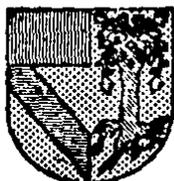


308909

12
29



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.**

**" NECESARIA REFORMA AL ARTICULO 390
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "**

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
presenta el alumno:

EMILIO GUTIERREZ GARCIA

México, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1989



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO I PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
Tema 1. La Coalición.....	1
Tema 2. El Sindicato.....	4
2. A) Diferentes tipos de sindicatos.	
2. B) Requisitos legales de los sindicatos para la obtención de su registro.	
2. C) Procedimiento de registro.	
Tema 3. El Patrón.....	16
3. A) La empresa y el establecimiento.	
CAPITULO II EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
Tema 1. Definición y Diferencias Esenciales con el Contrato Individual de Trabajo.....	21
1. A) Definición.	
1. B) Diferencias esenciales con el contrato individual de trabajo.	
Tema 2. Contenido Legal del Contrato Colectivo de Trabajo.....	26
2. A) Cláusula de exclusiva contratación.	

2. B) Cláusula de exclusión.	
Tema 3. Concurrencia de Varios Sindicatos en la Empresa.....	32
Tema 4. La Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	34
4. A) Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.	
Tema 5. Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.....	44

CAPITULO III ENTRADA EN VIGOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Tema 1. El Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.....	48
1. A) El depósito.	
Tema 2. El Contrato Colectivo de Trabajo visto a la luz de la Teoría General de los Contratos (Derecho Civil).....	53
2. A) Aclaración.	
2. B) La teoría de los contratos civiles y el contrato colectivo de trabajo.	
Tema 3. De la Necesidad de Reformar el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.....	61

CAPITULO IV EL CONTRATO LEY

Tema 1. Concepto y Finalidad de la Obligatoriedad.....	64
1. A) Concepto.	

1. B) Finalidad de la
Obligatoriedad.
- Tema 2. Diferencias entre el
Contrato Colectivo de
Trabajo y el Contrato Ley...67
2. A) ¿Coexistencia del
contrato ley y contrato
colectivo de trabajo?
- Tema 3. Elaboración del Contrato
Ley.....71
3. A) Procedimiento cuando
existen varios contratos
colectivos de trabajo y
ninguno de ellos ampara
por sí sólo las dos terce-
ras partes de los trabaja
dores sindicalizados de
una rama industrial.
 3. B) Procedimiento cuando
existe un contrato
colectivo celebrado por
la mayoría de dos terce-
ras partes de los traba-
jadores sindicalizados
de determinada rama
industrial.
 3. C) Contenido del Contrato
Ley.
 3. D) La administración del
contrato ley.
- Tema 4. De la Duración del
Contrato Ley.....78
4. A) Entrada en vigor del
contrato ley.
 4. B) De la revisión del
contrato ley
 4. C) Terminación del
contrato ley.

CONCLUSIONES.....84

BIBLIOGRAFIA.....91

INTRODUCCION

El presente estudio tiene como objeto el analizar al contrato colectivo de trabajo así como al contrato ley y a las partes que intervienen en la celebración de las anteriores convenciones colectivas.

La parte fundamental de éste trabajo, la constituye la referente a la iniciación de vigencia del contrato colectivo de trabajo. Para ello, tuvimos que abocarnos al estudio de la Teoría General de los Contratos, buscando en la misma, la posible clasificación del contrato colectivo de trabajo. Con ello no debe pensarse que propugnamos por la dependencia del Derecho Laboral para con el Derecho Civil. No, no es esa la intención, en virtud de que consideramos al derecho del trabajo como una rama con plena autonomía dentro del sistema jurídico mexicano, aunque sí debemos reconocer que las raíces del Derecho Laboral surgen del Derecho Civil, como todas las ramas del derecho.

Es importante adelantar que en el desarrollo del presente estudio, nos encontramos con que la mayoría de los tratadistas del derecho del trabajo en su aspecto colectivo, afirman que éste implica un instrumento de lucha y presión de la clase obrera, sentimiento que se encuentra latente en todas y cada una de sus ideas.

Nosotros disentimos de lo anterior, toda vez que consideramos al derecho colectivo del trabajo como un instrumento mediante el cual se consiguen, por medio del acuerdo de voluntades, las condiciones óptimas para las partes contratantes, extendiendo esas condiciones al mayor número de trabajadores posibles.

Así, en el primer capítulo, tratamos y analizamos a las partes que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo, esto es, a la coalición y al sindicato, y al patrón. En el mencionado capítulo, nos encontramos con temas por demás controvertidos como el referente al registro del sindicato: Esto pues algunos autores afirman que los efectos del mismo (del registro), son constitutivos del sindicato y algunos otros afirman que los efectos son declarativos.

En el capítulo segundo, estudiamos propiamente al contrato colectivo de trabajo, su definición, contenido, el hecho de la concurrencia de varios sindicatos en una misma empresa al momento de la celebración del contrato colectivo de trabajo, la revisión y terminación del mismo y algo que consideramos muy importante y que consiste en los emplazamientos a huelga que se han fundado en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, alegando un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo vía correcta la de la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

En el capítulo tercero, nos abocamos propiamente a lo que es la entrada en vigor o iniciación de vigencia - como algunos autores la denominan, del contrato colectivo de trabajo; Lo dispuesto al efecto por el legislador en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo: El depósito -- del contrato colectivo de trabajo; Algo que consideramos - muy importante en el presente estudio y que es la clasificación del contrato colectivo de trabajo dentro de la Teoría General de los Contratos Civiles, para culminar dicho capítulo con la exposición de nuestras razones para la reforma del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, hecho que ha dado lugar a la denominación del presente trabajo.

En el último capítulo, el cuarto, analizamos al contrato ley de manera somera y general, para poder hacer una comparación de las diferencias existentes entre ambos tipos de convenciones colectivas, en lo especial por lo -- que hace a la entrada en vigor o iniciación de vigencia de las mismas.

Esperamos que así como al autor, el presente estudio permita un conocimiento de las convenciones colectivas de trabajo en lo que a su entrada en vigor se refiere, en lo especial por lo que hace al contrato colectivo de -- trabajo.

CAPITULO I PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TEMA 1. LA COALICION

Por coalición debemos entender el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de -- sus intereses comunes, de acuerdo a lo que establece el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma, Capitant y Cucho define a la coalición como la "acción concertada de un cierto número de obre-ros o de patronos para la defensa de sus intereses respecti-vos" (1).

La Ley Federal del Trabajo no reglamenta la coalición, sino que se concreta únicamente a definirla en su artí-culo 355 y a reconocer la libertad de coalición de trabaja-dores y patronos, éste último en su artículo 354.

Lo anterior, en lo referente al artículo 354 de - la Ley Federal del Trabajo, resulta a todas luces inútil, - en virtud de que de acuerdo a lo dispuesto por el legisla-dor del '17 en el artículo 9° de la Constitución Política - de los Estados Unidos Mexicanos, no se podrá coartar el de-recho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier - objeto lícito, esto es, se consagra constitucionalmente el

1.- Trueba Urbina, Alberto. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. Botas Ediciones. México, 1957, 3a. edición. pag. 58.

derecho que todo individuo tiene de asociarse. Por ello, resulta totalmente innecesario que el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo reconozca de nueva cuenta tal derecho.

El maestro Mario de la Cueva afirma que la coalición y la asociación sindical corresponden a la categoría -- del derecho social, así como la sociedad al derecho privado y la reunión y la asociación al derecho público.

Sin embargo, en todas las anteriores figuras que - menciona el licenciado de la Cueva, de acuerdo a la clasificación del derecho, aparece que las partes integrantes de -- las mismas, persiguen objetivos y metas afines entre los --- miembros que las componen; lo anterior resulta indispensable en toda persona colectiva para la supervivencia y justificación de la misma. Por ello podemos decir que, al menos en --- principio, en origen, tanto la sociedad, la reunión y la asociación tienen una misma causa.

El maestro de la Cueva al definir a la coalición - afirma que "...es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización cesa la coalición." (2)

Con lo anterior, el maestro de la Cueva va más --- allá de la Ley Federal del Trabajo y explica en que consiste la temporalidad de que habla el artículo 354 de la misma. Sin embargo, y tomando en cuenta que la esencia de la coalición

2.- De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II. Ed. Porrúa, México 1979. 1a. ed. pag. 239.

ción radica en la temporalidad de ésta, nos preguntamos qué pasa entonces cuando el interés actual de que habla el maestro de la Cueva, se convierte en permanente: ¿se convierte en coalición permanente (entiéndase sindicato) por el sólo hecho del interés permanente, o tal y como lo disponen los artículos 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, precisan de cumplir con los requisitos de forma?.

De todo lo anterior podemos afirmar que la coalición resulta ser entonces la antesala o víspera de la constitución y registro posterior de un sindicato, no siendo éste necesariamente su fin.

TEMA 2. EL SINDICATO

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, de fine al sindicato como la coalición de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Aquí encontramos ya una clara diferencia entre -- las figuras de coalición y sindicato, siendo aquella temporal y ésta permanente pues sus fines consistentes en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones en su caso, no tienen duración determinada, ni terminan en un momento preciso, sino que son continuados en el tiempo .

Mario de la Cueva define al sindicato como "...la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la -- que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras jurídicas y políticas." (3)

La anterior definición de antemano excluye la posibilidad de constituir un sindicato de patrones y sujeta la vigencia del sindicato a la aplicación amplia de la justicia social a las condiciones de trabajo, debiendo entonces desaparecer el sindicalismo al cumplirse esos fines que han quedado descritos.

Para Eugenio Pérez Botija, el sindicato "...es -- una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales." (4)

El sindicato tiene para el mencionado autor de la cita que antecede, tres tipos de fundamentación:

a) Lógico-política.- El sindicato es consecuencia del reconocimiento de la libertad de asociación.

b) Económico-social.- El sindicato surge por la necesidad de proteger y defender intereses.

c) Filosófico-jurídico.- El sindicato representa aquellos particulares intereses tutelando debidamente a --- los mismos.

Los sindicatos al constituir por sí mismos una -- persona jurídica distinta a la de sus agremiados, tiene facultades patrimoniales, negociales y procesales.

Mario de la Cueva afirma que las organizaciones - sindicales tienen derechos "directos y derechos reflejos, - "... los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto que los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes

4. Pérez Botija, Eugenio. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Technos, S.A. 5a. ed. Madrid 1957, pag. 383.

no lo son." (5)

Así, los derechos directos son aquellos consistentes por ejemplo, en participar en las asambleas, juntas y mesas directivas del sindicato, etcétera.

Los derechos reflejos, serán aquellos consistentes en actos que hacen valer los agremiados como los derivados de la cláusula de admisión (que más adelante trataremos) pactada en el contrato colectivo de trabajo entre el sindicato y el patrón respectivo.

Los sindicatos así mismo, tienen obligaciones específicas que cumplir y al efecto, el artículo 377 de la -- Ley Federal del Trabajo las enumera en las siguientes:

a) Proporcionar los informes que les soliciten -- las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.

b) Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, los cambios -- de su directiva y las modificaciones de los estatutos, --- acompañando por duplicado copia autorizada de las actas -- respectivas.

c) Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Mario de la Cueva, amplía éste catálogo de obligaciones y adiciona al mismo las siguientes:

" a) No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad;

b) Cumplir los deberes paralelos a los ciudadanos;
y

c) Pagar las cuotas sindicales ordinarias." (6)

Sin embargo, como puede verse, estas obligaciones adicionadas por el maestro Mario de la Cueva son personales de los miembros del sindicato y la tercera de ellas, frente al mismo.

De igual forma, los sindicatos tienen cierta prohibiciones legales que se contienen en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo y que se hacen consistir en las siguientes:

- No intervenir en asuntos de índole religioso

- No ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro

2. A) Diferentes Tipos de Sindicatos:

Existen diferentes tipos de sindicatos, atendiendo la división de los mismos a la naturaleza del trabajo -- que desarrollan sus afiliados y/o al ámbito de aplicación o jurisdicción del mismo:

a) Gremiales.- Son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. En realidad, este tipo de sindicatos ha caído últimamente en desuso.

b) De empresa.- Son aquellos integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Es de los mas usuales en la actualidad.

c) Industriales.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Muy común en la actualidad también.

d) Nacionales de industria.- Los integrados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

e) De oficios varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo pueden constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte, hecho que suponemos de difícil realización en nuestro país.

A su vez, los sindicatos de patrones pueden ser -
cualquiera de los siguientes:

a) Los formados por patrones de una o varias raa-
mas de actividades;

b) Nacionales, los formados por patrones de una -
o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federau
tivas.

Otra clase especial de sindicatos puede ser la de
los constituídos por trabajadores de confianza. El artículo
363 de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe el hecho de que
los trabajadores de confianza formen parte de los sindica--
tos de los trabajadores que no tienen tal categoría, prohi-
bición que reproduce el artículo 183 del mismo ordenamiento.

No obstante lo anterior, dicha prohibición no im-
plica el hecho de que los trabajadores de confianza no se -
unan y conformen un sindicato de trabajadores de confianza.

2. B) Requisitos Legales de los Sindicatos para la Obtención de su Registro:

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 364 de
la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos deben constituir
se con un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo
o con tres patrones cuando menos. Los trabajadores a los -
que les fué rescindida su relación de trabajo hasta con --
treinta días de anticipación, serán tomados en cuenta para
contabilizar el número mínimo que para sindicatos obreros

precisa la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior implica un requisito en cuanto a las personas para la constitución de un sindicato.

Se debe solicitar y obtener el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia federal y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en caso de competencia local, es decir, en caso de empresas con actividades de las no comprendidas por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual constituye un requisito de forma; al efecto, deberá remitirse a la autoridad competente (Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Junta Local de Conciliación y Arbitraje) por duplicado, la documentación que establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y que consiste en:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios;

- Copia autorizada de los estatutos; y

- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

Los documentos antes referidos deben ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas.

De lo anterior se desprende, que el legislador en lugar de tomar una figura de hecho y crearle una figura de derecho, creó ésta última primero sin tomar en cuenta que con tal actitud le impone a la figura del sindicato un amarre que impide se manifieste libremente.

¿Cuál fué el parámetro para determinar el número de veinte trabajadores o tres patrones para la constitución de un sindicato?, ¿no puede haber de hecho un sindicato con menos de veinte trabajadores o de tres patrones que funcione incluso mejor que aquellos que supuestamente reúnen los requisitos legales?.

Así mismo, al solicitar el legislador en la ----- fracción segunda del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios. -- ¿debemos entender que se trata de un requisito único para sindicatos obreros?.

Como último requisito encontramos el consistente en que el sindicato debe abocarse al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses que les son comunes a los miembros del mismo, siendo éste un requisito de fondo. Lo anterior se desprende de la lectura del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene la definición que de sindicato hizo el legislador.

Por lo que hace a la obtención del registro, hecho que por disposición de la ley es constitutivo del sindicato, se tratará en el siguiente inciso del presente tema.

2. C) Procedimiento de Registro:

El licenciado Mario de la Cueva define al registro como "...el acto por el cual, la autoridad da fé de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo." (7)

Coincidimos con el maestro de la Cueva en cuanto al deber ser por lo que hace al registro de un sindicato: sin embargo, en la práctica y de acuerdo a una interpretación estricta de lo preceptuado al respecto por la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el registro del sindicato es constitutivo del mismo y no declarativo de su existencia como debiera ser.

Coincide con lo anterior la interpretación del Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Décimo Circuito, en la tesis que a continuación nos permitimos transcribir:

SINDICATOS, REPRESENTACION DE LOS.-
Conforme a lo previsto en los artículos 374, 376 y demás relativos del código laboral, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad jurídica entre otras cosas, para defender ante todas las autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; de este modo, la representación del sindicato es ejercida por su secretario general o

por la persona que designe su directiva; sin embargo, la falta de registro de la agrupación sindical impide la existencia legal, como persona jurídica, de esa agrupación, sin que, obste que las personas físicas promovedentes del juicio de garantías, se ostenten como directivos de la agrupación señalada como quejosa, así -- como que para fines del trámite se -- hubiese admitido la representación -- correspondiente, puesto que es innegable que al haberse negado el registro cuestionado, debe entenderse que no existe la representación argumentada, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente.

Amparo en Revisión 205/81.- Sindicato Unico de Trabajadores Académicos de la Universidad de Yucatán.- 21 de enero de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jo sé de Jesús Rodríguez Martínez.

Informe 1982. Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto - Circuito. Número 19. Página 376.

De lo anterior se desprende, que realmente y contra toda lógica jurídica, en nuestro sistema de derecho el registro del sindicato es constitutivo de la existencia del mismo y no declarativo como debería ser.

Lo anterior, resulta ser tema de por sí abundante para el presente estudio y por ello se deja para posterior ocasión. Pasamos por lo mismo al procedimiento de registro del sindicato propiamente.

Una vez presentada la solicitud de registro del sindicato, con los documentos a que obliga la ley y que han quedado descritos, la autoridad respectiva deberá proceder

al estudio de los siguientes extremos:

a) Que el sindicato tenga como finalidad la consistente en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

b) Que se haya constituido con un mínimo de veinte trabajadores (sindicato obrero) o tres patrones (sindicato patronal).

c) Que se hayan exhibido los documentos enumerados por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

La autoridad correspondiente está obligada a otorgar al sindicato solicitante, el registro respectivo siempre y cuando haya cumplido con los extremos detallados; en caso de que no hayan sido satisfechos, se negará el registro.

La autoridad solicitada, tiene sesenta días para determinar sobre la procedencia o no de otorgar el registro, concluidos los cuales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace en los tres días siguientes, se tiene por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad a expedir la constancia respectiva en los siguientes tres días. A lo anterior se le ha denominado en la teoría y en la práctica como el registro automático de un sindicato.

Para que proceda la cancelación del registro de un sindicato, se precisa de seguir por cualquier interesado, instancia judicial por cualquiera de los siguientes supuestos:

- Por disolución;
- Por dejar de tener los requisitos legales.

Atinadamente, el legislador en el artículo 370 - de la Ley Federal del Trabajo estableció que en ningún momento o caso los sindicatos estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa, toda vez que tal situación se prestaría a ser utilizada como medio de presión político.

TEMA 3. EL PATRON

La definición que de contrato colectivo de trabajo hace la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, menciona al patrón o patrones como una de las partes que celebran la convención colectiva mencionada.

Así, el artículo 10 del mencionado ordenamiento laboral, define al patrón como la persona física o moral -- que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Garriguet entiende por patrón a la "...persona -- que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, cargando con los riesgos y aprovechando los beneficios." (8).

Garriguet menciona en su definición de patrón un aspecto que es muy importante, consistente en que patrón -- también se considera a la persona que se beneficia por los servicios prestados por el trabajador. Sin embargo, Garriguet se abstiene de mencionar el hecho consistente en la -- contratación, como elemento determinante para considerar al patrón como tal.

En la situación actual, solemos encontrar patrones cuya identificación personalizada resulta clara y precisa, como es el caso de aquellos pequeños comerciantes, o --

8.- Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. pag. 319.

un ejemplo todavía más claro, el caso de los trabajadores al servicio doméstico.

Sin embargo, es muy común el encontrar en la actualidad casos en los cuales la figura del patrón individualmente considerado se pierde por tratarse de grandes sociedades que para cumplir su objeto social, precisan de la contratación de trabajadores cuyo número varía dependiendo de la envergadura de la empresa.

En relación a lo anterior, el legislador con el ánimo de proteger al trabajador, estableció en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el hecho consistente en que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Dicha disposición legal resulta lógica, toda vez que busca obligar en forma directa al patrón con los trabajadores y evitar la intermediación con fines desvinculantes.

En relación a lo anterior, nos permitimos citar la siguiente jurisprudencia:

El trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar sus servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose -

con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos de la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la de nominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

Séxta Epoca, 5a. parte: Vol. XLIX, pag. 59 AD 7229/60 José Arroyo Arce. 5 Vts.

Vol. XLIX, pag. 48. AD 1091/61. Salvador Guzmán Ramírez. 5 Vts.

Vol. LXXI, pag. 14. AD 7324/62. Homero Caso de León. 5 vts.

Vol. LXXIII, pag. 22. AD 1025/62. Rodolfo Hernández - Montañés. 5 vts.

Vol. XC pag. 35. AD 6364/57. Adalberto Salas Dávila. Unanimidad de 4 vts.

3.A) La Empresa y el Establecimiento:

La Real Academia Española de la Lengua define a la empresa como una "...entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad."

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, de fine a la empresa para efectos de las normas de trabajo, como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Si comparamos ambas definiciones, encontramos que en esencia, la contenida en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo reproduce la emitida por la Real Academia Española de la Lengua, toda vez que la primera contiene el concepto de unidad económica de producción o distribución de -- bienes o servicios, hecho que se deriva de la definición de la Real Academia Española de la Lengua que habla de una integración del capital y del trabajo para la actividad industrial, mercantil o de prestación de servicios. Así, no podemos hablar de producción y distribución de bienes o prestación de servicios, sin la conjunción de los factores de la producción que son el capital y el trabajo. Ninguno de ellos aislado puede con la responsabilidad de su función.

Aún recordamos y lo seguiremos haciendo, aquellas enseñanzas recibidas en el aula de estudio del maestro Soto Cerbón cuando afirmaba que la empresa era la unión de los factores de la producción que se denominan capital y trabajo.

Efectivamente, ambos factores constituyen solidariamente la esencia de lo que es la empresa; ésta última no podría subsistir si alguno de esos factores se ausentara.

El capital, entendido como aquellos bienes tangibles necesarios para la producción (inversiones, bienes inmuebles, maquinaria, etc.) nada podría producir o distribuir sin el trabajo. Y éste último entendido como la fuerza de trabajo (los empleados y obreros) nada podría producir o -- distribuir sin la existencia del capital que les soportara y respaldara para la ejecución del trabajo.

Algunos autores sostienen que el contrato colecti

vo de Trabajo es celebrado éntre una empresa y un sindicato, lo cual es erróneo, toda vez que si bien es cierto que el pacto colectivo en cuestión precisa del acuerdo al efecto de los factores configurantes de la empresa, también lo es que ese pacto colectivo es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, cuyo clausulado es aplicable a una o varias empresas o establecimientos, tal y como atinadamente lo dispuso el legislador en el artículo 386 - de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma, podemos hacer ver que un establecimiento no implica la existencia de otra empresa, sino -- que es una parte de ella, una sucursal, agencia o semejante que siendo parte de la empresa la ayuda a la realización de sus fines. Así está previsto por el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, podemos decir sin temor a equivocarnos, que puede haber una o varias empresas sin establecimientos, mas no pueden existir establecimientos sin empresa. La empresa es el principal y el establecimiento el accesorio.

CAPITULO II EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TEMA 1. DEFINICION Y DIFERENCIAS ESENCIALES CON EL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. A) Definición:

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo de fine al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos 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 varias empresas o establecimientos.

Capitant y Cuche lo define como el "...acuerdo -celebrado entre uno o más patrones o un sindicato patronal y los delegados de los obreros o el sindicato del que forman parte, y que tiene por objeto principal, fijar en todo o en parte las condiciones de trabajo para que los empleadores se obligen a establecer en sus establecimientos". (9)

De las definiciones anteriores se desprende que Capitant y Cuche no admite la posibilidad de que al momento de la celebración del contrato colectivo de trabajo concurran varios sindicatos de patrones, hecho que atinadamen

9.- Ibidem. pag. 82.

te contempla la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina no define al contrato colectivo de trabajo, afirmando por su parte, que el mismo "siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr através de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales." (10)

Con lo anterior excluye el maestro Trueba Urbina la posibilidad de la intervención de la voluntad patronal en la concertación del contrato colectivo de trabajo, lo cual implica desde nuestro punto de vista, una equivocación, toda vez que si así fuera, nos encontraríamos en la práctica con contratos colectivos de trabajo que contendrían sueldos exorbitantes, permisos inauditos con goce de sueldo, etcétera, y ninguna empresa soportaría condiciones de trabajo tan favorables a los trabajadores y tan desfavorables para la producción o distribución de bienes o prestación de servicios.

Lo cierto es que los trabajadores por conducto de sus líderes sindicales, ejercen fuerte presión para pagar (verbo éste último que implica acuerdo de voluntades) tal y como expresamente lo determina la Ley Federal del --

10.- Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 1980. página 384.

Trabajo) condiciones favorables a los mismos con el patrón, teniendo éste la facultad de negociar con los trabajadores y/o líderes sindicales la celebración del pacto colectivo - en condiciones favorables para ambas partes, persiguiendo - como es lógico, la consecución de sus intereses. Esto es, - debe haber una conjunción y acoplamiento de los intereses de ambas partes contratantes, cediendo cada una de ellas al go para la celebración final del contrato.

1. B) Diferencias esenciales con el Contrato Individual de Trabajo:

Partiremos de la definición que de contrato individual de trabajo hace la Ley Federal de Trabajo en su artículo 20 y que es del tenor siguiente:

"ARTICULO 20.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Para Eugenio Pérez Botija, el contrato individual de trabajo es el "...acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución." (11)

11.- Pérez Botija, Op. Cit. página 111.

Por otro lado, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo ya citado, establece que por contrato colectivo de trabajo se deberá entender aquel 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.

De las anteriores definiciones, se vislumbran claramente las siguientes diferencias esenciales:

a)

+ El contrato individual de trabajo no precisa de formalidad alguna, pudiendo celebrarse inclusive en forma tácita.

+ El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente en razón de la materia (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo).

b)

+ El contrato individual de trabajo se celebra entre un patrón y un trabajador.

+ El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.

c)

+ El contrato individual de trabajo rige las -

relaciones entre las partes denominadas patrón y trabajador.

+El contrato colectivo de trabajo rige las relaciones de una o mas empresas o establecimientos entre las partes contratantes, y los beneficios se hacen extensivos a los trabajadores que no intervinieron en la celebración del mismo. (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo).

d)

+ El contrato individual de trabajo no está sujeto a revisión alguna, ni en lo que se refiere al salario ni al clausulado.

+ El contrato colectivo de trabajo es revisable cada dos años en lo que se refiere a clausulado y cada año por lo que hace al tabulador de salarios.

TEMA 2. CONTENIDO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo deberá -- contener lo siguiente:

- Nombre y domicilio de los contratantes;
- Empresas y establecimientos que abarque;
- Duración del mismo o la expresión de ser por -- tiempo indeterminado o para obra determinada;
- Jornadas de trabajo;
- Días de descanso y vacaciones;
- Monto de los salarios;
- Cláusulas relativas a la capacitación y adies--
tramiento de los trabajadores en la empresa o establecimien--
tos que comprenda;
- Disposiciones sobre la capacitación y adiestra--
miento que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a la
borar a la empresa o establecimientos;
- Bases para la integración y funcionamiento de -
las comisiones que deban integrarse de acuerdo a lo dispues--
to por la Ley Federal del Trabajo; y
- Otras estipulaciones que convengan las partes.

Si se diera el caso de un contrato colectivo de trabajo al cual le faltare las disposiciones relativas a salarios (tabulador de), éste queda sin efectos por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo (artículo 393). Si por el contrario, se presenta para su depósito un contrato colectivo de trabajo al cual le faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplican las disposiciones que como mínimos y máximos posibles establece la Ley Federal del Trabajo al efecto (artículo 393).

En la práctica, y sin fundamento legal alguno, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se niega a recibir los contratos colectivos de trabajo a los cuales les falten las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, así como las disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

Independientemente de lo anterior, consideramos que las disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores así como las normas relativas a la constitución, integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, deberían contenerse en dado caso, en el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa en cuestión y no en el contrato colectivo de trabajo de la misma.

2. A) Cláusula de Exclusiva Contratación:

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo es tablece en su primer párrafo que en el contrato colectivo de trabajo podrá pactarse que el patrón admitirá exclusiva mente como trabajadores a quienes sean miembros del sindi- cato contratante. Sin embargo, ésta cláusula no puede apli- carse en perjuicio de aquellos trabajadores que no formen parte del sindicato respectivo y que ya presten sus servi- cios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicita la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula referida.

Nestor de Buen afirma que cuando se trata de la admisión, caso que nos ocupa, "el procedimiento habitual - consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha -- presentado una vacante o un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe de 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." (12)

Es conveniente hacer la aclaración de que doctri- nalmente se le denomina a ésta cláusula así como a la si--- guiente a tratarse, como cláusulas de exclusión, una de in- greso y la otra por separación, respectivamente. Sin embar

go, siguiendo al maestro Soto Cerbón, consideramos que ésta cláusula debe denominarse de exclusiva contratación, dejando la denominación de cláusula de exclusión para la siguiente a tratarse y que se adecúa por su contenido, a la denominación referida.

2. B) Cláusula de Exclusión:

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece en su segundo párrafo que podrá pactarse en el contrato colectivo de trabajo que el patrón separará al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato contratante.

Para Mario de la Cueva, la cláusula de exclusión en cita, debe ser considerada anticonstitucional, en virtud de que "la Constitución garantiza la libertad de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio." (13)

Efectivamente, el artículo 123 apartado "A" - - - fracción XVI establece que tanto los obreros como los empleados tendrán derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. Al efecto la ley reglamentaria del artículo citado, esto es, la Ley Federal del Trabajo, en su

13.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. página 387.

artículo 358 establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, te--niéndose por tanto, por no puesta cualquier estipulación -- que establezca multa convencional en caso de separación -- del sindicato que desvirtúe de algún modo el derecho de libertad sindical mencionado.

Mario de la Cueva afirma atinadamente que "el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación - de sanciones... cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la - Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución." (14)

Baltazar Cavazos Flores propugna igualmente por la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión, por ser violatoria de los artículos cuarto y quinto de la Constitución, afirmando 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 partes." (15)

14.- Ibidem. Página 387.

15.- Cavazos Flores, B. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEO-
RIA. Página 426.

Para Néstor de Buen, "la naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del apartado "A" -- del artículo 123 de la Constitución, no puede ser puesta -- en tela de juicio. Esa naturaleza social del derecho de -- sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente -- habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si --- constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionen con la ex-- clusión al trabajador que ataque el grupo -y la consecuen-- te pérdida del trabajo- no pueden ser consideradas como -- anticonstitucionales. Y ésto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta - indebida. Ambas situaciones implican la rebeldía indivi--- dual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalis-- mo." (16)

Lo anterior implica una notoria y abierta defensa a la cláusula de exclusión (llamada doctrinalmente de exclusión por separación); sin embargo, Nestor de Buen afirma posteriormente que "el problema deriva de... el --- riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Esto es, lamentablemente cierto. Los sindicatos que la utilizan suelen hacerlo en de-- fensa de un interés patronal..." (17)

16.- De Buen, Néstor. Op. Cit. Página 502.

17.- Ibidem. Página 503.

TEMA 3. CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS
EN LA EMPRESA

El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo --
atendiendo al hecho de que en una sola empresa o estableci-
miento pueden concurrir diferentes tipos de sindicatos, --
dispone lo siguiente:

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

I.- Si concurren sindicatos de empresa
o industriales o unos y otros, el con-
trato colectivo se celebrará con el que
tenga mayor número de trabajadores den-
tro de la empresa;

II.- Si concurren sindicatos gremiales,
el contrato colectivo se celebrará con
el conjunto de sindicatos mayoritarios
que representen a las profesiones, siem-
pre y cuando se pongan de acuerdo. En
caso contrario, cada sindicato celebra-
rá un contrato colectivo para su profe-
sión; 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 núme-
ro de sus afiliados sea mayor que el de
los trabajadores de la misma profesión
que formen parte del sindicato de empre-
sa o de industria."

Al respecto, Nestor de Buen afirma que "el sin-
calismo y la contratación colectiva están dominados en ---
nuestro país por dos principios fundamentales: el de la es

pecialidad y el de 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." (18)

18.- Ibidem. Página 685.

TEMA 4. LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Mario de la Cueva define a la revisión del contrato colectivo de trabajo como "los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición" (19)

El contrato colectivo de trabajo por tiempo indefinido, determinado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, atento a lo dispuesto por el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, con sesenta días de anticipación a:

- El vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

- El transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

- El transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá ---

a lo establecido en el contrato, y en su defecto, a la fecha de depósito. (artículo 399).

El contrato colectivo de trabajo es revisable -- cada dos años en lo que se refiere a su clausulado y por lo que hace al tabulador de salarios, cada año, debiéndose hacer la solicitud de revisión, con treinta días de anticipación del cumplimiento de un año de transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, -- tal y como lo dispone el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Para Nestor de Buen, "ésta solicitud 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 del convenio que contenga las bases de su revisión." (20)

Si el contrato colectivo se celebra por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; 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 si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes ten-

gan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los - trabajadores afectados por el contrato colectivo, por lo - menos. (artículo 398).

En caso de que ninguna de las partes solicite la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercite el derecho de huelga, -hecho poco probable-, el contrato - colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. (artículo 400)

Alberto Trueba Urbina afirma que el fundamento - de la revisión anual del contrato colectivo de trabajo por lo que hace al tabulador salarial del mismo, estriba en -- "la delicada situación económica que actualmente priva en nuestro país como consecuencia del desquiciamiento económico mundial..." buscando "... aliviar la repercusión de la crisis en la clase obrera." (21)

Congruente con lo anterior manifiesta el maestro Trueba que "sería conveniente estudiar la posibilidad de - establecer una escala móvil de salarios, para conservar la normalidad y estabilidad económica de los trabajadores --- frente al incontrolable aumento de los precios." (22)

Atinadamente el maestro Nestor de Buen, afirma - que "el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión --

21.- Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. NUEVO... Página 395.

22.- Ibidem. Página 396.

bienial, 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." (23)

4. A) Modificación de las Condiciones Colectivas:

De acuerdo a lo establecido por el artículo 426 - de la Ley Federal del Trabajo, 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 contratos ley, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Al efecto, la solicitud deberá ajustarse a lo -- dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y se tramitará de conformidad con las disposiciones que el mismo ordenamiento prevee para los -- conflictos colectivos de naturaleza económica.

La modificación de las condiciones colectivas -- de trabajo implica el hecho de que se den circunstancias - que provoquen un desequilibrio entre los factores de la -- producción y que imposibiliten la espera del plazo a que - hace mención el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo para solicitar la revisión salarial del contrato colectivo de trabajo.

En principio al reformarse en 1974 la Ley Federal del Trabajo y autorizarse la revisión anual del contrato colectivo de trabajo en lo que a salarios se refiere, se dejó sin efectos prácticos el capítulo de modificación de las condiciones colectivas de trabajo, toda vez que la situación económica, si bien no era totalmente estable, -- también lo es que no era tan variable como en la actualidad, en que vivimos una inflación galopante que implica -- aumentos de precios a los productos de consumo básico cada mes, y en ocasiones, antes.

Mario de la Cueva afirmaba en el no tan lejano año de 1979: "no parece ni razonable ni posible que apenas transcurridos uno, dos o tres meses de la revisión salarial, se solicite de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una modificación general del elemento normativo; y por otra parte, se correría el riesgo de que antes de que se dictara el laudo, llegara el momento de solicitar la revisión plena del contrato colectivo." (24)

Seguramente que las opiniones del maestro de la Cueva al respecto serían distintas en la actualidad, dadas las condiciones socio-económicas que hoy por hoy aquejan a nuestro país.

Debido a la complejidad y escasez de praxiología de la forma de los procedimientos para los conflictos colectivos de naturaleza económica, y en algunas ocasiones -

debido también al desconocimiento que de la materia se --- tiene, infinidad de sindicatos emplazan a los patrones a - huelga, con fundamento en la fracción primera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

II..."

Lo anterior, ha dado lugar a la procedencia de - la solicitud por parte de los patrones de la declaración - de inexistencia de la huelga en cuestión, con fundamento - en lo dispuesto por el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo.

El caso más importante últimamente ha sido el -- del emplazamiento a huelga con fundamento en la fracción - primera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, -- llevado a cabo por el Sindicato Mexicano de Electricistas en contra de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. y asociadas de la misma, al cual recayó laudo de la Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas, Junta Especial No. 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente No. III-A-594/87, declarando la inexistencia del movimiento, laudo de fecha cuatro de marzo de 1987. Al efecto nos permitimos transcribir partes medulares y de vital importancia de los Resultandos primero, segundo y tercero, Considerandos primero y segundo y Puntos Resolutivos primero,

segundo y tercero, mismos que son del tenor siguiente:

"RESULTANDO:

1o. Con fecha doce de febrero de mil novecientos ochenta y siete, el Sindicato Mexicano de Electricistas presentó pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, esgrimiendo que la situación de crisis imperante en el país, con las consecuencias de carestía incesante, caída cotidiana de la moneda y desplome del poder adquisitivo de los salarios, ha llevado a la clase trabajadora a un grado de depauperización... Como objeto de huelga señalan la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital...

2o. ...la empresa contestó al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, negando las peticiones solicitadas por el sindicato...

3o. ... Como causales de inexistencia, señaló -la emplazada- la falta de objeto, precisando en la primera causal... que carece de fundamento legal el movimiento de huelga estallado por el sindicato emplazante, a virtud de que pretende fundarlo en un desequilibrio económico entre los factores de la producción..., que este objeto, ...no existe... El movimiento de huelga efectuado por la organización sindical emplazante no tiene como objeto ninguno de los señalados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo... pues suponiendo sin conceder que la --

disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida trajera aparejados desequilibrio económico para los trabajadores, es indudable que dicho desequilibrio no es motivo de huelga ya que en todo caso su origen se debe a una crisis de carácter general y a nivel nacional que afecta tanto a trabajadores como a mis representadas -emplazadas-... En el caso concreto existe la imposibilidad jurídica de alcanzar como objeto de huelga alguno de los consignados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo pues... suponiendo sin conceder que procediera la huelga por un desequilibrio económico provocado por un hecho notorio basado en las condiciones financieras de las empresas, eso ni lo hizo valer y mucho menos lo ha probado, de donde se colige que el Sindicato Mexicano de Electricistas realizó un acto jurídico de emplazamiento y estallamiento de huelga sin ajustarse a las prescripciones de la ley y consecuentemente... deberá declararse inexistente... Finalmente, suponiendo sin conceder que existiera un desequilibrio entre trabajadores y empresas, que no lo hay, la huelga estallada tampoco es legítima porque el sindicato carece de acción y derecho para intentar este procedimiento porque la ley establece distinta vía y términos para ello.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Esta Junta Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver el presente incidente...

SEGUNDO.- La primera causal de inexistencia legal de la huelga que hacen valer las empresas, consistente en que la

misma carece de objeto porque pretende fundarla en un desequilibrio económico entre los factores de la producción, - debe ser declarada fundada y operante ... las causas de desequilibrio a que se refiere el sindicato no se debe a - circunstancias de hecho derivadas de - las empresas emplazadas, sino a situaciones de carácter general imperantes en el país, como el propio sindicato - lo reconoce, por lo que no se está en la hipótesis contenida en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal - del Trabajo, porque el objeto de huelga debe estar referido única y exclusi - vamente a la relación existente entre el patrón y sus trabajadores, lo cual en la especie, no ocurre... habiendo - sido considerada procedente esta cau - ssa de inexistencia, resulta innecesario el análisis de las restantes causa - les hechas valer...

RESUELVE:

PRIMERO.- Se declara legalmente i----nexistente la huelga estallada por el Sindicato Mexicano de Electricistas en las instalaciones de...

SEGUNDO.- Se requiere a los trabajado - res huelguistas para que en un térmi - no de veinticuatro horas se presenten a reanudar sus labores...

TERCERO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.- Así lo proveyeron..."

SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS, JUNTA ES - PECIAL NUMERO CINCO DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

EXPEDIENTE NUMERO III-A-594/87.
SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

Vs.

COMPANIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Y SUS ASOCIADAS (EN LIQUIDACION)

COMPANIA DE LUZ Y FUERZA DE PACHUCA,
S.A.
COMPANIA MEXICANA MERIDIONAL DE FUERZ
ZA, S.A. Y
COMPANIAS DE LUZ Y FUERZA ELECTRICA
DE TOLUCA, S. A.

TEMA 5. TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo es tablece que el contrato colectivo de trabajo termina:

- Por mutuo consentimiento;
- Por terminación de la obra; y
- Por cierre de la empresa o establecimiento, -- siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

En la práctica resulta difícil encontrar la terminación de un contrato colectivo de trabajo por mutuo con sentimiento, toda vez que implicaría el romper con la contratación colectiva y regresar a la contratación indivi-- dual, o en su defecto, el celebrar nuevo contrato colectivo de trabajo con sindicato diverso, hecho que como ya quedó asentado, resulta poco probable.

La terminación de la obra para la que fueron con tratados los trabajadores implica también la terminación - del contrato colectivo de trabajo, así como:

+ La fuerza mayor o el caso fortuito no imputa-- ble al patrón, o su incapacidad física o mental o su muer-- te, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos:

+ La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

+ El agotamiento del tiempo u obra determinado o del capital determinado en el caso de las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas; y

+ El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

De acuerdo a lo dispuesto por la fracción segunda del artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia legal del estado de huelga, deberá notificar la resolución por conducto de la representación sindical a los trabajadores, apercibiendo a los mismos a que por el sólo hecho de no acatar la resolución consistente en regresar a sus labores en un plazo de veinticuatro horas, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

De lo anterior se desprende una nueva causal de terminación del contrato colectivo de trabajo que no contempla el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de que ninguno de los trabajadores acate el mandamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, consistente en el hecho de que todos los trabajadores se abstengan de regresar a sus labores, en un término de veinticuatro horas.

De igual forma lo contempla Mario de la Cueva en la obra del mismo citada cuando afirma que si los trabajadores rehusan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrón -- puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal.

Otra situación análoga a la anterior en razón de la causa -ausencia legal de trabajadores del sindicato contratante, prestando servicios al patrón contratante-, la ha ce consistir Nestor de Buen en la siguiente: "Aunque la ley no 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, deje 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 de trabajo" (25)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 403 establece que, en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo, o de -- terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Al respecto, Nestor de Buen considera que "la conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindica-

cato titular no afecta necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán desde ese momento, como costumbre o uso de empresa". (26)

Para Mario de la Cueva, en caso de terminación -- del contrato colectivo de trabajo por mutuo consentimiento o disolución del sindicato -caso que nos ocupa- "las relaciones individuales, en armonía como lo mandado en el artículo 403, continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del contrato colectivo. Debe hacerse notar, que si existe otro sindicato en la empresa o se forma uno nuevo, o en los casos de terminación por mutuo consentimiento, podrá existir del empresario la firma de un nuevo contrato colectivo". (27)

26.- Ibidem. Página 693.

27.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Página 473.

Así mismo, en el numeral en cita, el legislador impone la forma escrita al contrato colectivo de trabajo, - bajo pena de nulidad; a contrario sensu del contrato individual de trabajo, en que la relación de trabajo se da por la mera prestación del trabajo sin que medie o no contrato escrito, en las relaciones colectivas de trabajo, las mismas se encuentran supeditadas a la existencia por escrito del - contrato colectivo de trabajo.

De la lectura del segundo párrafo del artículo -- 390 de la Ley Federal del Trabajo, nos asalta la siguiente duda: ¿El depósito del contrato colectivo de trabajo es --- constitutivo de las relaciones colectivas de trabajo?. A -- nuestra manera de ver, no podemos considerar al depósito como constitutivo de las relaciones colectivas, sino que el - mismo tiene como finalidad el hacer oponibles los efectos - del contrato colectivo de trabajo a personas terceras a la relación colectiva.

Suponiendo entonces que en un contrato colectivo de trabajo no señalan las partes fecha para la entrada en - vigor de los efectos del mismo y el ejemplar respectivo del contrato nunca es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ¿qué pasa con las relaciones colectivas de trabajo?. Indudablemente que los efectos de ese -- contrato colectivo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, no entran en vigor en ningún momento y menos aún es oponible dicho contrato frente a terceros. Es obvio que al darse el acuerdo de voluntades en el momento de la celebración del contrato colectivo de referencia, ambas partes están de acuerdo en la aplica--

ción de la convención colectiva referida y seguramente que la aplicarán a las relaciones obrero-patronales aún cuando el contrato colectivo no se encuentre debidamente depositado ante la autoridad competente y el mismo no contenga fecha para la iniciación de su vigencia; todo lo anterior en contra de lo dispuesto por el artículo 390 multicitado, --- pues tal numeral, en muchas ocasiones queda en un supuesto "deber ser" olvidándose del "ser" de las cosas por carecer de una flexibilidad adecuada que recoja las situaciones de hecho o facto que se presentan.

1. A) El Depósito:

Para Baltazar Cavazos Flores, "el depósito constituye al contrato colectivo de trabajo, de manera que si el documento no se deposita no estaríamos frente a un contrato colectivo... sin embargo, el pacto sería obligatorio para las partes, pero no se trataría de obligaciones derivadas de un contrato colectivo." (28)

Para Nestor de Buen, "el contrato colectivo --- existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural esto es, carente de acción. No se podría, v. gr. plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un

28.- De Buen, Nestor. (citado por) Op. Cit. Página 682.

contrato colectivo no depositado." (29)

En contra de lo afirmado por Nestor de Buen, Mario de la Cueva esgrime que el contrato colectivo de trabajo no depositado, surte efectos entre las partes, no siendo así frente a terceros y cita así mismo una tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación nos permitimos transcribir y que a la letra dice:

"DEPOSITO, FALTA DEL EN EL CONTRATO COLECTIVO.- La falta de depósito de un contrato colectivo de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- trae como consecuencia que el mismo no produzca efectos legales en relación a terceros, ya que entre los contratantes los produce desde el momento en -- que queda firmado.

A.D. 6709/42-1a. Sindicato Control Proletario de Músicos.

Coincidimos con Mario de la Cueva en el hecho de que el contrato colectivo de trabajo no depositado ante la autoridad competente, surte efectos entre las partes contratantes y no así frente a terceros (pudiendo en tal caso emplazar a huelga otro sindicato para conseguir válidamente la firma de otro contrato colectivo).

Sin embargo, ¿qué pasaría en caso de incumplimiento de alguna de las partes contratantes de las obliga-

ciones a su cargo que ese contrato colectivo de trabajo no depositado engendra?.

Como atinadamente dice Nestor de Buen en la cita última transcrita, se trata de derechos que carecen de acción para poder demandar su cumplimiento.

TEMA 2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VISTO A LA LUZ -
DE LA TEORIA GENERAL DE LOS CONTRATOS (DERECHO --
CIVIL)

2. A) Aclaración:

Antes de profundizar en el tema, consideramos necesario aclarar que con el mismo no pretendemos regresar -- hasta aquella época en que el Derecho Civil se aplicaba supletoriamente al Derecho del Trabajo. No, no es esa nuestra intención sino que atendiendo al origen del Derecho Laboral buscamos con el presente análisis comparativo una posible - clasificación dentro de la teoría civilista de los contratos, del contrato colectivo de trabajo.

2. B) La Teoría de los Contratos Civiles y el Contrato Colectivo de Trabajo:

Rojina Villegas define al contrato como "un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. El convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales..." (30)

De igual forma el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la -- República en Materia Federal, define al contrato de la siguiente manera:

"ARTICULO 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

Alberto Trabucchi a su vez, define al contrato como "el acuerdo de dos o más partes para constituir, regular o extinguir entre sí una relación jurídica patrimonial" (31)

Hay diversas clasificaciones que de los contratos ha hecho la doctrina y el derecho positivo y que son, a saber:

- a) Contratos unilaterales y bilaterales;
- b) Contratos onerosos y gratuitos;
- c) Contratos conmutativos y aleatorios;
- d) Contratos reales y consensuales;
- e) Contratos formales y consensuales;
- f) Contratos principales y accesorios; y

31.- Trabucchi, Alberto. INSTITUCIONES DE DERECHO CIVIL, TOMO II Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid 1963. Página 163

g) Contratos instantáneos y de tracto sucesivo.

a)

+ Contrato bilateral es el acuerdo de voluntades que da nacimiento a derechos y obligaciones para ambas partes.

+ Contrato unilateral es un acuerdo de voluntades que engendra sólo obligaciones para una parte y derechos para la otra.

b)

+ Contrato oneroso es el que impone provechos y gravámenes recíprocos.

+ Contrato gratuito es aquél en que los provechos corresponden a una de las partes y los gravámenes a la otra.

c)

+ Contrato conmutativo es aquél contrato oneroso en que los provechos y gravámenes son ciertos desde la celebración misma del contrato, esto es, cuando la cuantía de las prestaciones puede determinarse desde la celebración del contrato.

+ Contrato aleatorio es aquél en que los provechos y gravámenes dependen de una condición o término, de tal manera que no pueda determinarse la cuantía de las prestaciones en forma exacta, sino hasta que se reali

ce la condición o término.

d)

+ Contrato real es aquél que se constituye por la entrega de la cosa. Se perfecciona el contrato por medio de la entrega de un bien material objeto del contrato.

+ Contrato consensual en oposición a real, es aquél que se perfecciona por el mero acuerdo de voluntades como dice Rafael Rojina Villegas, "cuando se dice que un contrato es consensual, en oposición a real, simplemente se indica que no se necesita la entrega de la cosa para la constitución del mismo." (32)

e)

+ Contrato formal es aquél en el que el consentimiento debe manifestarse mediante alguna formalidad en específico, v. gr. por escrito.

+ Contrato consensual en oposición a formal es aquél que para su validez no requiere que el consentimiento se manifieste por escrito y por tanto puede ser verbal, o puede ser un consentimiento expresado tácitamente, perfeccionándose plenamente con ello el contrato.

f)

+ Contrato principal es aquél que existe por sí mismo, sin necesidad de la existencia de otro acto ju-

rídico.

+Contrato accesorio es aquél que depende para su existencia de la de un acto jurídico ajeno al mismo.

g)

+ Contrato instantáneo es aquél que se cumple en el mismo momento en que se celebra, de tal forma que el pago de las prestaciones se lleva a cabo en un sólo acto.

+ Contrato de tracto sucesivo es aquél en que el cumplimiento de las prestaciones se realiza en un período determinado, sin agotarse el pago de las mismas en un sólo acto.

De acuerdo a la anterior clasificación tradicional, que hace la Teoría General de los Contratos, perteneciente al Derecho Civil, podemos decir que el contrato colectivo de trabajo es de carácter:

- Bilateral;
- Oneroso;
- Conmutativo;
- Consensual en oposición a real;
- Consensual en oposición a formal;
- Principal; y

- De tracto sucesivo.

a) Bilateral, toda vez que en el contrato colectivo de trabajo se pactan derechos y obligaciones para ambas partes contratantes; v. gr., el patrón tiene obligación de pagar los salarios de acuerdo a lo pactado en el tabulador salarial y tiene el derecho a que los trabajadores presten los servicios pactados en los términos del contrato colectivo.

Del otro lado, los trabajadores tienen el derecho a que se les otorguen los días de descanso extra legal ---- pactados en el contrato colectivo de trabajo y la obligación de prestar el trabajo en los términos convenidos en el pacto colectivo.

b) Oneroso en tanto que los provechos y gravámenes son mutuos; El patrón tiene como provecho el consistente en la prestación del trabajo con la producción deseada y tiene el gravámen del pago del salario, el otorgar determinados días de descanso adicionales a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, etcétera.

Los trabajadores tienen como provechos los consistentes en las conquistas sindicales que van más allá en lo que a prestaciones se refiere, de lo dispuesto como mínimos por la Ley Federal del Trabajo, teniendo como gravámen la - prestación del trabajo.

Algunos autores argumentarían que no se trata de

un contrato oneroso sino gratuito, toda vez que los provechos son patronales y los gravámenes obreros. Sin embargo, lo anterior es equívoco toda vez que con la celebración del contrato colectivo de trabajo, los sindicatos obtienen prerrogativas en favor de sus afiliados, que quedan por encima de los mínimos y por abajo de los máximos que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

c) Conmutativo en tanto que los provechos y gravámenes son conocidos por ambas partes al momento de la celebración del contrato colectivo de trabajo. Ambas partes conocen, desde el momento de la concertación del pacto colectivo, qué días se laborará y cuáles no, qué permisos con goce de sueldo se podrán obtener, qué cantidad obtendrán los trabajadores del patrón por concepto de aguinaldo, cuántos días de descanso por concepto de vacaciones otorgará el patrón, qué cantidad obtendrán los trabajadores por concepto de prima vacacional, cuáles serán los salarios en cada puesto, en qué términos y condiciones de trabajo se prestará el servicio, etcétera.

d) Consensual en oposición a real, toda vez que el contrato colectivo de trabajo se perfecciona con el mero acuerdo de voluntades. Aquí coincidimos con Mario de la Cueva y con Nestor de Buen en el sentido de que el contrato colectivo de trabajo existe desde el momento en que se da el acuerdo de voluntades entre las partes contratantes, patrón y sindicato.

De acuerdo a nuestro parecer, al existir y per---

feccionarse el contrato colectivo de trabajo con el consentimiento de patrón y sindicato, el contrato por ende debe -- comenzar a surtir sus efectos a partir del momento de su celebración y no sujetar su entrada en vigencia al depósito -- que del mismo se haga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente como lo establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Consensual en oposición a formal, toda vez que como ya lo manifestamos líneas arriba, el contrato colectivo de trabajo debe surtir sus efectos entre las partes desde el momento de la celebración del mismo y no estar sujeto a -- una determinada forma, entendiéndose ésta, cualquiera que sea, escrita, etcétera.

Efectivamente, para que el contrato colectivo de -- trabajo pueda tener efectos frente a terceras personas, ajenas a las contratantes, precisa de ser depositado ante la -- autoridad laboral competente, y para ello precisa de una forma escrita. Sin embargo a pesar de lo anterior, el contrato colectivo de trabajo debe surtir efectos entre las partes -- desde el momento de su celebración, y frente a terceros, desde el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

f) Principal toda vez que no precisa de la existencia de otro acto jurídico para tener vida propia.

g) De tracto sucesivo, pues sus efectos son continuados en el tiempo y no se agotan en un sólo acto.

TEMA 3. DE LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO
390 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con el soporte que nos dá el haber analizado a las partes del contrato colectivo de trabajo (coalición - o sindicato, y patrón), al contrato colectivo de trabajo mismo, al depósito de éste y a la clasificación del pacto colectivo mencionado, dentro de la teoría general de los contratos (Capítulos I y II y Temas 1 y 2 del Capítulo -- III), bien podemos fundamentar la tesis que ha dado lugar al presente estudio, consistente en la NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 390 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en atención a lo siguiente:

Tal y como lo manifestamos oportunamente en el Tema 2 del Capítulo II del presente estudio, los sindicatos (representantes de los trabajadores o patronos al momento de celebrar el contrato colectivo de trabajo), constituyen per se, una persona jurídica distinta a la de sus agremiados, y tienen facultades patrimoniales, negociales y procesales. Tal concepto es ratificado por el maestro Mario de la Cueva al hablar de los derechos directos y reflejos de las organizaciones sindicales (cita No. 5).

Ya hablamos mucho sobre el registro de los sindicatos en el Tema 2 C) del Capítulo I de este estudio y no repetiremos lo vertido en tal apartado; sólo nos contentaremos a manifestar que los sindicatos se constituyen por el mero acuerdo de voluntades de sus integrantes, ---

siendo el registro meramente declarativo y no constitutivo de tal asociación. Del mismo tenor es la opinión del maestro Mario de la Cueva (cita No. 7).

Ahora bien, si consideramos que los sindicatos tienen personalidad jurídica independiente a la de sus afiliados, y que como tal tienen facultades negociables, también debemos entender que tales facultades, jurídicamente, les permiten obligarse de la manera que consideren más conveniente a sus intereses, frente a terceras personas. Lo anterior, independientemente de si ese sindicato obtuvo su registro o no.

El sindicato entonces, al emitir su consentimiento al momento de la celebración del contrato colectivo de trabajo, entendiendo éste último como 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 varias empresas o establecimientos (tal y como se trató en el Tema I del Capítulo II) obliga a sus integrantes al cumplimiento de las obligaciones en el mismo contenidas y les hace propios los derechos pactados.

¿Por qué entonces el someter al contrato colectivo de trabajo, en cuanto a su entrada en vigor, a la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje?

¿El legislador quiere que esa autoridad revise si lo pactado entre tabajadores y patrones se apege a de recho?.

¿Tiene entonces el sindicato personalidad jurí-
dica propia y por tanto facultades para obligarse aten-
diendo a los intereses de sus miembros?.

De acuerdo a la importancia y especialidad del contenido del contrato colectivo de trabajo que fué debi-
damente analizado en el Tema 2 del Capítulo III, resulta imposible que una persona ajena a la empresa, como es la Junta de Conciliación y Arbitraje, conozca mejor las ne-
cesidades de la misma que sus propios integrantes.

¿Se trata de una tutela sobre los trabajadores, o mejor dicho, sobre los sindicatos de éstos últimos? si es así, ¿entonces por qué continúan las figuras de Huelga y Modificación de las Condiciones Colectivas de Trabajo tratadas en el Tema 4 del Capítulo II del presente estudio, en manos de personas jurídicas que precisan de la -
tutela de una autoridad determinada? ¿No es peligroso --
ello?.

Ahora bien, ya se analizó al depósito del contrato colectivo de trabajo en el Tema 1 A) del presente Capítulo y manifestamos nuestra disconformidad con las -
opiniones emitidas por Baltazar Cavazos Flores (cita No. 28), con Nestor de Buen (cita No. 29) e incluso con el -
legislador, particularmente por lo que hace al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ha dado lu-

gar al presente estudio. Sin embargo coincidimos con el maestro Mario de la Cueva en el sentido de que el contrato colectivo de trabajo no depositado surte efectos ---- entre las partes, no siendo así frente a terceros.

De igual forma en el Tema que antecede (Tema 2, Capítulo III), tratamos de ubicar al contrato colectivo de trabajo dentro de la clasificación que de los mismos hace la Teoría General de los Contratos.

En obvio de repeticiones, sólo diremos que dentro de nuestro particular punto de vista, el contrato colectivo de trabajo por su naturaleza, es un contrato consensual en oposición a real; esto es, el contrato colectivo de trabajo debe perfeccionarse por el mero acuerdo de voluntades de las partes emisoras, sin someter su existencia al depósito del mismo ante una autoridad determinada (y en la práctica, no es más que una autoridad administrativa por su dependencia del Poder Ejecutivo).

Así, del estudio de los temas tratados anteriormente, encontramos dos aspectos fundamentales que deben variar esencialmente al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo y que son: La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo y su entrada en vigor.

Entonces, si consideramos que el contrato colectivo de trabajo es un contrato consensual que se perfecciona por el mero acuerdo de voluntades, debemos entender que ese contrato colectivo de trabajo comenzará a

surtir sus efectos a partir del momento en que se emita ese acuerdo de voluntades, esto es, a partir de su celebración, o en su defecto, a partir de la fecha y hora - que en el mismo señalen las partes al efecto.

Tal y como atinadamente lo estableció el le-- gislador en el numeral cuya reforma se propone, el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, pero con la finalidad de darle certeza a los derechos y obligaciones mutuos que en el mismo se contengan; sin - embargo, consideramos que no tiene razón de ser el condicionar la entrada en vigor del contrato colectivo de trabajo a la fecha y hora en que se haga el depósito del mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El depósito del contrato colectivo de trabajo si bien es cierto es indispensable, también lo es que - que debe limitarse únicamente al hecho de que con el -- mismo se hagan oponibles los efectos de dicha conven-- ción colectiva frente a terceros.

En ese orden de ideas, no podemos comulgar -- con Baltazar Cavazos Flores quien en su Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada afirma, que el depósito cons tituye al contrato colectivo de trabajo, de manera que si el documento no se deposita, no estaremos frente a - un contrato colectivo de trabajo.

Por las consideraciones anteriores, creemos - necesario reformar el artículo 390 de la Ley Federal del

Trabajo, modificando los efectos del depósito, limitando éstos a la oponibilidad del contrato colectivo de trabajo frente a terceros, señalando que la entrada en vigor de las condiciones de trabajo pactadas en la convención colectiva, será en el día y hora de la firma del contrato respectivo, o en la fecha y hora que al efecto designen las partes en el mismo documento.

Sin pretender fungir como legisladores, la redacción que se propone es la siguiente:

"ARTICULO 590.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito. Se hará por triplicado, debiendo conservar -- cada parte un ejemplar y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, la que después -- de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de la firma del mismo, salvo que -- las partes convengan fecha distinta al efecto.

El depósito del contrato colectivo de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá como efecto el hacer oponible el mismo frente a terceros."

La anterior redacción es producto del análisis de los temas tratados anteriormente en este estudio y cuya razón de ser fué el llegar a esta propuesta de reforma al contenido de un artículo que se ha tenido en la prácti

ca como correcto, cuando en realidad adolece, principalmente, del defecto de considerar al depósito del contrato colectivo de trabajo como constitutivo del mismo y como punto de partida para la entrada en vigor de sus efectos.

Lo anterior si bien es cierto va en contra de la opinión de algunos de los laboristas que han tratado el tema, y en contra del legislador mismo, también lo es que va mas acorde con la esencia misma del contrato colectivo de trabajo y le da mas seguridad a las relaciones colectivas de trabajo.

CAPITULO IV EL CONTRATO LEY

TEMA 1. CONCEPTO Y FINALIDAD DE LA OBLIGATORIEDAD

1. A) Concepto:

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

De la anterior definición recogida del texto de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que la denominación que del mismo hace la Ley, es equívoca y contradictoria. Jurídicamente es imposible que un contrato sea ley o que una ley sea contrato.

Entendemos por contrato el convenio (acuerdo de voluntades) que crea o transmite derechos y obligaciones; y por ley entendemos el ordenamiento creado por el órgano legislativo del Estado, ajustándose al procedimiento de legislación, que rige la conducta de los individuos a cargo de dicha autoridad.

De lo anterior, entendemos que resulta imposible la nomenclatura de contrato ley toda vez que ambos conceptos se excluyen por su propia esencia.

1. B) Finalidad de la Obligatoriedad:

Para algunos autores como Francisco Ramírez Fonseca en el comentario al artículo 404 de su Ley Federal -- del Trabajo Comentada, "el contrato ley busca la igualdad de condiciones al mayor número posible de trabajadores".

Para J. Jesús Castorena, la obligatoriedad tiene razones diversas en cuanto a su existencia o justificación se refiere, como son:

- Nivelar la situación económica de todos los patrones, puesto que algunos al celebrar contratos colectivos de trabajo han elevado sus cargas económicas, mientras que los que no lo han hecho se encuentran en una situación de privilegio.

- Combatir la competencia desleal provocada por la competencia económica basada en la explotación del trabajo, tomando al mismo como una mercancía y no como un valor humano y social.

- Buscar la justicia y equidad en las relaciones obrero-patronales de toda la rama industrial en cuestión.

- "... el interés común que se crea, a virtud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, entre los obreros y patronos que lo han concertado, y que va dirigido a extender sus prescripciones, tanto a los patronos como a los obreros con quienes contratan unos y otros. Contraen el compromiso de normar los contratos de trabajo que celebran con los terceros, al colectivo." (33)

33.- Castorena, Jesús J. MANUAL DE DERECHO OBRERO
Edit. Fuentes Impresoras, S. A. 6a. ed. México 1973.
Página 300.

TEMA 2. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY

Hay diversas diferencias entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley, aunque esencialmente --- una de ellas los distingue perfectamente:

- El contrato ley es un contrato de industria, -- mientras que el contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa o establecimiento.

- La elevación de contrato colectivo a contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mientras que la celebración del contrato colectivo de trabajo se solicita al patrón respectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante el instrumento de previsión consistente en el emplazamiento a huelga.

- El contrato ley debe otorgarse por varios patrones necesariamente, mientras que el contrato colectivo de trabajo puede ser firmado por uno sólo de ellos.

- El contrato ley es revisable noventa días antes de su vencimiento, mientras que el contrato colectivo de -- trabajo es revisable sesenta días antes de su vencimiento.

- El contrato ley no puede exceder en su duración de dos años, mientras que el contrato colectivo de trabajo

puede celebrarse por tiempo mayor e incluso por tiempo inde-
terminado.

Sin embargo, coincidimos con Nestor de Buen, en -
que la diferencia esencial entre el contrato colectivo de -
trabajo y el contrato ley estriba en lo siguiente:

~ El contrato colectivo de trabajo nace y es exigible entre las partes desde el momento mismo de su celebración, al darse el acuerdo de voluntades.

El contrato ley a diferencia del contrato colecti-
vo de trabajo, presenta la característica de que la volun-
tad no es suficiente para que nazca el acto jurídico, sino
que se precisa además de la declaración de la autoridad com-
petente (Presidente de la República o Gobernador del Estado
que corresponda) para elevar esa convención colectiva a la
categoría de contrato ley, debiendo ser publicado el mismo
en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico o-
ficial de la Entidad Federativa, surtiendo sus efectos el -
contrato ley en la fecha de la publicación del mismo.

2. A) ¿Coexistencia del contrato ley y contrato -
colectivo de trabajo?

Algunos autores, erróneamente, afirman que tanto
el contrato ley como el contrato colectivo de trabajo co--
existen y son aplicables en la empresa o establecimiento --

respectivo; lo anterior es totalmente ilógico y llevado a la realidad, ocasionaría un sin fin de problemas tanto para los patrones como para los trabajadores.

Algunos otros autores como J. Jesús Castorena, -- afirman que el contrato ley es aplicable a las relaciones obrero patronales de las empresas o establecimientos de la industria respectiva, quedando por ello sin aplicación el contrato colectivo de trabajo de esas empresas o establecimientos. Lo anterior siempre y cuando las disposiciones del contrato ley impliquen mayores beneficios a los trabajadores que el clausulado del contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, si el contrato colectivo de trabajo de alguna de las empresas o establecimientos concede en alguna de sus partes mayores beneficios a los trabajadores -- que el contrato ley, éste último se entenderá "modificado" en su parte respectiva, aplicando a esa empresa o establecimiento lo dispuesto por el contrato colectivo de trabajo, aclarando que esa "modificación" al contrato ley tendrá efectos única y exclusivamente en la empresa o establecimiento con el contrato colectivo que implique mayores beneficios que el contrato ley.

Así lo establece expresamente el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"ARTICULO 417.- El contrato ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga -

celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador."

TEMA 3. ELABORACION DEL CONTRATO LEY

Legalmente existen dos procedimientos para la elaboración del contrato ley, siendo el primero para el caso de que haya diversos contratos colectivos de trabajo y ninguno de ellos ampara por sí sólo las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial; el segundo para el caso de que exista un contrato colectivo de trabajo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria. Los anteriores procedimientos los pasamos a detallar a continuación:

3. A) Procedimiento cuando existen varios contratos colectivos de trabajo y ninguno de ellos ampara por sí sólo las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial:

En este caso, se deben seguir los siguientes pasos para la celebración del denominado contrato ley:

a) Iniciativa por parte de los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional. La solicitud también podrá ser -

presentada por los patrones que en conjunto tengan a su servicio a la mayoría referida.

b) La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción -- federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

c) La autoridad competente, debe verificar que -- los promoventes de la solicitud reúnan el requisito de mayoría consistente en la representación de las dos terceras -- partes de los trabajadores de la rama industrial o sus patrones, y convocar, si a su juicio es oportuno y benéfico -- para la industria la celebración del contrato ley, a una -- convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

d) La convocatoria a la convención señalada, debe ser publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad, o por los medios que la autoridad considere como adecuados, señalando en la convocatoria, el lugar en el que habrá de celebrarse la convención y la fecha y hora, debiendo hacer la publicación con una anticipación de al menos treinta días de la fecha de la convención.

La publicación por los medios indicados, no tiene otra razón de ser, que respetar el principio de garantía de audiencia que prevé el artículo catorce constitucional.

e) La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado -- respectivo o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe cada una de -- éstas personas.

En caso de que la asamblea no llegue a ninguna -- conclusión y posterior convenio, ésta se disuelve y los sin dicatos respectivos conservarán sus derechos para emplazar a huelga para obtener la firma del contrato colectivo o su revisión.

Para el caso de que los asambleístas lleguen a un convenio, para que éste tenga validez, deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicaliza dos de la rama industrial respectiva y por la mayoría de -- los patrones que tengan a su servicio a dichos trabajadores.

f) Una vez aprobado el convenio, la Ley Federal - del Trabajo impone al Presidente de la República, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, la obligación de publicar el convenio aprobado por - la convención, en el Diario Oficial de la Federación o en - el periódico oficial local, declarándolo contrato ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas - o establecimientos que existan o se establezcan en la entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

3. B) Procedimiento cuando existe un Contrato Co-

lectivo celebrado por la mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama industrial:

En este caso, el procedimiento a seguir se comprende de los siguientes pasos:

a) Los sindicatos de trabajadores, o los patrones presentarán solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

b) Deberán comprobar los promoventes de la solicitud, cumplir con la mayoría consistente en las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama de la industria respectiva, ya sea como patrones o representando a dicho número de trabajadores.

c) Deberá acompañarse a la solicitud, copia del contrato colectivo de trabajo, indicando la autoridad ante la cual se encuentra depositado el mismo.

d) La autoridad tiene la obligación legal de verificar que los promoventes cumplan con el requisito de mayoría; una vez hecho lo anterior, publicará la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y señalará un término que no podrá ser menor de quince días, a efecto de que se formulen oposiciones.

e) Si transcurrido el término al efecto fijado --

por la autoridad respectiva, no se formulan objeciones, el -
Presidente de la República o el Gobernador del Estado, de-
clarará obligatorio el contrato ley.

f) Si se formulan oposiciones, se concederá un --
término de quince días para que los trabajadores y patrones
presenten por escrito sus observaciones, acompañadas de las
pruebas que las justifiquen.

Una vez realizado lo anterior, el Presidente de -
la República o el Gobernador del Estado respectivo, tomando
en consideración los datos del expediente, podrá declarar -
la obligatoriedad del contrato ley.

3. C) Contenido del contrato ley:

El artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, es
tablece cual debe ser el contenido del contrato ley, siendo
el siguiente:

- Nombres y domicilios de los sindicatos de traba
jadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o -
zonas que abarque o la expresión de regir en todo el Terri-
torio Nacional;

- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

- Las jornadas de trabajo;
- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto de los salarios;
- Las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo;
- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de la que se trate; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La Ley Federal del Trabajo así mismo, establece la posibilidad de que se pacten por las partes contratantes, las cláusulas de exclusión y de exclusiva contratación en los mismos términos y condiciones que para el contrato colectivo de trabajo.

En el caso de que se pacten las cláusulas mencionadas, la aplicación de las mismas corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa o establecimiento. A continuación, pasamos a estudiar la administración del contrato ley.

3. D) La Administración del Contrato Ley:

De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal -- del Trabajo en su artículo 418, la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de la empresa o establecimiento el mayor número de trabajadores.

Para Nestor de Buen, por administración del contrato ley debemos entender "... que al sindicato mayoritario corresponderá el ejercicio de las acciones colectivas - derivadas de la existencia del contrato ley en la empresa o establecimiento de que se trata." (34)

La pérdida de la mayoría al ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la administración del contrato ley.

34.- De Buen, Nestor. Op. Cit. Página 703.

TEMA 4. DE LA DURACION DEL CONTRATO LEY

4. A) Entrada en vigor del Contrato Ley:

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato ley, empezará a surtir sus efectos, a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale fecha distinta a aquella.

En el contrato ley, no es suficiente la voluntad para que nazca el acto jurídico, sino que se precisa además de la declaración de la autoridad competente (Presidente de la República o Gobernador del Estado que corresponda) para elevar esa convención colectiva a la categoría de contrato ley, debiendo ser publicado el mismo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, surtiendo sus efectos el contrato ley en la fecha de la publicación del mismo.

Lo anterior, como ya lo señalamos anteriormente, implica una de las diferencias importantes entre el contrato ley y el contrato colectivo,

4. B) De la Revisión del Contrato Ley:

El artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, --

establece el procedimiento a seguirse para la revisión del contrato ley, misma que a continuación pasamos a señalar:

- Para solicitar la revisión, tendrá que hacerla los sindicatos de trabajadores que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen -- una o más de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional, o los patrones que tengan a su servicio al número de trabajadores mencionado.

- La solicitud se deberá presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato ley.

- La autoridad competente, al recibir la solicitud, tiene la obligación legal de verificar que los promoventes cumplan con el requisito de mayoría, y deberá convocar a -- los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, misma que será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado respectivo, o por el representante que al efecto se sirvan designar las personas antes mencionadas.

- Al llegar los sindicatos de trabajadores y los patrones a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado respectivo o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico

co oficial de la Entidad Federativa. Las reformas conveni--
das entre las partes surtirán efectos a partir del día en -
que sean publicadas, salvo que la convención señale fecha
distinta.

- Los contratos ley, son revisables anualmente en
lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota dia-
ria. La solicitud debe hacerse por lo menos sesenta días an
tes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha
en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga --
del contrato ley respectivo.

- Los cotratos ley son revisables bienalmente por
lo que hace al clausulado de los mismos. La solicitud debe
hacerse por lo menos noventa días antes del vencimiento del
mismo.

- Si las partes no ejercitan sus derechos para ob
tener la revisión del contrato ley, entre ellos el de huelga,
el contrato ley se prorrogará por un período igual al de su
vigencia, mismo que no podrá ser mayor de dos años, de a---
cuerdo a lo establecido por el artículo 420 de la Ley Fede-
ral del Trabajo.

4. C) Terminación del Contrato Ley:

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 421 de
la Ley Federal del Trabajo, el contrato ley terminará en --

caso de presentarse alguno de los siguientes supuestos hipotéticos:

- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría consistente en las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, - en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

- Si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga, caso en que las relaciones colectivas derivadas del contrato ley quedan en suspenso.

Para Nestor de Buen, el hecho de que en el caso de que no se solicite la revisión, el contrato ley se prorrogará por un término igual y cuando las partes no se pongan de acuerdo, el contrato ley se dará por terminado, implica que se está aplicando una solución diferente para situaciones análogas, siendo incorrecta tal situación para el jurista mencionado.

De acuerdo a nuestra manera de ver, no son situaciones análogas, por las siguientes consideraciones:

+ El caso de que ninguna de las partes contratantes solicite la revisión del contrato ley, implica que ambas se encuentran conformes en que el mismo tutela derechos y obligaciones convenientes para las mismas y se encuentran

de acuerdo en que el contrato ley tenga vigencia por un período igual al que el mismo contenga desde su celebración.

+ Por otro lado, el solicitar alguna de las partes la revisión del contrato ley, implica que hay discrepancia en cuanto a las condiciones de trabajo que deban ser exigibles al tenor del contrato ley. Por tanto, si de la convención revisora del mismo no se obtiene convenio alguno, resulta imposible que se continúe aplicando un contrato ley - cuya vigencia contractual ha vencido y las partes no se han puesto de acuerdo para su prórroga o modificación. Así, resultaría ilegal limitar el derecho de los trabajadores para emplazar al patrón o patrones, a huelga para la firma o revisión del contrato colectivo de trabajo.

Para J. Jesús Castorena, si las partes en la convención no se ponen de acuerdo, el contrato ley no termina sino que "lo que concluye es su obligatoriedad, que se hizo efectiva por la declaración del Ejecutivo correspondiente, y por virtud de cuya declaración el contrato se aplica a todos los trabajadores y a todos los patrones de una rama industrial y de una región." (35)

Mario de la Cueva, afirma que en caso de que las partes no se pusieren de acuerdo en la convención para modificar o prorrogar el contrato ley, debería de darse legalmente la prórroga del mismo, "principalmente porque es el vértice de la evolución de la lucha del trabajo por el triunfo de la igualdad." (36)

Tal y como lo manifestamos anteriormente, nuestro

criterio coincide con el expuesto por el legislador en la -
fracción segunda del artículo 421 de la Ley Federal del Tra-
bajo, al señalar que si al concluir el procedimiento de re-
visión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no --
llegan a un acuerdo, salvo que aquellos ejerciten el dere-
cho de huelga, el contrato ley terminará. La anterior afir-
mación, se sustenta en las razones previamente expuestas.

35.- Castorena, J. J. Op. Cit. Página 305.

36.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Página 492.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - La diferencia esencial entre la coalición y el sindicato, consiste en que la primera tiene una temporalidad en base a los intereses que se defienden, mientras que el sindicato es de carácter permanente.

SEGUNDA. - El sindicato resulta de una coalición cuyos fines se hacen permanentes y obtiene el registro respectivo. Todo sindicato fué coalición más - no toda coalición será sindicato.

TERCERA. - El efecto del registro, debe

ser declarativo de la existencia del mismo y no constitutivo como sucede en la práctica.

CUARTA.- La Empresa resulta de la conjunción de los factores de la producción que son capital y trabajo: Ninguno de ellos puede por sí sólo subsistir independiente.

QUINTA.- El Contrato Colectivo de Trabajo precisa como requisito sine quanon el acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

SEXTA.- El Contrato Colectivo de Traba

jo es de carácter bilateral, oneroso, -
conmutativo, consensual en oposición a
real, consensual en oposición a formal,
principal y de tracto sucesivo.

SEPTIMA.- Bilateral, pues se pactan de-
rechos y obligaciones para ambas partes
contratantes.

OCTAVA.- Oneroso, en tanto que los pro-
vechos y gravámenes que implica el con-
trato son para ambas partes emisoras de
la voluntad.

NOVENA.- Conmutativo, en razón de que -
los provechos y gravámenes son conoci-

dos por ambas partes desde el momento de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

DECIMA.- Consensual en oposición a real pues el pacto mencionado se perfecciona con el mero acuerdo de voluntades, sin precisar de entrega alguna de bienes -- tangibles.

DECIMAPRIMERA.- Consensual en oposición a formal, pues surte sus efectos entre las partes sin necesidad de forma alguna (deber ser).

DECIMASEGUNDA.- Principal, toda vez que

no requiere de la existencia de acto -
jurídico distinto, para tener vida pro-
pia.

DECIMATERCERA.- De tracto sucesivo, en
tanto que los efectos del contrato son
continuados en el tiempo y el espacio.

DECIMACUARTA.- El Contrato Colectivo -
de Trabajo se perfecciona por el mero
acuerdo de voluntades, debiendo comen-
zar a surtir sus efectos a partir de -
su celebración o en su defecto, a par-
tir de la fecha y hora que en el mismo
señalen las partes al efecto.

DECIMAQUINTA.- El Depósito del Contra-

to Colectivo de Trabajo, debe tener como resultado, el hecho de que el mismo - (el contrato) sea oponible a terceros, independientemente de la fecha de entrada en vigor de las condiciones colectivas de trabajo en él contenidas.

DECIMOSEXTA. - Es necesaria la reforma - al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el Contrato Colectivo de Trabajo, debe surtir sus efectos entre las partes, desde el momento de la concertación del mismo, salvo que las mismas establezcan fecha distinta al efecto, dejando al depósito como productor del hecho de que el Contrato Colectivo de Trabajo sea oponible a terceros ajenos a las partes.

DECIMOSEPTIMA. - El Contrato Ley surte -
sus efectos a partir de su publicación
en el Diario Oficial de la Federación -
hecha por parte del Ejecutivo correspon
diente.

BIBLIOGRAFIA

I. DOCTRINA:

- 1.- Amoroso Lima, Alcen. EL PROBLEMA DEL TRABAJO
Editorial Club de Lectores. Buenos Aires, Argentina.
1959.
- 2.- Cabanellas, G. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO
Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina.
1959.
- 3.- Castorena, Jesús J. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO
Editorial Fuentes Impresoras. México, 1a. edición.
- 4.- Castorena, Jesús J. MANUAL DE DERECHO OBRERO
Editorial Fuentes Impresoras. México 1973. 6a. edición.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA
TEORIA Y EN LA PRACTICA
Editorial COPARMEX. México, 1972.

- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. TREINTA Y CINCO LECCIONES DE DERECHO OBRERO
Editorial Trillas. México 1982. 2a. edición.

- 7.- Climent Beltrán, Juan. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Esfinge. México 1966, 2a. edición.

- 8.- De Buén, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II
Editorial Porrúa. México, 1976.

- 9.- De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II
Editorial Porrúa. México, 1979.

- 10.- Delgado Moya, Rubén. ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Divulgación. México, 1964.

- 11.- De Pina Vara, Rafael. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Botas. México, 1952.

- 12.- Desportin, L. A. EL DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1947.

- 13.- Gómez Peralta, Manuel y otros. TEMARIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1985.

- 14.- Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa. México, 1971. 5a. edición.

- 15.- Pérez Botija, Eugenio. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Tecnos, S. A. Madrid, España, 1957. 5a. edición.

- 16.- Porrás y López, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa. México, 1970.

- 17.- Randle, Wilson. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
Editorial Letras. México, 1958.

- 18.- Rocha Bandala, Juan y José Fernando Franco
LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL
Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1975.
- 19.- Rojina Villegas, Rafael. COMPENDIO DE DERECHO CIVIL
TOMO IV. Editorial Porrúa. México, 1985. 15a. edición.
- 20.- Salinas Suárez del Real, Mario. PRACTICA LABORAL FORENSE
Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980.
- 21.- Trabucchi, Alberto. INSTITUCIONES DE DERECHO CIVIL
TOMO II. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, España, 1967.
- 22.- Unsain M., Alejandro y otros. ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial El Ateneo. Buenos Aires, Argentina, 1954.

II. LEGISLACION:

- A.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Andrade, México, 1988.
- B.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
México, 1970.
- C.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y REFORMA PROCESAL DE -
1980.
Editorial Porrúa, México 1983. 50a. edición.
- D.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN
Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL.
Editorial Andrade. México 1987.
- E.- Ramírez Fonseca, Francisco. LEY FEDERAL DEL TRABAJO CO-
MENTADA.
Editorial PAC, S.A. de C.V. México 1985, 5a. edición.

III. OTRAS FUENTES:

- a) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO
Editorial Porrúa. México 1985. 8 Tomos.

- b) Trueba Urbina, Alberto. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO
Editorial Botas. México, 1957. 3a. edición.

- c) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1955.

- d) JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES
Actualización Laboral. Mayo Ediciones. México 1985.

- e) CONCLUSIONES DE LA II REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1977.

f) CONCLUSIONES DE LA IV REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Editado por la Secretaría de Conciliación y Arbitraje y
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1979.