a la jurisdicción correspondiente a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 390).

Para que se establezca la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo es necesario un depósito ante la autoridad correspondiente, no se producen efectos hasta que el mismo es depositado y éstos empiezan desde la fecha y hora de la presentación a la autoridad. En caso de no ser depositado no será obligatorio ni podrá oponerse - contra tercero:

"El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo como para su existencia es el de la formalidad. El Contrato no producirá efectos legales dice el Art. 390 de la Ley, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes. La declaración comprende a las - partes mismas, el Contrato no depositado no las obliga, ni puede oponerse a tercero." (36)

El Contrato Colectivo no depositado sigue teniendo la calidad de existencia y válidez, pero no causa efectos, no se dá la nulidad. Es inoperante totalmente desde el punto de vista jurídico: "El Contrato es válido, pero esta privado de efectos; - no hay inexistencia, no hay nulidad; se trata de un caso de inoperancia jurídica total; no parcial..." (37)

(35).- Cabanellas de Torres Guillermo, "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, Pág. 79

(36).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 271

(37).- Ibidem, Pág. 271

No obstante que la Ley determina que producirá efectos, el Contrato Colectivo de Trabajo desde la fecha y hora en que se deposita ante la autoridad, el segundo párrafo del Art. 390 señala una característica de flexibilidad en que las partes pueden convenir que los efectos se puedan producir en una fecha y hora distinta.

Para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo se tomará en cuenta la fecha del vencimiento del mismo sin importar la fecha del depósito: "...Cuando el Contrato estipula de que fecha a que fecha corre el plazo de dos años para la revisión del Contrato, cualquiera que haya sido la fecha de depósito, servirá de base la fecha del vencimiento del Contrato". (38)

Las partes, de acuerdo a lo señalado anteriormente, pueden dar al Contrato Colectivo efectos a las condiciones establecidas en una fecha distinta a la del depósito ante las autoridades correspondientes, o sea, pueden entrar en vigor aún antes del depósito. Pero el Contrato Colectivo desde que se deposita adquiere las características de existencia indefinida y única por lo que, es perdurable, esto quiere decir, que cuando se revisa un Contrato Colectivo no se dá nacimiento a uno nuevo sino que el mismo se modifica:

"Esto ha traído por efecto que el Contrato entre en vigor a pesar de que no ha ya sido depositado, cosa que acontece en la mayoría de los casos de revisión. La cuestión no tiene la mayor importancia. El Contrato Colectivo desde que se depositó por primera vez, cobra una existencia indefinida y única; la revisión no significa que desaparezca uno y que sea sustituido por otro. El primero sufre modificaciones y nada más; la perdurabilidad de la institución está por encima de las contingencias. Nada justifica tanto la concepción del Contrato como un régimen jurídico como el acto de perdurabilidad." (39)

El depósito es un elemento formal, además es un procedimiento de formalidad para protegerse de los derechos contra terceros, por lo que el sindicato que lo celebró detendrá la titularidad del Contrato Colectivo en ese momento.

(38).- Ibidem, Pág. 271

(39).- Ibidem, Pág. 271

III.3.- LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

La Ley no señala los requisitos para la validez del Contrato Colectivo de Trabajo ésto nos trae como consecuencia el problema de la aplicación de las reglas de los negocios jurídicos de derecho privado que pueden ser la base para su desarrollo. El punto de inicio sería el acuerdo de voluntades:

"...El Contrato Colectivo de Trabajo, si bien es un acto jurídico de derecho público, no puede ser juzgado como vacío del Estado. Nace entonces el problema de la posible aplicación de las reglas de los negocios jurídicos de derecho privado: - Pensamos que estas reglas son la base para desprender la doctrina que buscamos. El primer camino para llegar al Contrato Colectivo es el acuerdo de voluntades; ahora - bien, estas voluntades, sí son autónomas frente al Estado, actúan dentro del orden jurídico estatal, de manera que para que puedan alcanzar el propósito que persiguen, deben respetar los principios del orden público del Estado: La capacidad de los sujetos, la existencia de su voluntad, la ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto, son principios que deben respetar las partes, porque pertenecen al orden público del Estado. Las exigencias formales, finalmente, se justifican, como veremos, por la necesidad de dar a conocer el contenido del Contrato Colectivo." (40)

Los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad
- b) El libre albedrío
- c) La licitud en el objeto
- d) La forma

En relación al libre albedrío, la voluntad de la parte patronal está forzada legalmente a la realización del Contrato Colectivo de Trabajo y no tiene alternativa de negarse a celebrarlo bajo la amenaza de huelga:

" En la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo el problema se plantea de manera diferente ya que, el libre albedrío, ésto es, la voluntad no viciada no es condición SINE QUA NON: En efecto, la voluntad patronal, en primer término, no tiene alternativa de negarse a celebrar el Contrato Colectivo; el segundo término es le gítimo que lo haga bajo amenaza, o sea, advertida de que si no accede a lo solicitado podrá estallar una huelga." (41)

(40).- Op. Cit., Cueva Mario de la, Pág. 637

(41).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 769

Examinando los presupuestos de validez tenemos;

a). La capacidad. Debe ser la de ejercicio, como la mayoría de edad en personas físicas con respecto a la parte patronal, tratándose de personas jurídico-colectivas estaríamos a la figura de representación:

"...Se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años (Art. 646 del Código Civil) y señalan sus límites (Art. 430 del Código Civil).

Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será, sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el Art. 709 que señala: 'La personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes...' " (42)

Los representantes sindicales deberán tener mínimo 16 años y deberán acreditar su personalidad en términos de Ley:

"Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos dieciséis años de edad (Arts. 23 y 327-I, a Contrario Sensu) y acreditarán su personalidad 'con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 629-IV)." (43)

En cuanto a la capacidad sostiene el maestro De la Cueva que la facultad de celebrar el Contrato pertenece al sindicato:

"Capacidad.- La facultad de celebrar el Contrato Colectivo pertenece al sindicato obrero; la capacidad deriva de la satisfacción de los requisitos legales, tanto de constitución como de registro, pues es únicamente entonces cuando adquiere vida jurídica y con ella, la que podría denominarse capacidad de derecho al trabajo, que comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros, de contratación colectiva y de acción procesal." (44)

b). El libre albedrío. Existe una gran diferencia entre las diversas legislaciones con respecto a este concepto. Para el Derecho Civil debe estar exenta de vicios, el Derecho laboral impone la obligación al patrón de celebrar un Contrato Co -

(42).- Ibidem, Pág. 769

(43).- Ibidem, Pág. 770

(44).- Op. Cit. Cueva Mario De la, Pág. 637

lectivo de Trabajo cuando el sindicato lo exige.

En el concepto del Maestro De Buen el legislador no consideró con intención la posibilidad de que se produzcan vicios en el consentimiento y se basa en los siguientes criterios;

"Apoyan esta opinión las siguientes consideraciones:

- 1) En el derecho individual el legislador sí los tuvo en cuenta en los casos - de nacimiento de la relación individual motivado por dolo. Es la situación prevista en los artículos 47, fracción I y 51, fracción I.
- 2) El Contrato Colectivo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue mejores condiciones. La violencia constituye, entonces un ambiente 'natural' del Contrato Colectivo.
- 3) El dolo y la mala fé, como instrumentos para ordenar mejores condiciones - son compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de la lucha de clases. El error, producido por el dolo o mantenido oculto en actitud de mala fé será, además resultado de la falta de vigilancia de las - partes cuyas consecuencias habrían de arrostrar.
- 4) En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la teoría de las nulidades, particularmente de los llamados vicios de voluntad. La renovación permanente de los Contratos Colectivos a través de la revisión anual o bienal, hacen innecesarios esperar el resultado de cualquier procedimiento ordinario ante los tribunales cuya solución final alcanzaría, por regla general, después de renovación natural del Contrato Colectivo - no habría un sindicato que perdiera el tiempo planteando demandas y difícilmente un patrón intentaría sabiendo que, a corto plazo, la prestación concedida por error motivado por dolo u obtenido por mala fé, se exigirá como conquista sindical. (45)

c) La licitud en el objeto. El Contrato Colectivo de Trabajo tiene como objeto básico el de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386).

(45).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 770

De ahí que es un objeto lícito; "éste es necesariamente un objeto lícito. No afectaría a la licitud del Contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento." (46)

Cuando en un Contrato se establecieran determinadas conductas ilícitas no tendrían validez y serían nulas de pleno derecho:

"Ahora bien: Podría ocurrir que determinados aspectos del Contrato v.gr., la descripción de puestos, consignaran conductos ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3o. y 4o. de la Ley, que, implícitamente exigen la licitud de la actividad. También sería aplicable a la última parte del Art. 5o. produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el Art. 27, a cuyo tener 'si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.'

De esa manera el Contrato Colectivo como norma general, seguiría siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas." (47)

Como lo señala el maestro Bailón el Contrato Colectivo es un acto formal:

"El Contrato Colectivo de Trabajo es un acto formal, necesariamente debe celebrarse por escrito pena de nulidad y surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje según la materia de que se trate." (48)

d) La forma. En cuanto a la forma el Art. 390 señala que debe hacerse por escrito, bajo pena de nulidad, por triplicado y debe entregarse un ejemplar a cada una de las partes. En caso de omisión no se sanciona con nulidad; "...La omisión de estos requisitos no está evidentemente sancionada con la nulidad." (49)

(46).- Ibidem, Pág. 770-771

(47).- Ibidem, Pág. 771

(48).- Bailón Valdovinos Rosalío, "Legislación Laboral", Editorial Limusa, México 1984, Pág. 77-78

(49).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 771

III.4.- LOS REQUISITOS DE EFICACIA.

Las modificaciones son plazos o condiciones ya sean suspensivos o resolutorios que pueden someter al Contrato Colectivo de Trabajo en cuanto a su existencia o cumplimiento, tales modalidades son acontecimientos futuros.

" Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: Se les denomina 'modalidades' y consisten, específicamente en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición está prevista en la Ley. Generalmente es una condición suspensiva." (50)

Una condición suspensiva la tenemos manifestada en el Art. 390 de la Ley, en la que el Contrato Colectivo de Trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El maestro De Buen no sustenta la misma idea del maestro Cavazos Flores en el sentido de que el depósito "constituye" al Contrato Colectivo de Trabajo, si no se deposita no estaríamos frente a un Contrato Colectivo:

"Cavazos Flores sustenta la tesis que no compartimos, de que el depósito 'constituye' al Contrato Colectivo de Trabajo, de manera que si el documento no se deposita 'no estaríamos frente a un Contrato Colectivo' (comentario al Art. 390. ' Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada', p. 411). Acepta Cavazos, sin embargo, que el pacto sería obligatorio para las partes, pero no se trataría de obligaciones derivadas de un Contrato Colectivo". (51)

Con respecto a la solemnidad, para que se determine debe intervenir un funcionario público lo que no sucede con la celebración o revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo. El depósito ante la autoridad correspondiente es un requisito de vigencia:

"Castorena llega a afirmar, en primer término, que se trata de un acto formal que 'se erige por tales circunstancias, en solemne' y que 'el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo como para su existencia es la de la formalidad' (Manual ... p. 265). Lo primero nos parece inexacto, ya que la solemnidad deriva de la participación, indispensable en la celebración de un determinado acto jurídico, de un funcionario público v.gr. en el matrimonio y en el testamento público y en el Contrato Colectivo no participa ningún funcionario público, de manera necesaria. En lo segundo estamos de acuerdo." (52)

(50).- Ibidem, Pág. 771

(51).- Ibidem, Pág. 772

(52).- Ibidem, Pág. 772

Desde que se celebra un Contrato Colectivo de Trabajo existe, si no es depositado no surtirá efecto alguno. Las partes cumplirán con una obligación 'natural' si siguen sus ordenamientos, en caso contrario no habrá acción que ejercer:

" En realidad el Contrato Colectivo existe desde su celebración, pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación 'natural', ésto es, carente de acción. No se podría v.gr. plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un Contrato Colectivo no depositado." (53)

En caso de la celebración de varios Contratos Colectivos de Trabajo por cualquier situación que pudiera presentarse el primero depositado será el que surta sus efectos:

"Donde verdaderamente se acusa la carencia de eficacias del Contrato Colectivo no depositado es al intervenir otro sindicato que por acción unilateral emplaza a huelga para la celebración de un Contrato Colectivo o que, de acuerdo al patrón, deposita otro Contrato antes de que se deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional. Aquí si se hace evidente el problema de la falta de eficacia del Contrato Colectivo no depositado." (54)

En el artículo 391, fracción III se determina una modalidad convencional, todas estas modalidades pueden pactarse libremente por las partes.

Una condición resolutoria dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra cuando se fija una obra determinada y se concluye ésta, dicho plazo resolutorio no afecta las condiciones de las relaciones individuales.

III.5.- INTERVENCION DE UNA COMUNIDAD.

Todo sindicato puede solicitar del patrón o patrones la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo pero este sindicato organizado por sus trabajadores debe reunir el requisito de que deben prestar sus servicios en esa empresa en particular: "... Pero no porque los sindicatos tengan capacidad para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, puede concluirse que lo pueden solicitar de cualquier empresa; se re

(53).- Ibidem, Pág. 772

(54).- Ibidem, Pág. 772

quiere como ya lo hemos hecho observar que los trabajadores que lo constituyan sean de la empresa a la que se plantea la celebración del Contrato, pues es a la que se le impone el deber de celebrarlo." (55)

La Ley fija normas en el caso de que en una empresa existan varios sindicatos, o sea, que no es solamente el hecho de que los trabajadores quieran celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, pues se debe atender a los diversos sindicatos que pudieran existir en tal empresa, en este caso la Ley fija el derecho de cada uno de ellos en el Art. 388 de la Ley se establece a que sindicato le corresponde el derecho de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo. En los casos señalados por este artículo se determina que efectivamente corresponde la celebración de los Contratos Colectivos al sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores, aquí podemos señalar el predominio de la democracia sindical:

En este caso nos señala el maestro Rosalío Bailón;

" Si dentro de la empresa existen varios sindicatos, el Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, será el que tenga la mayoría de trabajadores, entendiéndose que la pérdida de esa mayoría entraña la pérdida de la Titularidad del Contrato Colectivo." (56)

" El artículo 388 previene que si concurren en una empresa varios sindicatos de empresa, o varios sindicatos industriales, o varios sindicatos de empresa y varios sindicatos industriales o uno u otro de ellos, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, lo que quiere decir que en este caso es la mayoría de trabajadores la que determina la capacidad para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo." (57)

En el caso de que concurren dos o más sindicatos gremiales, si todos se ponen de acuerdo se celebrará un sólo Contrato Colectivo, en caso de que no sea así con cada sindicato gremial se celebrará uno.

De igual forma si en una empresa existen sindicatos gremiales y de empresa o de industria los primeros podrán celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo si sus miembros forman un número mayor que aquellos trabajadores de la misma profesión que formen parte de los sindicatos de empresa o industria;

(55).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 269

(56).- Op. Cit., Bailón Rosalío, Pág. 78

(57).- Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 270

" Si concurren dos o más sindicatos gremiales. El Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con su conjunto siempre que sean mayoritarios respecto de cada profesión y que se pongan de acuerdo para formular un sólo Contrato Colectivo de Trabajo. Si no mediara ese acuerdo, cada sindicato celebrará su respectivo Contrato Colectivo.

Si concurren uno o más sindicatos gremiales con uno o más sindicatos de empresa o con uno o más sindicatos de industria, los sindicatos gremiales tendrían capacidad para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo relativo a la profesión de sus miembros alineados, siempre que el número de trabajadores de la profesión sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria." (58)

En cuanto al aspecto legal es muy claro establecer, cuando existan varios tipos de sindicato, cual de ellos le corresponde celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo:

" Se dispone en la Ley que 'El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.' Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. Cuando existen dentro de una misma empresa uno o varios sindicatos, el Art. 388 dá las normas que deben observarse: 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 sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión, y III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria." (59)

(58).- Ibidem, Pág. 270

(59).- Soto Alvarez Clemente, "Prontuario de Derecho del Trabajo", Editorial Limusa, México 1985, Pág. 171 y 172.

LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

IV.1).- LA CELEBRACION OBLIGATORIA DEL CONTRATO COLECTIVO

La Ley impone la obligación patronal de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con aquellos trabajadores que sean miembros de un sindicato, cuando éstos lo so liciten. (Art. 387)

El nacimiento de un Contrato Colectivo puede darse por dos vías:

" En teoría puede nacer a la vida jurídica por la vía ordinaria en términos del artículo 387 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, cuando un patrón emplee por lo menos a dos trabajadores miembros de un sindicato, y por la vía de huelga en términos del artículo 450, en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores.

En la práctica, los sindicatos nunca demandan la firma de un Contrato Colectivo por la vía ordinaria." (1)

El objetivo fundamental de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es el de obtener mayores y mejores prestaciones para los trabajadores;

" La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es obligatoria y tiene como objetivo fundamental obtener mayores prestaciones en beneficio de los trabajadores, es así que será revisable cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Si el patrón se niega a la revisión del Contrato Colectivo los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga." (2)

En caso de negativa del patrón los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga; que es una institución a favor de los mismos trabajadores y sirve de presión hacia la parte patronal para obligar a su celebración.

No se puede obligar a un patrón a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo por el sólo hecho de que se dedique a realizar una actividad industrial que represente un sindicato:

- (1).- Cavazos Flores Baltasar, "Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales" Editorial Trillas, 1984, Pág. 155
- (2).- Bailón Valdovinos Rosalío, "Legislación Laboral", Editorial Limusa, México, 2a. Edición 1984, Pág. 78

"... Un sindicato de zapateros no puede, por ejemplo; obligar a firmar un - Contrato Colectivo a un patrón que se dedique a fabricar zapatos si no tiene trabajadores afiliados a dicho sindicato.

Se requiere por lo menos haya dos trabajadores sindicalizados para que se le pueda exigir dicha firma por la vía ordinaria." (3)

El artículo comentado anteriormente contiene una redacción inexacta, puesto que señala, el patrón está obligado a celebrar un "contrato", de acuerdo a los principios legales un contrato se dá cuando hay acuerdo de voluntades y no cuando hay imposición a la voluntad, se considera que la palabra contrato es heredado del sistema liberal y no ha sido adecuadamente sustituido:

" El primer error de tipo técnico, es considerar que puede celebrarse un 'contrato' por obligación. Se explica en razón del abuso del término 'contrato' que, heredado del sistema liberal, no ha sido adecuadamente sustituido en el derecho social. Hoy su uso se apoya en tradiciones no muy respetables, pero que para los legisladores de 1970 fueron suficientes." (4)

Considera el maestro De Buen que de igual forma existe un error "gramatical":

" El segundo error, de tipo gramatical, lleva a la idea de que el derecho de huelga se hace valer en gimnasios y estadios y que debe de contar, ya, con tanto - 'ejercicio', con una poderosa musculatura. La confusión entre 'ejercer' y 'ejercitar', muy frecuentemente en nuestros legisladores conduce a esos extremos." (5)

No obstante lo anterior, en el Art. 387, se manifiesta la institución jurídica esencial del Derecho Colectivo Mexicano que ha dado beneficios tanto a trabajadores como patrones.

Para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo debe haber en consecuencia una discusión y aprobación de las condiciones de trabajo para el patrón y el sindicato.. Ahora bien, las condiciones de trabajo establecidas en un Contrato Colectivo no deben ser menos favorables a los ya celebrados y que sean vigentes (Art. 394). La labor de los sindicatos es la de lograr mejores condiciones de trabajo.

Existen dos objetivos fundamentales que consiguen los trabajadores al celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo:

(3).- Op. Cit., Cavazos Flores Baltasar, Pág. 155

(4).- De Buen L. Néstor, "Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa 5a. Edición, Tomo II, México 1973, Pág. 773

(5).- Ibidem, Pág. 773

" En realidad a través del Contrato Colectivo los trabajadores pueden conseguir dos fines: En primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; en segundo término, la mejoría en las condiciones de trabajo." (6)

Algunos principios que regían el Contrato Colectivo de Trabajo antes de la Ley de 1931 en nuestros días todavía son válidos al respecto nos señala el maestro De Buen:

"Es interesante recordar lo que el Contrato Colectivo de Trabajo llegó a significar en la época anterior a la Ley de 1931. Maximiliano Camiro dijo, a ese propósito, y presentando las dos versiones del problema, lo siguiente:

' El Contrato Colectivo de Trabajo se presenta a la masa obrera por los directores de los sindicatos en la siguiente forma: Un vínculo que nos 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 cuál 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 a su adherido, en caso de que faltara a algunas de sus obligaciones societarias; y por 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" (Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, p. 10)." (7)

Los principios anteriores siguen siendo válidos actualmente y vemos que definitivamente muchos trabajadores son perjudicados cuando son privados de su empleo. De igual forma existen sindicatos que incluso han llevado a la quiebra a fuertes empresas.

No obstante lo anterior la industria mexicana demuestra ser estable y ésto se debe a que los Contratos Colectivos de Trabajo son una garantía de dicha estabilidad

(6).- Ibidem, Pág. 773

(7).- Ibidem, Pág. 774

si los mismos son adecuados y responden a las necesidades de los trabajadores, independientemente de las características del sindicato, esto es, al lograr mejoras sustanciales a las condiciones de trabajo fortalecerá su imagen hacia los trabajadores: "... El proceso de desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados Contratos Colectivos de Trabajo. Afortunadamente los sindicatos blancos y los contratos de protección resultan, a la larga, contraproducentes. Cada vez son más débiles las resistencias patronales a reconocer el legítimo derecho de los trabajadores para organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo. Por otra parte los Contratos Colectivos son, para los empresarios inteligentes, una garantía de estabilidad." (8)

IV.2).- LA CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS

Dentro del sindicalismo se dan principios fundamentales para la celebración de la contratación colectiva y éstos son los siguientes; el principio de especialidad y el de mayor interés profesional:

" El sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: El de la especialidad y el del mayor interés profesional. De esa manera sólo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa -tratándose de sindicatos gremiales o de industria- podrán celebrar con el patrón Contrato Colectivo. En segundo término, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el Contrato Colectivo o en su caso, a administrarlo, el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad." (9)

Pueden celebrarse dentro de una misma empresa varios Contratos Colectivos de Trabajo, ésto puede ser inconveniente para ambas partes en especial para la parte trabajadora porque restaría fuerzas a los respectivos sindicatos. De acuerdo a lo anterior, la institución de la huelga sólo se podrá ejercer por el sindicato que represente a la mayoría de trabajadores en la empresa o establecimiento. (Art. 451. II):

" Las diferentes especies de sindicatos que regula la Ley determinan que en una sola empresa o establecimiento, se puedan celebrar diferentes Contratos Colectivos de Trabajo. Esta suele ser una situación inconveniente, desde el punto de vista

(8).- Ibidem, Pág. 775

(9).- Ibidem, Pág. 775

patronal y aún del punto de vista de los trabajadores. Ya que si no hay unión, la fuerza sindical será menor. Inclusive el derecho de huelga, a partir de la ley vigente, sólo puede ejercerse por la mayoría (Art. 451-II), lo que hace poco recomendable la pluralidad sindical." (10)

En el Art. 388 se establece el derecho de celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo cuando existen varios tipos de sindicato en una empresa o establecimiento:

" 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 profesionales, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y
- III). Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria."

IV.3).- LAS FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El maestro De Buen analiza y logra una perfecta clasificación personal de las diferentes formas de celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que la Ley no la define claramente.

Esta clasificación la hace de acuerdo a: La voluntad con o sin imposición, el arbitraje o la sentencia dictada ya sea por huelga o por un conflicto colectivo de naturaleza económica:

" No existe en la Ley una clasificación de las formas como se puede llegar a la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo. Sin embargo, del análisis de

(10).- Ibidem, Pág. 775

las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

- a). Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (Art. 387).
- b). Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (Art. 387, seguno 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 un conflicto de huelga (Art. 469-III).
- d). Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Arts. del 900 al 919). A este procedimiento deben de recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tiene acceso al derecho de huelga." (11)

Una forma adicional de celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo - la tenemos como consecuencia de una sentencia colectiva por motivo de un conflicto colectivo de naturaleza económica:

"... Por sentencia colectiva dictada con motivo de un conflicto colectivo de naturaleza económica." (12)

IV.4).- LAS COMISIONES MIXTAS

Las partes por sí mismas deben encontrar los caminos adecuados para resolver sus problemas tanto en el derecho colectivo como en el individual, este último en menor medida, la Ley otorga prioridad a la conciliación entre las partes:

" El derecho colectivo del trabajo está dominado por el principio de que las partes en la lucha social deben de encontrar, por sí mismas, las mejores vías de entendimiento. Esto ocurre también, aún cuando en menor medida en el derecho individual, donde las soluciones enérgicas por despidos injustificados llevan al arreglo de los problemas en términos conciliatorios, sin esperar a las resoluciones de los tribunales." (13)

(11).- Ibidem, Pág. 776

(12).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Ley Federal del Trabajo", 5a. Edición, México 1982, Pág. 331

(13).- Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 776

Las comisiones mixtas tienen la posibilidad de crear normas cuyo objeto sería el de lograr un equilibrio más sustancial en las relaciones entre el capital y el trabajo;

" Las comisiones de trabajadores y empresarios pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del Trabajo." (14)

En la Ley se otorga la facultad a las partes de dar nacimiento a diversas comisiones mixtas, cuyo fin primordial es el de resolver determinados problemas que se presenten en el centro de trabajo. Normalmente se integran en forma paritaria, la Ley al fomentar su creación acepta la discusión de los problemas mediante el diálogo a fin de llegar a convenios satisfactorios de dichos problemas. Lo anterior también ayuda a que las autoridades no tengan carga extrema de trabajo:

" En el derecho colectivo, la mejor manifestación de esa política se encuentra en la posibilidad, prevista y recomendada en la Ley, de constituir comisiones mixtas, generalmente paritarias, ésto es, con igual número de representantes, de manera que no trasciendan a los tribunales." (15)

Las comisiones mixtas se forman ya sea por disposición legal o por acuerdo de las partes. Las definidas por la Ley son las que van relacionadas con los siguientes conceptos; las utilidades de las empresas, cuadro general de antigüedades, seguridad e higiene:

" El legislador ha establecido, por sí mismo, diferentes comisiones mixtas, - otras son el resultado de los acuerdos de las partes.

Entre las primeras pueden mencionarse las siguientes:

- 1). Comisión para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de las empresas (Art. 125-J).
- 2). Comisión para firmar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio (Art. 158)
- 3). Comisiones de seguridad e higiene (Art. 509). (16)

(14). Trueba Urbina Alberto, "Ley Federal del Trabajo 1970, Reforma Procesal de 1980, 48a. Edición, Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 183.

(15). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 776-777

(16). Ibidem, Pág. 777

A pesar de que no la menciona el maestro De Buen, se tendría que agregar una más, que reviste una gran importancia y es la relativa a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (Art. 155-J).

De igual forma las comisiones mixtas pueden ser creadas por acuerdo de las partes, como por ejemplo; las comisiones de escalafón o las comisiones disciplinarias que se encargan de investigar las faltas de los trabajadores:

" Las comisiones mixtas integradas por acuerdo de las partes son muy variadas pero las más frecuentes suelen ser las comisiones de escalafón, que tienen a su cargo determinar los derechos individuales para ascender y las disciplinarias. Estas últimas, por regla general, investigan los hechos y determinan las sanciones menores de amonestación o suspensión. Las sanciones de separación son decididas unilateralmente por las empresas, pero previa la investigación de la comisión disciplinaria." (17)

De acuerdo a lo manifestado por el Art. 392 de la Ley, las partes pueden otorgar facultades a las comisiones mixtas para que sus resoluciones sean obligatorias ante una situación determinada. Tales decisiones se ejecutarán por las juntas de Conciliación y Arbitraje.

El maestro De Buen considera que la Ley al instituir las comisiones mixtas éstas adquieren ya sea por Ley o por acuerdo de las partes la facultad jurisdiccional además de una función legislativa, de acuerdo a una delegación estatal:

" Aquí nos encontramos de nuevo, con la delegación estatal de una de sus funciones típicas, ésto es, la facultad jurisdiccional, en términos parecidos a los que se producen respecto de la función legislativa en la elaboración de los Contratos Colectivos de Trabajo." (18)

IV.5) LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

La cláusula de exclusión existe por la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, que es la institución que le dá nacimiento;

" La cláusula de ingreso debe su existencia al Contrato Colectivo de Trabajo o al contrato-ley, sin ellos no podría existir, lo que se desprende de la lectura -

(17). Ibidem, Pág. 777

(18). Ibidem, Pág. 777

del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. No podrá haber cláusula de ingreso sin la presencia de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un contrato-ley." (19)

La Ley en su artículo 395 señala el derecho de los sindicatos de convenir con el patrón que admita o contrate sólo a los trabajadores que sean miembros del sindicato y además, tenga la obligación de separar a un trabajador de la empresa o establecimiento si éste a su vez renuncia al sindicato o sea separado o expulsado del mismo, con la excepción de que dicha cláusula no podrá aplicarse a los trabajadores que no formaban parte del sindicato y que ya prestaran sus servicios con anterioridad a su inclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En cuanto a la cláusula de ingreso podemos señalar que determina la obligación de la parte patronal de allegarse de los trabajadores que pertenezcan al sindicato de la Empresa respectiva;

" En relación con la cláusula de ingreso, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada." (20)

Así mismo la cláusula de exclusión se refiere a la facultad sindical de pedir a la empresa separe a un determinado trabajador por determinadas razones;

" En otras palabras, el efecto de ésta cláusula consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la Titularidad del Contrato Colectivo que contiene, dicha cláusula, que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiera renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él." (21)

La cláusula de exclusión en cuanto a distintos deberes de las partes se divide según el maestro Castorena de la siguiente forma:

" J. Jesús Castorena señala que la cláusula de exclusión consiste en:

- '1). El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- 2). El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

(19). Op. Cit., Bailón Valdovinos Rosalío, Pág. 85

(20). Cavazos Flores Baltasar, "35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit, Trillas México 1983, Pág. 264.

(21). Ibidem, Pág. 264

- 3). El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.
- 4). El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido' (Manual ... p. 258)" (22)

El maestro De Buen aclara en el punto dos que el patrón no "despide" sino - que "separa".

La titularidad de un Contrato Colectivo depende por lo general de la mayoría de los trabajadores integrantes de un sindicato, por lo tanto, se justifica, para el maestro De Buen, la exclusividad de selección de personal y la posibilidad de expulsar y separar a cualquier trabajador, se crea legalmente una institución cuya finalidad es la de otorgar una fuerza extraordinaria al sindicato:

" La razón de ser de estos derechos sindicales es evidente: si la titularidad del sindicato, para efectos de la administración del Contrato Colectivo, depende de que sea mayoritario, es evidente la justificación de que se le atribuya la exclusividad en la selección del nuevo personal y la posibilidad de obtener la separación del trabajo de quienes renuncian a su condición de miembros del sindicato, o son expulsados de éste." (23)

El maestro Ramírez Fonseca, señala con respecto a la constitucionalidad de la cláusula de Exclusión que la de "Ingreso" es Constitucional y la de "Separación" no lo es;

" Estas son las cláusulas de exclusión: la de ingreso y la de separación, que forman parte del llamado elemento obligatorio del Contrato. La de Ingresos es Constitucional la segunda no, aunque ya nadie discute su Inconstitucionalidad. Respecto a esta última el patrón no incurre en responsabilidad al dar por terminado el Contrato del trabajador si verifica que el trabajador es miembro del sindicato y que es auténtico el oficio del sindicato en que se ordena la aplicación de la cláusula..." (24)

Para los fines que sirve a pesar de que el maestro De Buen reconoce su constitucionalidad preferiría su supresión en especial de la cláusula de exclusión por separación:

(22). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 778

(23). Ibidem, Pág. 778

(24). Ramírez Fonseca Francisco, "Ley Federal del Trabajo", Editorial PAC, Edición 3a., México 1982, Pág. 112

" El problema se plantea, en otra forma, si se reconoce la realidad de la aplicación de las cláusulas de exclusión, que sirven generalmente para fines contrarios, ésto es, para eliminar trabajadores que estorben a las empresas y a las directivas sindicales, en convivencia con aquéllas. Por ello hemos dicho antes que, a pesar de que reconocemos su constitucionalidad, preferiríamos que fuera suprimida, en particular, la cláusula de exclusión por separación (Supra No. 350). " (25)

Existe una discrepancia con relación a la constitucionalidad de la cláusula de Exclusión para el maestro Cavazos Flores es anticonstitucional estando de acuerdo con el maestro De la Cueva;

" Estamos de acuerdo con lo expresado por el maestro De la Cueva, ya que como él mismo lo sostiene, la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que, no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. ... " (26)

Existen discrepancias entre los mismos ordenamientos legales tanto, en la Ley Federal del Trabajo como en la Constitución;

" A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 395 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 358 de la propia Ley de la materia que textualmente establece:

'... A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a formar parte de él'. 'Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.' (27)

Así mismo la cláusula de exclusión está en contra de los ordenamientos constitucionales;

" Por otra parte, se violan igualmente los artículos 4o. y 5o. de nuestra carta magna ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita y el trabajador será separado de ella, aún contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque inclusive estima que di-

(25). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 778

(26). Op. Cit., Cavazos Flores B., "35 Lecciones...", Pág. 265

(27). Ibidem, Pág. 265.

cho sindicato es 'blanco y no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo y consecuentemente de la empresa sin responsabilidad para ella." (28)

El maestro Cavazos Flores hace referencia a los conceptos señalados por el maestro Jorge Garizurieta que considera que dicha cláusula de Exclusión no es anticonstitucional;

" El profesor Garizurieta estima que la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional porque los derechos del 'interes profesional' deben estar por encima de los intereses particulares y que si un trabajador es expulsado del sindicato al cuál pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que, de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente." (29)

No obstante la argumentación señalada por el maestro Garizurieta se considera que sigue siendo anticonstitucional dicha cláusula;

" A nuestro entender y a pesar de que reconocemos validez a la brillante argumentación del maestro Garizurieta, creemos que la cláusula de exclusión, sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenezca sino aún en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que, sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes." (30)

En relación a las garantías tanto sociales como individuales, éstas últimas deben estar por encima de las primeras como lo sostiene el maestro Cavazos Flores;

" Los argumentos esgrimidos por el doctor De Buen Lozano en el sentido de que no es anticonstitucional ésta cláusula, en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales, no nos convence ya que sostenemos que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical." (31)

(29). Ibidem, Pág. 265

(30). Ibidem, Pág. 265

(31). Ibidem, Pág. 266

Desde el punto de vista terminológico existen discrepancias entre diversos - tratadistas. El maestro De la Cueva propone de acuerdo a las dos situaciones previs- tas en la Ley los términos, "cláusula de exclusión de ingreso" y "cláusula de exclu- sión por separación."; por su parte el maestro Baltasar Cavazos propone los siguien- tes términos; "cláusulas de admisión" y "cláusulas de exclusión": El maestro De - Buen propone un término genérico; "cláusula de exclusión" y de acuerdo a cada situa- ción, "cláusula de admisión" y cláusula de separación" ;

" En el orden terminológico, existe alguna discrepancia respecto a la mejor - manera de denominar a las dos versiones de este controvertido derecho sindical.

De la Cueva (T.II P. 368 y 55) considera que se debe denominar cláusula de exclusión de ingreso al pacto que cierra a los trabajadores libres el acceso a la em - presa y cláusula de exclusión por separación a la que obliga al patrón a separar al obrero que dimita o que sea expulsado del sindicato.

En contra de esa opinión, Baltasar Cavazos sostiene que la expresión 'cláusu- la de exclusión por separación' es redundante y propone que se les denomine simple- mente 'cláusulas de admisión y de exclusión ' (Ley Federal... pp. 412-413).

Sin la intención de defender el punto a ultranza y reconociendo como válido - el argumento de Cavazos, nos parece que se podría resolver el problema utilizando co - mo término genérico, que comprenda ambas situaciones; la expresión 'cláusula de ex- clusión' en cuanto denota el derecho sindical. Con referencia particular a cada si- tuación podría hablarse, entonces, de cláusula de admisión y cláusula de separación. En el fondo ésto refleja la terminología que utiliza De la Cueva, pero evita la re- dundancia que molesta a Cavazos." (32)

El proceso de admisión de un trabajador a una empresa o establecimiento por - lo general sigue los principios señalados por el maestro De Buen: "... El procedimien- to habitual consiste en dar aviso por escrito al sindicato de que se ha presentado - una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un - término perentorio, debe enviar al candidato. De no hacerlo así suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al - sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios." (33)

(32). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 778 - 779

(33). Ibidem, Pág. 779

Los sindicatos en todos los casos se reservan el derecho de admisión de cualquier trabajador a la empresa, incluso cuando no pueda cubrir la vacante en el término fijado para ello y sea el patrón el que lo cubra. Si no es del agrado del propio sindicato tendrá la facultad de aplicar la cláusula de exclusión.

Con respecto a la aplicación de la separación ésta debe ser inmediata de acuerdo a la jurisprudencia. El patrón en este caso no puede prejuzgar si es procedente o no:

" La aplicación de la separación, en la otra vertiente del problema, debe de ser inmediata, con sólo recibir el oficio del sindicato, sin que pueda prejuzgar el patrón respecto de la procedencia o improcedencia de la misma (Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965, 5a. parte. Tesis 17, pp. 32 y 33)." (34)

El trabajador que es excluido del centro de trabajo a su vez puede demandar ante la autoridad respectiva la determinación del sindicato, si esta acción procede, el patrón tendrá como única responsabilidad la de reinstalarlo:

" Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula y la autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del patrón se reducirá a reinstalar al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos 'ya que no fué por propia voluntad como lo separó del trabajo ' (Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965. 5a. parte. Tesis 18, p. 34).

Sin embargo, inexplicablemente, deberá pagarle la prima de antigüedad, según sostiene la corte (Supra, No. 163)." (35)

En cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión produce varios efectos tales como son la pérdida del empleo por parte del trabajador, la pérdida de algunos derechos y liberación de la empresa de responsabilidad;

" Los efectos de ésta cláusula son triples; en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, y finalmente la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador." (36)

(34). Ibidem, Pág. 779

(35). Ibidem, Pág. 779

(36). Op. Cit., Cavazos Flores B. " 35 Lecciones... ", Pág. 265

Para el maestro De la Cueva los efectos que produce la cláusula de exclusión los resume de la siguiente manera;

" La cláusula de separación produce un triple efecto: En primer término, la pérdida del empleo que se desempeñaba en la empresa. En segundo lugar, la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, como años de antigüedad, expectativa de jubilación y otros de realización futura. Finalmente, la ausencia de indemnizaciones por despido." (37)

IV.6). LOS EFECTOS PERSONALES DEL CONTRATO COLECTIVO

Los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo son extensivos tanto a los trabajadores miembros del sindicato como también a los que no forman parte o no sean miembros de él, de igual forma se extienden a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario que se establezca en el mismo Contrato Colectivo:

" Una de las características más importantes del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario." (38)

En el mismo orden lo señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; " Respecto al cuál es la extensión del Contrato Colectivo, tratándose de los trabajadores, la Ley señala que las estipulaciones de este tipo de contrato se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato titular.

Respecto a los empleados de confianza, los efectos sólo se extenderán al no existir en el mismo contrato, disposición en contrario." (39)

Las consideraciones anteriores se establecen en el Art. 396 de la Ley, que precisamente enmarca lo que ha llamado el maestro De Buen; "...El principio de los efectos universales del Contrato Colectivo..." (40). De acuerdo a este principio el contrato se clasifica de acuerdo a su aplicación en lo siguiente:

(37). Cueva Mario De la, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. edición, Editorial Porrúa, México 1954, Pág. 658

(38). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 779

(39). Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Ley Federal del Trabajo", 5a. edición, México 1982, Pág. 332

(40). Op. Cit. De Buen L. Néstor, Pág. 779

- "1). A los trabajadores miembros del sindicato contratante;
- 2). A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante;
- 3). A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa;
- 4). A los trabajadores de confianza salvo que queden expresamente excluidos - (Art. 184)." (41)

De acuerdo a lo señalado en el Art. 388, puede existir una pluralidad de Contratos Colectivos en una empresa o establecimiento, ahora bien, con respecto a la extensividad o principio de efectos universales de cada uno de ellos es aplicable, - pero debe considerarse cada caso en particular tomando en cuenta las condiciones de los trabajadores involucrados:

" En nuestro concepto el problema no se puede resolver de manera general, sino en cada caso particular teniendo en cuenta las distintas condiciones de los trabajadores involucrados. En realidad aquí se produce un fenómeno de 'vasos comunicantes ' de manera que, en condiciones iguales de trabajo, deberán existir condiciones semejantes de remuneración." (42)

IV.7). LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

a). Naturaleza y Objeto.

El artículo 397 de la Ley señala : " El Contrato Colectivo por tiempo de terminado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399"

En este artículo se implica la perdurabilidad del Contrato Colectivo, salvo las excepciones enmarcadas en la Ley:

"... Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, o que haya sido celebrado - por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes. Artículo 397; ese mandamiento

(41). Ibidem, Pág. 780

(42). Ibidem, Pág. 780

implica la perdurabilidad del contrato o hasta que sobrevenga el cierre - de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna causa de terminación de las previstas por la Ley." (43)

La perdurabilidad en consecuencia de la institución por Ley de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, en caso de que en la empresa o es establecimiento subsistan las relaciones de trabajo el Contrato Colectivo - debe seguir vigente:

" ... Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su - naturaleza. Si el contrato es una fórmula de convivencia, si expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero-patronales resultaría aná- quico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia." (44)

De igual forma sería inoperante cualquier Contrato Colectivo que no se - revisara en un tiempo razonable, puesto que en la estructura social las - relaciones de trabajo van evolucionando, lo que necesariamente debe traer aparejada una actualización de los Contratos Colectivos aplicables.

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo tiene como funciones la de; determinar un plazo de seguridad en el cuál las partes no podrán modifi- car las condiciones de trabajo, y; establecer nuevas estipulaciones esti- madas justas en un período legal determinado (Art. 397 y 399).

" ... La institución de la revisión tiene un doble objeto: Primero, mar- car un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo, dar oportunidad a introducir en el Contrato Colectivo de Trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable de dos años, de acuerdo con el artículo 797. Se trata de afinar la insti- tución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia." (45)

El maestro Castorena considera que la institución de la revisión contiene dos características esenciales que son, la de unidad y perdurabilidad:

(43). Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 279

(44). Ibidem, Pág. 280

(45). Ibidem, Pág. 279

" La revisión lleva implícitas las ideas de unidad y de perdurabilidad; - de unidad, puesto que, el contrato celebrado es el mismo a pesar de las - revisiones que puede sufrir y de que los términos de todo él puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo!" (46)

Existe un principio básico que justifica la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y va relacionado al desequilibrio ocasionado en el valor adquisitivo de la moneda originada por dos conceptos fundamentales que son la devaluación y la inflación que van íntimamente ligadas :

" El principio de la revisión constituye una sabia medida. Parte del supuesto de que en el término de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda: La devaluación hacia dentro, coincidente con los períodos de inflación, por lo que es preciso dar oportunidad a los trabajadores, de restablecer ese valor y, de ser posible, mejorarlo. La revisión bienal del clausulado general de los Contratos Colectivos descansa en una tesis paralela, pero ahí se hace más patente el deseo de equilibrar la condición de los trabajadores con la de la empresa. En - ello surge de nuevo el principio general del Art. 2o. de la Ley." (47)

Para el maestro De Buen existe un espíritu fundamental en la revisión - anual y bianual, siendo el primero el de ajustar los salarios a un valor adquisitivo anterior, el segundo en el de otorgar condiciones de trabajo de acuerdo al desarrollo de la empresa:

" En nuestro concepto el espíritu de la revisión es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema - particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores." (48)

b). Quienes pueden pedir la revisión.

En virtud del artículo 398 de la Ley existen varios supuestos de revisión:

" En la revisión del Contrato Colectivo se observarán las normas siguientes:

(46). Ibidem, Pág. 280

(47). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 782

(48). Ibidem, Pág. 782

- 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."

Con respecto a esta institución nos señala el maestro Euquerio Guerrero: "... Aún cuando parezca redundante consideramos conveniente recalcar el hecho de que, a pesar de los intentos que en el pasado se hicieron por al nos sindicatos para negar el derecho de los patrones a solicitar la revisión del Contrato Colectivo, la nueva Ley Federal del Trabajo reprodujo, en su esencia las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley anterior, respetando como era natural, el derecho de los patrones, lo mismo que el de los trabajadores, para solicitar la revisión del Contrato Colectivo, lo cual es perfectamente lógico si consideramos las características de este acuerdo en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones." (49)

Definitivamente no sería una conquista sindical y estaría en contra de los derechos fundamentales de nuestro País el hecho de que los trabajadores impidieran que los patrones ejercieran un derecho al solicitar la revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo.

" No puede hablarse, en este caso, de que los obreros obtengan una conquista al impedir que los patronos ejerciten un derecho, ya que violentar los textos legales e impedir que se ejercite el fundamental derecho de petición, es actuar con menosprecio de la Ley y contra los principios básicos que sustenta nuestro régimen democrático." (50)

El derecho a pedir la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo se puede ejercer por cualquiera de las partes. Generalmente la solicita el sindicato en forma efectiva puesto que puede ejercer huelga. Sin embargo, en

(49). Op. Cit., Guerrero Euquerio, Pág. 319

(50). Ibidem, Pág. 319

caso de que el patrón necesite modificar las condiciones de trabajo deberá hacer valer su petición de lo contrario el sindicato lícitamente se podrá negar a cualquier discusión:

" El derecho a la revisión puede ser ejercitado por cualquiera de las partes en el Contrato Colectivo. Por regla general los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir, para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores (Art. 450 - II). Sin embargo, es importante que se haga valer la petición, ya que de otra manera el sindicato podrá lícitamente, negarse a discutir cualquier cambio propuesto por el patrón." (51)

c). Término para pedir la revisión.

A manera general podemos señalar de acuerdo a las disposiciones legales - que existen plazos de la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, un año tratándose de salarios y dos años en los demás casos;

" El Contrato Colectivo es revisable periódicamente. La Ley fija un plazo especial de revisión en su artículo 399-BIS, conforme al cuál se revisarán cada año en lo que concierne a los salarios en efectivo por cuota - diaria. El resto del clausulado en general del contrato, es revisable cada dos años." (52)

En el artículo 399 se establecen las bases de término para pedir la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo:

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.

(51). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 781

(52). Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo", 5a. Edición, México 1982, Pág. 339.

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

Una cosa es la vigencia que las partes le quieran dar al Contrato Colectivo de Trabajo y otra es el tiempo en que pueden las mismas pedir la revisión:

"... El punto de partida para computar ese término es el de la fecha esta blecida en el propio contrato o, en su defecto, la fecha de depósito." (53)

Con respecto a la conveniencia de mantener en dos años el plazo para revisar el Contrato Colectivo de Trabajo ha traído polémicas desde la implantación, se pensó que el término era prudente para adaptarlo a las condiciones económicas del momento :

" La posibilidad de revisar toda clase de Contratos Colectivos en un término no mayor de dos años se contuvo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ha venido provocando diversas opiniones sobre la conveniencia o no de mantener en dos años el plazo para revisar el contrato. Inicialmente cuando se implantó esta institución, posiblemente se pensó en que dos años podría ser un término prudente para experimentar la bondad o no de las cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo, permitiendo así que la realidad fuera acomodando insensiblemente los intereses de ambas partes. En la exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1931, al referirse a este punto, solamente se dijo: ' Se ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción.' En la exposición de motivos de la nueva Ley nada se dijo al respecto." (54)

La función equilibradora del Contrato Colectivo de Trabajo ha sido desvirtuada ya que por parte de los sindicatos titulares normalmente se toman posiciones en cada revisión de exigir aumento de salarios:

" La realidad mexicana nos exhibe lo siguiente:

En primer lugar, se ha desnaturalizado la función de equilibrio del Contrato Colectivo, pues se sostiene por algunos dirigentes sindicales y aún por algunos de sus abogados patronos, que no puede haber revisión del Con

(53). Op. Cit., Guerrero Euquerio, Pág. 319

(54). Ibidem, Pág. 320

trato Colectivo que no signifique aumento de salarios.

Estos aumentos colectivos no han respondido, en diversos casos, a una mayor productividad de las empresas respectivas, por lo que han contribuido a aumentar el precio de sus productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida." (55)

Un aumento de salarios que no trae aparejada una mayor productividad incrementa en consecuencia el precio del producto siendo un factor de inflación económica.

Considera el maestro Guerrero que en las grandes empresas el período de dos años para revisar un Contrato Colectivo de Trabajo es un período bastante corto que trae consecuencias negativas:

" Los dos años de vigencia del contrato, en los que se supone que reinará la paz industrial, se acortan extraordinariamente en las grandes empresas pues, el período previo a la revisión no es menor de cuatro meses: dos - para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrán de presentar al patrón y otros dos meses que por Ley son obligatorios como antes lo vimos, para que se efectúe la revisión formal según el artículo 399, Viene después el período agudo en el que, si hubo emplazamiento de huelga, como es común que ocurra, transcurren quince o treinta días de la mayor agitación. Después de firmado el nuevo contrato se presentan todos los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc., y - fácilmente transcurren otros cuatro meses, por lo que, el período en el que, con relativa calma, se aplica el contrato, es de poco más de un año!" (56)

Lo anterior ocasiona situaciones perjudiciales puesto que origina presiones que traen consecuencias de disminución de productividad obstaculizando los planes de la empresa.

Desde este punto de vista la representación patronal a propuesto la ampliación del período de revisión a cuatro o cinco años.

En las presentes condiciones que establece la Ley existen dos vías en caso de que las partes no lleguen a un acuerdo relativo a la revisión del - Contrato Colectivo; la huelga o plantear un conflicto de orden económico,

(55). Ibidem, Pág. 320

(56). Ibidem, Pág. 320

si los trabajadores se someten a este último; "... En las presentes condiciones, de no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión del Contrato Colectivo, el único camino existente será o la huelga a la que emplacen los trabajadores o plantear un conflicto de orden económico en la forma y términos que la propia Ley señala." (57)

Cuando se trata de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo con respecto a los salarios se deberá solicitar treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, revisión o prórroga. De acuerdo al artículo 399 bis:

" Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los Contratos Colectivos 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 acuerdo a la estipulación de dicho artículo 399 bis de la Ley es conveniente el plazo señalado por la situación económica de nuestro País;

" En relación con la situación económica del País, es conveniente la revisión anual de los Contratos de Trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente implica un aumento de dichos salarios, a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, ésto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y en el mundo. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, se requiere controlar los precios con mano de hierro." (58)

De igual forma que se fijo un plazo máximo para solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, también se debió establecer un plazo mínimo, para que los sindicatos no pudieran, en dado caso, solicitar la revisión y emplacen a huelga el día siguiente del depósito respectivo:

(57). Ibidem, Pág. 321

(58). Trueba Urbina Alberto, "Ley Federal de Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980", 48a. edición, Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 185

" Esta solución de fijar un plazo máximo resuelve el problema a medias. En realidad debió establecerse también un plazo mínimo de manera que no pudiera darse el caso de que los sindicatos soliciten la revisión y emplacen a huelga para ello, al día siguiente de haber depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el ejemplar del Contrato Colectivo o el convenio que contenga las bases de su revisión. A este propósito, con cierto optimismo, Baltasar Cavazos señala que ' en la práctica es difícil que se presente este supuesto, ya que, las autoridades laborales verían con poca simpatía que los sindicatos traten de sacar ventajas indebidas por la aplicación e interpretación literal de este precepto ' (Ley Federal del Trabajo ... , p. 415)." (59)

En cuanto a la forma de presentar la solicitud de revisión del Contrato Colectivo la Ley nada señala. Pero con relación al aspecto práctico se siguen algunos criterios:

" En cuanto a la forma de pedir la revisión, la Ley nada dice. La práctica ha sido presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se pide. A veces los sindicatos formulan la solicitud mediante un emplazamiento a huelga, con un amplio plazo de pre-huelga, pero ésto no es necesario." (60)

Podemos considerar de igual forma que la revisión del Contrato Colectivo en un determinado tiempo es una medida que se dá por necesidad:

" La revisión periódica de los Contratos Colectivos es una medida necesaria, pues transcurrido el término de un año puede haber desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, lo cuál hace preciso efectuar los ajustes necesarios, buscando así el equilibrio económico de los trabajadores de la empresa." (61)

En cuanto a los términos de la revisión el maestro Cavazos señala que, - adolece de una falta técnica jurídica tanto en el artículo 399 como el - 399 bis, puesto que, se refieren a términos mínimos pero no máximos;

" La falta en que incurren dichos preceptos en que sólo se refieren a un término mínimo de revisión de 30 a 60 días, pero se olvidan de un plazo -

(59). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 781

(60). Ibidem, Pág. 782

(61). Op. Cit., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Pág. 332-333

máximo y así en realidad se puede volver a solicitar la revisión al día - siguiente de que un contrato haya sido revisado." (62)

d). Prórroga del Contrato.

En caso de que las partes no usen el derecho a la revisión, el Art. 400 de la Ley señala que; "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del Art. 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado."

Cuando la huelga se ejerce para un fin diverso a lo que es la materia de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, no implica modificar los términos del mismo:

" Se supone que se ejercitó el derecho de huelga para obtener la revisión del contrato; pues si el derecho de huelga se ejercita para un fin diverso, ello no implicaría la decisión de modificar los términos de la contratación colectiva." (63)

Cuando se solicita la revisión queda vigente el Contrato Colectivo de Trabajo. Para llevar a efecto tal revisión las partes establecen medidas - transitorias. Normalmente las nuevas condiciones estipuladas se hacen retroactivas a la fecha en que debieron establecerse:

"Cuando se hecha mano del arbitraje por parte de los trabajadores o es el patrón quien solicita la revisión, es de concluirse que el Contrato Colectivo de Trabajo quedará vigente entre tanto no se pronuncia la resolución correspondiente. La práctica es y ha sido ésa y las partes se cuidan de establecer una serie de medidas transitorias para sujetar a ellas sus relaciones tanto por lo que ve al período de sustanciación del proceso cuanto por lo que mira al lapso de suspensión de labores si es que se hizo uso del derecho de huelga. Por regla general, las nuevas estipulaciones del contrato se retrotraen a la fecha en que debió entrar en vigor."(64)

(63). Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 281

(64). Ibidem, Pág. 281

e). Revisión anticipada.

En el Art. 426 se establece la posibilidad de revisar anticipadamente el Contrato Colectivo de Trabajo cuando existan determinadas circunstancias que señala el mismo precepto. A la letra manifiesta: " Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos Ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen;

y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Las partes de común acuerdo también pueden convenir la revisión anticipada del Contrato Colectivo:

" No es por demás hacer notar que las partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del contrato, siempre que se pongan de acuerdo para ello. Esta fórmula se ajusta a la naturaleza y objeto del Contrato Colectivo de Trabajo." (65)

En la historia de México se han presentado diferentes crisis económicas - que son base para dar nacimiento a nuevos preceptos legales: " En el pasado año de 1974 se presentó una grave crisis económica en el mundo, que venía arrastrándose desde los años inmediatos anteriores; pero que, produjo un sensible aumento en el costo de la vida y, por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario. Por este motivo el Gobierno de México resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y el 30 de septiembre del mismo año, se publicó la reforma a la Ley, según la cuál en el Art. 399-bis, se estipuló que, sin perjuicio de lo que establece el Art. 399, o sea la revisión bienal del Contrato Colectivo, el propio contrato será revisable cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión

(65). Ibidem, Pág. 281

deberá hacerse, por lo menos, 30 días antes del cumplimiento de un año - transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo." (66)

IV.8). LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO

- a). Aclaración. Considera el maestro Castorena que la reglamentación referente a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo no se agotó por parte del legislador: "...Aún cuando el legislador sometió a reglas específicas la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo no agotó la materia. El capítulo octavo del título séptimo constituye, con relación a la Ley de 1931, un adelanto indiscutible, pero incompleto." (67)

La terminación de un Contrato Colectivo de Trabajo puede traer determinados tipos de problemas, puesto que, si las empresas o establecimientos continúan trabajando las condiciones de trabajo que sean favorables al trabajador señalados en el mismo continuarían surtiendo efectos: "... Su terminación, en un momento dado, puede ofrecer problemas de tipo singular. Desde luego, este: La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo daría ocasión al planteamiento de su celebración, cuando perduraran los Contratos de Trabajo o sea que siguieran operando las empresas." (68)

En concepto del maestro Castorena se está en una realidad constituida por un principio llamado a gobernar la materia:

" En nuestro concepto, esta realidad constituye el principio llamado a gobernar la materia. Al igual que el contrato individual de trabajo, en el Colectivo, la disolución y la extinción de obligaciones, suelen tener los mismos efectos..." (69)

En principio los casos de terminación de un Contrato Colectivo se establecen en el artículo 401. La disolución de un sindicato no afecta necesariamente a los contratos individuales de trabajo;

" Los casos en que se da por terminado el Contrato Colectivo, se fijan en el artículo 401, y en el numeral 403 se prevé que la conclusión del Con-

(66). Op. Cit., Guerrero Euquerio, Pág. 321

(67). Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 281

(68). Ibidem, Pág. 281

(69). Ibidem, Pág. 281-282

trato Colectivo o la disolución del sindicato titular no afecta necesariamente la subsistencia de los contratos individuales." (70)

b). Terminación por violación a la Ley.

1). Nulidad. Los principios generales de la nulidad establecidos en el Derecho Civil son aplicables al Contrato Colectivo de Trabajo, son ilícitos los hechos contrarios a las leyes y son nulos de igual forma - los actos ejecutados contra leyes prohibitivas:

"... La nulidad se encuentra sancionada con amplitud por la Ley, los principios de Derecho Civil, son nulos los actos ejecutados contra el temor de las leyes prohibitivas y de orden público; son ilícitos los hechos contrarios a las leyes de orden público o a las buenas costumbres; debemos tenerlos vigentes en esta materia." (71)

a). Falta de formalidad. Se establece en el artículo 390, señalando dos casos de nulidad, cuando no se celebra por escrito o no se presenta por triplicado: "... Si la formalidad es solemne, y no se satisface, el contrato no existe; más bien que de una nulidad se trata de una inexistencia." (72)

b). El sindicato no reúne los requisitos legales. Se establece otro caso de nulidad, cuando el sindicato no satisface los requisitos legales, se plantean dos situaciones; cuando el sindicato no ha sido registrado ante las autoridades respectivas y cuando el sindicato se registra, pero en forma inadecuada:

" El sindicato que celebra el Contrato Colectivo de Trabajo no satisface los requisitos exigidos por la Ley. Si en esas condiciones celebra Contrato Colectivo de Trabajo, éste es nulo. Pueden darse dos situaciones:

1o. El sindicato no ha sido registrado y no lo ha sido por omisión o porque no satisface los requisitos de Ley. La cuestión no ofrece dificultad alguna porque la personalidad del sindicato deriva del registro. 2o. El sindicato fue registrado a pesar del defecto legal. ¿ Se

(70). Op. Cit., Sec. del Trabajo y Previsión Social, Pág. 333

(71). Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 282

(72). Ibidem, Pág. 282

purga el vicio o sea el defecto legal y por lo tanto la nulidad por el registro indebido? En nuestro concepto, no. Se refiere al caso - contemplado, no al otro. La voluntad de la Ley está y debe estar sobre la de un simple funcionario registrador. El sindicato tiene a su favor una presunción de legalidad; esa presunción admite prueba en - contrario. En el caso deben intentarse dos acciones, la de cancelación de registro y la de nulidad de los actos del sindicato. Se plantea o no esta situación, la solución será la misma, ya se trate del - registro por el transcurso de los términos, ya del registro expreso, pero indebido." (73)

c). El contrato se celebró por escrito, pero, no se depositó. El Art. 390, señala que el Contrato Colectivo de Trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de depósito, salvo que, se hubiese establecido en una fecha distinta, en el primer caso se da una disposición imperativa con un ánimo de seguridad, en la segunda parte se establece la libertad de que la vigencia sea inmediata independientemente de su depósito, éste último va relacionado con la revisión del Contrato Colectivo.

" La Ley lo priva de efectos, tanto entre las partes como con relación a terceros, ya que, los produce a partir de la fecha y hora de la presentación para el depósito, Art. 390, a menos que se haya pactado otra cosa, en el contrato mismo y que se deposite en fecha posterior. El mandato de la primera parte del precepto nos parece imperativa e inspirada en la idea de dar seguridad no nada más a las partes, sino a los terceros y rige en forma rigurosa cuando se trata de la celebración; ese rigor desaparece si se trata del contrato revisado, - respecto del cuál es factible que las partes convengan en su vigencia inmediata, aunque no se deposite; pero si deberá estar en aptitud de ejercer del derecho de revisión y de cumplimiento." (74)

- 2). Anulabilidad. Para el maestro Castorena existe la figura de la anulabilidad, que no se menciona en la Ley vigente, en los principios referidos en el artículo 17 de la Ley, esto sería en los casos de error, dolo, o intimidación que hubiera existido a la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo:

(73). Ibidem, Pág. 282 (B)

(74). Ibidem, Pág. 282 y 283

"... Como quiera que sea, la Ley de 1931, consideró las causas que vi cian el consentimiento, como de anulabilidad, al fijar el plazo de un mes para deducir la acción de nulidad por error, dolo e intimidación. Art. 329, fracción I.

La Ley vigente eliminó toda referencia a la institución. Claro que aplicando los principios a que se refiere el artículo 17 puede concluirse que el Contrato Colectivo es anulable, como cualquiera otra - institución convencional en los casos de error, dolo o intimidación, pero el plazo para deducir la acción sería de un año, no de un mes, - término que resultaría excesivo para la estabilidad de las relaciones laborales. Se trata en nuestro concepto de una omisión más, aunque - involuntaria, pero de efectos graves." (75)

c). Terminación por voluntad de las partes.

- 1). Mutuo consentimiento. Otra forma de dar por terminado un Contrato Colectivo de Trabajo por por común acuerdo entre las partes, o sea, por un pacto, e incluso se pueden señalar en el mismo Contrato Colectivo las causas de terminación. "... Las partes, de común acuerdo, pueden dar por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo como resultado de un pacto. Pueden también, en el Contrato Colectivo de Trabajo, señalar las causas de su terminación." (76)

La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo puede ser incluso - consecuencia de la terminación voluntaria de los contratos individuales de trabajo:

" La terminación consensual del Contrato Colectivo de Trabajo es resultado de la terminación, también involuntaria, de los contratos individuales de trabajo; tal caso es de asimilarse a la terminación por mutuo consentimiento. Artículo 53, fracción I y 401, fracción I." (77)

- 2). Declaración unilateral. En cuanto a las declaraciones unilaterales no tie nen efectos de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo: "... Esta no tiene el efecto de dar por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo; ni siquiera en el caso de que todos los contratos individuales se den por

(75). Ibidem, Pág. 283

(76). Ibidem, Pág. 283

(77). Ibidem, Pág. 283

terminados por decisión de los trabajadores o porque los patrones no se sometan al arbitraje, o no acaten el laudo de la junta; pues el titular del contrato es el sindicato y no los trabajadores, y aquél puede y tiene derecho para plantear y obtener la aplicación del Contrato Colectivo - una vez que se celebren nuevos contratos individuales que deberán serlo - en los términos de aquél. " (78)

d). Terminación por incumplimiento.

1). Rescisión. La Ley establece dos acciones que nacen del incumplimiento en las condiciones de trabajo siendo alternas; la acción de cumplimiento y la acción de rescisión. En el Contrato Colectivo no se otorga ésta última figura, por lo que las partes están obligadas a exigir el cumplimiento exclusivamente:

" El sistema de la Ley es negar a las partes la acción de rescisión - por incumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo. El incumplimiento del contrato hace nacer, según la doctrina de derecho común, dos acciones alternas: la de cumplimiento, con pago de daños y perjuicios moratorios y la de rescisión, con pago de daños y perjuicios compensatorios. Esta situación alterna no es aplicable al Contrato Colectivo.

Las partes pueden optar; están obligadas a exigir el cumplimiento del contrato. De reconocerse la posibilidad de plantear la rescisión del contrato por causa de incumplimiento se dejaría al arbitrio de una de ellas, la pervivencia de la institución, cuyo principio desarrolla ampliamente la Ley..." (79)

Es impropio entonces, hablar de rescisión de un Contrato Colectivo de Trabajo por incumplimiento;

" En tratándose del Contrato Colectivo de Trabajo no es propio hablar de rescisión para el caso de incumplimiento, el Contrato Colectivo no es rescindible, su incumplimiento por parte de la patronal dá lugar al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores de conformidad con lo preceptuado por la fracción IV, del artículo 450 - de la Ley Federal del Trabajo. Para apoyar tal criterio, cabe decir que la Ley Federal del Trabajo no reglamenta la rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo." (80)

(78). Ibidem, Pág. 283-284

(79). Ibidem, Pág. 384

(80). Ibidem, Pág. 384

En el mismo orden de ideas Ramírez Fonseca señala lo siguiente;

" Como se puede ver, la Ley no prevé la rescisión para el Contrato - Colectivo. Y es que dada la naturaleza del Contrato Colectivo Mexicano, el incumplimiento puede ser de los trabajadores y no del sindicato, lo que trae como consecuencia, en estos caos, la rescisión de los contratos individuales y no del Colectivo." (81)

e). Otros casos de terminación.

1). Disolución del sindicato. Cuando se disuelve el sindicato titular - del Contrato Colectivo de Trabajo trae como consecuencia la terminación de éste, pero los contratos individuales seguirán vigentes respetándose las condiciones de trabajo que estaban establecidas a favor - de los trabajadores en tal Contrato Colectivo:

"... Si el Contrato Colectivo sólo puede celebrarse por un sindicato de trabajadores, la disolución del sindicato ocasiona su terminación. Ordena la Ley que los contratos individuales de trabajo seguirán regidos por los mandatos del Colectivo, Artículo 403. Es que los contratos individuales fueron novados por el Colectivo y se requiere acuerdo o decisión de autoridad, o el mutuo consentimiento de las partes - para variarlos." (82)

Cuando un sindicato patronal se disuelve los patrones mismos en forma individual continuarán obligados por el Contrato Colectivo de Trabajo y seguirán rigiendo las condiciones señaladas en éste con el sindicato de trabajadores titular de la empresa o establecimiento:

" La disolución del sindicato patronal, en cambio, no tiene ese efecto; cada patrón, miembro del sindicato, continuará obligado por el - contrato una vez disuelto el sindicato..." (83)

La misma opinión señala el maestro de Buen:

" La conclusión del Contrato Colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exi

(81). Op. Cit., Ramírez Fonseca F., Pág. 114

(82). Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 284

(83). Ibidem, Pág. 284 (B)

gibles, a pesar de ellos las condiciones pactadas que valdrán desde ese momento, como costumbre o uso de empresa (Art. 403)." (84)

Con respecto a la problemática referente a la relación existente entre los contratos individuales y el Colectivo en caso de terminación se plantean tres hipótesis:

"Cavazos Flores plantea, a propósito de esta cuestión, tres interesantes problemas que él mismo resuelve acertadamente como sigue:

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.

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, sí pueden subsistir, ya que, la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo impediría - que un patrón se desligara de un sindicato por el simplista (sic) - procedimiento de despedir a todos sus trabajadores' (Ley Federal..., página 461-471)." (85)

Por su parte el maestro Euquerio Guerrero define la necesidad de celebrar se contratos individuales de trabajo independientemente que exista el Contrato Colectivo:

" Al hablar de las formalidades del contrato individual de trabajo expresamos nuestra opinión en el sentido de que debería celebrarse aunque exista Contrato Colectivo. La redacción de la Ley actual parece llevarnos a conclusión diferente, pero la circunstancia de que el artículo 403 disponga , que, en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de éste las condiciones de de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, nos da

(84). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 783

(85). Ibidem, Pág. 783

la razón dentro de la técnica jurídica, pues, si nuestro punto de vista es aceptado, al desaparecer el Contrato Colectivo subsisten los contratos individuales y como éstos, por razón de la inmediatez, incluyen las condiciones de trabajo que se establecían en el Contrato Colectivo desaparecido, resulta completamente jurídico que sigan teniendo vigencia. En cambio desconociendo la eficacia de nuestra tesis, resulta absurdo, desde un punto de vista jurídico que desapareciendo el instrumento que contenía las formas de trabajo y no habiendo contratos individuales siga teniendo vigor lo que ya desapareció." (86)

- 2). Terminación de las relaciones individuales de trabajo. Al terminar las relaciones individuales de trabajo en consecuencia termina el Contrato Colectivo de Trabajo pues la fuente de las relaciones colectivas son precisamente las relaciones individuales:

"... El Contrato Colectivo de Trabajo, termina por regla general, como consecuencia de la terminación de los contratos individuales de trabajo. Art. 401, fracciones II y III, 433 y 434. Es lógico que así sea. Las relaciones individuales de trabajo son la fuente de las relaciones colectivas; desaparecidas aquellas, éstas desaparecen necesariamente, Art. 387. Si perduran sólo el mutuo consentimiento podría operar tal terminación." (87)

Por su parte el maestro De Buen señala: ".,,Aún cuando la Ley no lo señala, puede producirse una cuarta hipótesis de terminación del Contrato Colectivo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deja de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la junta competente, la terminación del Contrato Colectivo." (88)

- 3). Por declaración de obligatoriedad. La Ley señala un caso más de terminación de un Contrato Colectivo de Trabajo, cuando se eleva a la categoría de Contrato-Ley previos los requisitos señalados en el artículo 415, estamos en un caso de obligatoriedad:

(86). Op. Cit., Guerrero Euquerio, Pág. 324-325

(87). Ibidem, Pág. 325

(88). Op. Cit., De Buen L. Néstor, Pág. 783

"... Los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes, celebrados por la tercera parte de patrones y sindicatos de trabajadores que no intervinieron en la celebración del Contrato Ley, terminan al declararse la obligatoriedad; son sustituidos por el Contrato-Ley, 417, a pesar de los términos ambiguos de ese precepto. Un contrato obsoleto no puede persistir frente a uno real y operante de valor y fuerza imperativos." (89)

(89). Op. Cit., Castorena J. Jesús, Pág. 285

CONCLUSIONES

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo es una de las instituciones de gran trascendencia en el Derecho Laboral Mexicano, su creación a traído como consecuencia abrir cauces para la comunicación y el entendimiento, ya -- que al establecer la posibilidad de diálogo se reduce los conflictos, -- siendo por lo tanto, un factor de convergencia de intereses y de armonía.

El Contrato Colectivo es una fuente de Derechos y Obligaciones y por ende al normar las relaciones de trabajo, sirve como instrumento de - - orientación y establece una unificación de criterios entre las partes.

El derecho del Trabajo Mexicano otorga a la negociación y concilia-- ción una importancia relevante que a dado efectivos resultados en la pro blemática de las relaciones de trabajo entre las partes.

2.- En cuanto al concepto enfocado desde el punto de vista legal, tene-- mos que el Contrato Colectivo de Trabajo es considerado como un "Conve-- nio". Sin embargo, tomando en consideración el significado de la palabra en lo relativo a ser un acuerdo de voluntades, tenemos que en sentido -- estricto no la hay, puesto que, la voluntad para una de las partes como es la patronal no tiene la libertad plena de decisión sino que está im-- puesta por las disposiciones legales.

3.- Las disposiciones gubernamentales al fijar criterios para revisar los Contratos Colectivos de Trabajo, traen como consecuencia una disminución en los aspectos de negociación de las partes.

Al instituirse los salarios mínimos extensivos a los obreros no organizados tal situación trajo como consecuencia una generalización, cuyo objeto fue el de abarcar a la mayoría de la clase obrera, para que el Estado cumpliera con una de sus funciones principales de lograr la paz social más sólida.

4.- El Estado ante la contratación colectiva, juega un papel importante, ya que al adquirir empresas estratégicas para la economía nacional se convierte así en patrón y en parte dentro de la relación laboral. De acuerdo a la doble función del Estado y por ser parte y juez, fija criterios que normalmente se utilizan para las revisiones de Contrato Colectivo, al igual que para el sector privado. Para establecer un control más adecuado de las empresas o establecimientos el Estado utiliza la institución de la federalización.

5.- En cuanto al Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo la doctrina sigue los principios de los tratadistas alemanes, el contenido se clasifica en varios elementos: Elemento Normativo, en donde se establecen las disposiciones referentes a regular las condiciones de trabajo de los contratos individuales de trabajo.- Elemento Obligatorio, en donde se consideran las obligaciones de las partes al celebrar el Contrato Colectivo.- La envoltura, son todas aquellas normas externas de forma, duración terminación y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Por último las Disposiciones Transitorias.- que se refieren a normas de carácter accidental u ocasional.

6.- Desde un punto de vista práctico las normas contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo se pueden dividir en la forma siguiente; Aquellas que regulan la materia de realizar el trabajo y que pueden ser -- consideradas como las del elemento normativo.- Las que se refieren a -- prestaciones fundamentalmente económicas; y por último, las de tipo -- Administrativo, o sea las referentes a las actividades de Planeación, -- Organización, Dirección y Control, en las relaciones de trabajo.

7.- Las Comisiones Mixtas pueden ser creadas tanto en forma obligada como voluntarias y surgen como apoyo para resolver determinados conflic--tos u obligaciones legales. Un fin primordial de las comisiones es el -- de llegar a diversos acuerdos en determinadas situaciones específicas -- en base a sus funciones, o sea, se extiende la conciliación a varios -- ámbitos de la relación Laboral y no se limita sólo a la revisión de -- acuerdo a los términos de Ley.

8.- No puede ser considerado legal el hecho de que en forma violenta -- los trabajadores arranquen el consentimiento de la parte patronal para establecer un Contrato Colectivo, en este caso estará sujeto a nulidad.

9.- Realmente el Contrato Colectivo de Trabajo existe desde su celebra--ción, pero cuando no es depositado carece de acción por parte del sin--dicato para hacerlo cumplir incluso por medio de la Huelga.

Por otro lado, cuando tenemos un Contrato Colectivo con respecto a una obra determinada, al concluir ésta también concluye aquella.

Cuando interviene una comunidad, el sindicato que puede solicitar -- la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, es el que forme parte de la Empresa o Establecimiento y el que detente la mayoría de los -- trabajadores.

10.- La Cláusula de Exclusión es anticonstitucional puesto que, atenta con tra preceptos constitucionales que establecen garantías individuales, asi-- mismo, el sindicato se convierte en juez y parte al aplicar la cláusula, -- un tribunal competente debería de ser el encargado de dirimir el conflicto.

11.- La Revisión es fundamental puesto que, por el transcurso del tiempo -- las condiciones económicas van evolucionando, siendo factores de cambio la inflación y la devaluación, en un tiempo determinado se deben establecer -- nuevas condiciones de trabajo.

Es perfectamente válido que cualquiera de las partes pueda solicitar la Revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo, sería injusto que sólo - - tuviera este derecho la parte obrera.

12.- De acuerdo a las condiciones económicas del país se van cambiando los - términos para solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, - - cuando la inflación es galopante se desajusta el equilibrio en las relaciones de trabajo y se pierde el poder adquisitivo de la moneda, lo que obliga a revisar los salarios ya no cada año sino en dos o más ocasiones por año.

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

Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo. Zaldívar y Cordero Manuel R., Tomo II, 1984, Editorial Isidro, San José Habana.

Contratos y Convenciones de Trabajo. Dr. Carlos M. Raggi Ageo, Editorial Cultural, La Habana, 1940.

Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales y Convenios-Colectivos. De la Cueva, De Ferrati y otras, Ediciones De Palma, - Buenos Aires, 1973.

Derecho del Trabajo. De Buén L. Néstor, Editorial Porrúa, 5a. Edición, Tomo II, México 1983.

Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva, Tomo II, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México 1954.

Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Ensayos en Homaje al Profesor Ernesto Krotoshin. Alvarez del Castillo Enrique, - Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1967.

Introducción al Derecho Mexicano, Derecho del Trabajo. Barajas Santiago, UNAM, México 1981.

Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, Cavazos Flores Baltasar, Editorial Trillas, 1984.

Legislación laboral. Bailón Valdovinos Rosalío, Editorial Limusa , México 1984. Ia. Edición.

Manual de Derecho del Trabajo, Guerrero Euquerio, Editorial Porrúa, 14a. Edición, México 1984.

Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo. Castorena J. Jesús , 6a. Edición, México 1984.

Nueva Ley Federal del Trabajo y Vista Panorámica. Editorial Olgúin S.A., 5a. Edición, 1985, México.

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Teoría Integral. Trueba Urbina Alberto, Tomo II 2a. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.

Prontuario de Derecho del Trabajo. Soto Alvarez Clemente, Editorial Limusa, México 1985, Ia. Edición.

Tratado de Política Laboral y Social. Cabanellas de Torres Guillermo, Tomo II, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina.

35 Lecciones de Derecho Laboral. Cavazos Flores Baltasar, Editorial Trillas, 1983.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 75a. Edición., Editorial Porrúa, S. A., México 1984.

Ley Federal del Trabajo, Cordoba. Dos Editoriales, S.A. de C.V. 3a. Edición, 1985. Cámara Nacional de la Industria Editorial, Volumen - II, México, D. F.

Ley Federal del Trabajo 1970. Reforma Procesal de 1980. Turba Urbina Alberto, 48a. Edición, Editorial Porrúa, México 1982.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 5a. Edición, México 1982.

Ley Federal del Trabajo. Ramírez Fonseca Francisco, Editorial PAC , Edición 3a., México, 1982.