

630
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROBERTO RAMIREZ ESPINDOLA**

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1989



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

PAGINA

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- Antecedentes Remotos.	1
2.- Antecedentes inmediatos.	2
3.- Antecedentes históricos en México.	6

C A P I T U L O II

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- Concepto.	12
2.- La celebración obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo.	16
3.- La concurrencia de varios sindicatos.	19
4.- Nacimiento.	22
5.- Duración.	26
6.- Modificación.	30
7.- Revisión.	30
8.- Terminación.	39
9.- Contenido del Contrato Colectivo de Tra bajo.	41

9.1.- Cláusulas que determinan su propósito y vigencia o envoltura del Contrato.	45
9.2.- Cláusulas que determinan el elemento-normativo del Contrato.	47
9.3.- Cláusulas de Obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo.	50
9.4.- Cláusulas eventuales, ocasionales o - accesorias.	52

C A P I T U L O I I I

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.	54
--	----

1.- Características de distinción y coincidencia con el Contrato Civil.	55
2.- El problema de la denominación del Contrato Colectivo de Trabajo.	63

C A P I T U L O I V

EL ASPECTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	
---	--

1.- Comisiones Mixtas.	65
2.- Cláusulas de Exclusión.	70
2.1.- Su origen.	74
2.2.- Análisis de su funcionamiento.	76
3.- Los efectos personales del Contrato Colectivo.	79
4.- Reglamento Interior del Trabajo.	81

5.- La pérdida de la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.	83
6.- Conflictos Colectivos de naturaleza Económica.	84
6.1.- Modificación Colectiva de las condiciones de Trabajo.	84
6.2.- Suspensión Colectivo de las Relaciones de Trabajo.	85
6.3.- Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.	98

C A P I T U L O V

EL CONTRATO LEY.

1.- Concepto.	92
2.- Generalidades.	92
3.- Diferencias y semejanzas entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley.	103
4.- Comparación del Contrato Colectivo en la Teoría y en la Práctica.	109

C O N C L U S I O N E S.	111
-------------------------------	-----

B I B L I O G R A F I A.	114
-------------------------------	-----

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

El presente estudio contempla una visión genérica de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, analizando ciertos puntos que consideramos de mayor importancia como son, un estudio de esta Institución desde sus orígenes, hasta llegar a lo que en la actualidad son los Contratos Colectivos de Trabajo; así mismo -- pensamos que antes de hablar del aspecto práctico de dicho contrato es necesario situarlo en un marco jurídico y de acuerdo a las diversas doctrinas que en ese campo han surgido como consecuencia de la existencia del mismo.

Esta tesis posee un análisis de lo que son las características de distinción y coincidencia con el Contrato Civil, tema que ha sido en ocasiones, materia de un estudio por demás especializado y que ha sido aquí expuesto en forma somera puesto que el -- tema de mi trabajo es un análisis general del Contrato Colectivo de Trabajo.

También contiene un breve análisis de lo que es el Contrato Ley así como las diferencias y semejanzas que existen entre éste -- y el Contrato Colectivo de Trabajo y en general un análisis de lo que ha sido y es el Contrato Colectivo de Trabajo y su importancia en materia de derecho y de relaciones interhumanas, buscando una armonía entre los factores del capital y trabajo en -- una forma tanto económica como humana.

Es por ello que el presente trabajo lo hemos dividido en cinco capítulos, que consideramos de una secuencia lógica, para tener la posibilidad de explicar claramente nuestro punto de vista al finalizar la exposición.

Los capítulos que constituyen este trabajo son:

- Primero.- Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Segundo.- Aspectos generales del Contrato Colectivo de tr
bajo.
- Tercero.- Características del Contrato Colectivo de Traba-
jo.
- Cuarto.- El aspecto obligatorio del Contrato Colectivo de
Trabajo.
- Quinto.- El Contrato Ley.

Subdivididos a su vez en temas que consideramos de importancia-
para llegar a conclusiones claras y concretas que de alguna for
ma intentan aportar algo novedoso al tema realizado, sin que se
pretenda pensar que todo se ha dicho sobre el Contrato Colecti-
vo de Trabajo, que en nuestra materia del Derecho del Trabajo -
y en concreto nuestro tema en particular, tendrá variadas opi--
niones y diferentes puntos de vista, por lo que consideramos --
que en un momento dado nuestra opinión no deberá incomodar a na
die ya que sólo son apreciaciones personales.

Agradezco la paciencia del Lector, esperando que esta introduc-
ción en una forma panorámica funcione como guía para la lectura
del presente trabajo.

CAPITULO PRIMERO

I.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- ANTECEDENTES REMOTOS.

Mario De la Cueva, según Néstor De Buen "dice que algunos autores particularmente Philip Lotmar, Hueck, Nipperdey y Hemala, creen encontrar algunos antecedentes en ciertos pactos celebrados entre los compañeros y los maestros de taller, para fijar condiciones de trabajo. El profesor Stahl menciona que en los años de 1351 y 1362 los tejedores de Speyes lograron obtener dos Contratos Colectivos de Trabajo. Hueck y Nipperdey hablan, a su vez de dos contratos colectivos celebrados, uno en el año de 1363 para tejedores de Estrasburgo y otro en 1437, de los herreros de Thor. Por último, Franz Hemala señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich". (1)

Los estudiosos de la materia que acabo de mencionar, sostienen como antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo, los pactos celebrados entre los maestros de un taller y los compañeros y aprendices. Mi punto de vista al respecto, es que tales pactos no son más que antecedentes históricos de relaciones laborales que no pueden, de ninguna manera, considerarse como Contratos Colectivos de Trabajo pues creo que falta el elemento principal que es la intervención organizada del grupo obrero, además de ser vagos los datos que se tienen de tales pactos.

(1) NESTOR DE BUEN L.
Derecho del Trabajo, Tomo II.
Ed. Porrúa, México, 1983, P. 743.

2.- ANTECEDENTES INMEDIATOS.

"El Contrato Colectivo de Trabajo surgió en la segunda mitad - del siglo XIX; en el año de 1862 para los tejedores de lana, - en Inglaterra, bajo la forma de un contrato colectivo ordinario". (2)

De la Cueva afirma según Néstor De Buen "que el Contrato Colec- tivo de Trabajo nace en el derecho privado. Concretamente, el- Código Civil Holandés del 1° de febrero de 1909 lo reconoce y- reglamenta. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de- las obligaciones." (3)

Al respecto Cabanellas dice que en varios países europeos se - crearon ordenamientos para regular los convenios colectivos, - entre los que podemos mencionar a Alemania mediante la Ordenan- za de 23 de diciembre de 1918 así como la ley de 1923, también Austria con la ley de 18 de diciembre de 1919, Grecia con la - ley 2053, de 14 de abril de 1952; y Portugal que en su Estatuto del trabajo nacional definía la función de los Contratos -- Colectivos en 3 de sus artículos. (4)

Se puede decir que su nacimiento obedeció al proteccionismo -- que el Estado ejercía sobre el capital ya que éste último come- tía muchas arbitrariedades para con los trabajadores, ya que - los patronos formulaban su propio Reglamento de Trabajo que -- contenía salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descan-

- (2) JOSE SORDO GUTIERREZ y otros.
Administración del Contrato Colectivo del Trabajo.
Ed. Trillas, México, 1979. P. 28.
- (3) NESTOR DE BUEN L. Ob Cit. P. 744.
- (4) Cfr. CABANELLAS.
Derecho Normativo Laboral
Bibliografica Gneba, Buenos Aires, 1966 PP.48-9

sos, vacaciones y disciplinas, es decir toda una relación de - las condiciones de trabajo; éste Reglamento al ser elaborado - unilateralmente por parte del patrono, ponía en una condición- desventajosa al trabajador que laboraba en sus empresas. (5)

Esto motivó la lucha por parte de los sindicatos llegandose -- a la más feliz de las soluciones creando un instrumento que ar- monizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Dándosele a --- este instrumento el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo. (6)

Fué entonces que el Contrato Colectivo de Trabajo vino a abo- lir al entonces llamado "Reglamento de Trabajo" seguido impues- to por los patronos. (7)

En relación a lo señalado anteriormente, creo yo que el contra- to de trabajo surgió como un arma maravillosa de los trabaja- dores, la cual tenía como fin mejorar sus condiciones de traba- jo y menguar hasta donde fuere posible la explotación despiada da de que era objeto.

Es importante mencionar que el Contrato Colectivo al ir evolu- cionando tuvo que pasar forzosamente por una serie de etapas - antes de llegar a ser reconocido y protegido por las institu- ciones legales. Estas etapas, podemos resumirlas en seis:

- (5) Cfr. JOSE SORDO GUTIERREZ Ob. Cit. P. 28
- (6) Cfr. EUQUERIO GUERRERO Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1976. P. 329
- (7) Cfr. JOSE SORDO GUTIERREZ Ob. Cit. P. 29

1a. Etapa, en primer lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo no se aceptó desde su primera manifestación.

En Inglaterra, en 1824, aunque las asociaciones de los -- trabajadores celebraran sus trabajos colectivos los patrones, -- no los aceptaban ya que tenían la libertad de aceptarlos o no. Fué entonces que hasta la mitad del siglo pasado, cambió la si tuación imperante entre los trabajadores y patrones y así en -- Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, la clase trabajadora -- comenzó a adquirir la fuerza necesaria en sus sistemas inter -- nos de organización, haciéndose ésta patente día a día y por -- consiguiente se reconoció la fuerza y el Contrato Colectivo de Trabajo.

2a. Etapa, aquí el patrón, reconoció la existencia del -- Contrato, no porque éste tuviera un fundamento jurídico, más -- bien porque la asociación profesional ya había sido reconocida por la Ley tiempo atrás.

3a. Etapa, ésta se refiere a la explicación de su existén -- cia mediante las normas de Derecho Civil, como el Contrato Co -- lectivo nació a la vida jurídica en el campo del Derecho Priva -- do ya que se refería a las relaciones entre los particulares -- y como era necesario explicar las bases legales de su existen -- cia y su justificación social, además de que antes de ser reco -- nocido por alguna rama del Derecho, tenía que ser ubicado en -- alguna de ella ante ésta situación los juristas concluyeron -- que la figura jurídica que podría explicar su existencia era -- la de un Contrato. Ante esto se empezaron a hacer estudios en -- torno a la relación del Contrato Colectivo de Trabajo con los -- demás Contratos de tipo civil, y fué así como el Derecho Civil de una manera informal aceptó la existencia del Contrato Colec -- tivo de Trabajo.

4a. Etapa, es la consecuencia de la anterior, o sea, una vez que las leyes Civiles reconocieron su existencia nació a la vida jurídica el Contrato Colectivo de Trabajo; y algunas legislaciones lo reconocieron y reglamentaron, como el nuevo Código Civil Holandes promulgado el primero de septiembre de 1900, tambien el primero de enero de 1912 lo reglamentó el Código Federal Suizo.

5a. Etapa, consiste en la reglamentación del Contrato Colectivo del Trabajo, pero ya en leyes especiales.

Después de que se había considerado que tenía carácter Civil, esto ya no satisfacía y fué así, como surgieron los primeros países que lo reglamentaron en forma especial, siendo éstos Alemania, Francia y España; Alemania lo reglamentó en 1918, Francia en 1919 y España en 1924; desde entonces los demás países con sistema político democrático lo han venido adoptando.

6a. Etapa, se refiere ya al reconocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por las garantías constitucionales, a partir de este momento tiene fuerza que emana de la constitución y en consecuencia su reconocimiento absoluto por parte del propio derecho Constitucional. (8)

De lo antes descrito podemos comentar que para lograr estos grandes alcances, los trabajadores europeos tuvieron que luchar en forma heroica para obtener el reconocimiento de sus derechos. Pero es a México al que le corresponde el honor de haber consagrado en el cuerpo constitucional, las garantías de trabajo en su artículo 123, en el año de 1917.

(8) JOSE SORDO GUTIERREZ, Ob. Cit. P. 29-31

3.- ANTECEDENTES EN MEXICO.

Existen antecedentes de importancia respecto al Contrato Colectivo de trabajo en el derecho mexicano. Afirma De la Cueva, -- según Néstor de Buen que en razón de que no estaba prohibida -- la libertad de asociación profesional, su celebración siempre fué lícita, además menciona como antecedentes a los Reglamentos de Trabajo de los cuales el más conocido fué el "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla", de 20 de noviembre de 1906. (9)

Efectivamente es hasta el año de 1906 cuando se constituye uno de los antecedentes finales de lo que ahora conocemos como Contrato Colectivo y creemos que es importante, porque a partir -- de ese momento comienza en México a fructificar y evolucionar -- el Contrato Colectivo de Trabajo que ahora conocemos.

Se puede decir que los constituyentes de 1917 no tenían una -- idea clara de la naturaleza y de los fines de las Convenciones Colectivas, estos creían que se trataba de una forma del Contrato de Trabajo. Estas circunstancias explican que el Artículo 123 no contuviera una mención expresa de dicha institución. (10)

Más adelante, el proceso de la Revolución trajo consigo una notable proliferación tanto de Leyes Sociales como de proyectos, de estos el presentado por el que fuera entonces Secretario de Gobernación, Licenciado Rafael Zubarán Capmany que presentó -- el 12 de abril de 1915 un proyecto de Ley sobre Contrato de --

(9) Cfr. NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. Pp. 745-6.

(10) Cfr. MARIO DE LA CUEVA .

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".
Ed. Porrúa, México, 1986, P. 408.

Trabajo al jefe de la Revolución Venustiano Carranza, tal vez, el más importante, ya que contiene todo un capítulo, el VI, -- dedicado precisamente al Contrato Colectivo de Trabajo. (Artículos del 63 al 79). (11)

De los Artículos contenidos en el capítulo dedicado al Contrato Colectivo de Trabajo del proyecto Zubarán, por su importancia cabe mencionar el Art. 63 y 72.

En el 63 se definió la Institución. "Se designan con el nombre de Contratos Colectivos, las convenciones que celebran los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquier otra asociación o agrupación de obreros, con un patrono o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezca respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellos". (12)

El 72 es importante porque en el se decretó la aplicación imperativa de sus cláusulas. "No será obstáculo para la aplicación de las reglas establecidas en un Contrato Colectivo el hecho de que en el Contrato Individual se haya guardado silencio respecto de dicha regla, ni el de que en el Contrato Individual se hayan consignado estipulaciones contrarias a las del colectivo, teniéndose aquellas estipulaciones". (13)

"El proyecto Zubarán compartía una concepción contractualista, pero en el año de 1915, nadie habría podido ir más lejos". (14)

(11) Cfr. NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. P. 746

(12) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. P. 409

(13) *Ibidem* P. 410

(14) *Loc. Cit.*

Efectivamente en el capítulo VI de este proyecto, se reglamentó, muy acertadamente, el Contrato Colectivo de Trabajo y asimismo lo estableció como un acto normativo, cuya celebración dependía en gran parte del patrón, pues en ningún momento puede apreciarse que hiciera mención alguna sobre el derecho de huelga ni tampoco estableció un órgano del Estado que cuidara su normatividad.

En la Ley del Trabajo de Gustavo Espinoza Mireles, para el Estado de Coahuila de 27 de octubre de 1915 se destina un capítulo lo específico al Contrato Colectivo de Trabajo, que sustancialmente repite el proyecto Zubarán Capmany. (15)

Se encuentran también en antecedentes históricos al Contrato Colectivo de Trabajo la Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz, de 14 de diciembre de 1915, la cual en forma indirecta como lo señala el maestro De Buen sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas de los patrones que se niegan a otorgarlos. Un año más tarde en este mismo Estado surge la "Ley sobre Asociaciones Profesionales" de Candido Aguilar de 8 de febrero de 1916. Y que en su artículo 9º repite la disposición de la Ley de Millán a la que ya hemos hecho referencia. (16)

Esta Ley definió con acierto la asociación profesional, y al sindicato; otorgaba asimismo personalidad jurídica a las asociaciones profesionales, regulaba salarios, hora y condiciones de trabajo así como también fue muy acertado el precepto que contenía una pena para los patrones.

(15) Cfr. Loc. Cit.

(16) Cfr. NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. P. 746

que se negaran a tratar con las asociaciones profesionales, -- motivando a los sindicatos veracruzanos para exigir la celebración de Contratos Colectivos.

El artículo 123 constitucional, en su texto original no contenía una disposición expresa sobre el Contrato Colectivo ya que en el año de 1917 se le concebía como una simple modalidad del Contrato de Trabajo, hasta la reforma constitucional de 18 de noviembre de 1942 que hizo la primera mención. Y fué hasta --- 1931 en que aparece la primera Ley Federal del Trabajo en México la que fijó la naturaleza del Contrato Colectivo como un derecho de clase trabajadora reconociendo su validez y existencia. (17)

El artículo 123 es, sin duda, el más trascendente precepto de -- tipo social de la época contemporánea y aunque al principio no hace mención del Contrato Colectivo de Trabajo las agrupaciones obreras encontraron en el un medio eficaz para obtener la mejoría de sus condiciones de trabajo.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1941 estableció en su artículo 43 que "Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un Sindicato tendrá obligación de celebrar con él, cuando lo -- solicite, un Contrato Colectivo", no otorgándose de los empresarios el mismo derecho de iniciar la celebración del contrato, dejándose ver que la institución es un derecho solo de los trabajadores y un deber de los patronos, la solución se reprodujo en el artículo 87 de la Ley nueva, que agregó "si el patrono se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores -- ejercitar el derecho de huelga". (18)

(17) Cfr. MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. P. 229

(18) Ibidem.

"Por lo que se refiere a la evolución histórica del Contrato-- Colectivo de Trabajo en México, nuestra propia historia, llena de pasajes de lucha por la libertad, Independencia y respeto - a las garantías individuales, pone de manifiesto que esta figura jurídica que hoy reconocen las leyes hubo de pasar por un - proceso similar al descrito en líneas anteriores". (19)

Esta institución es realmente un fenómeno moderno ya que el -- Contrato Colectivo de Trabajo presume la existencia de organizaciones sindicales, ya que sin ellas carecería de todo sentido.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su capítulo tercero y de los artículo 1386 al 1403 habla del Contrato Colectivo de Trabajo, dicho capítulo fué adicionado con un artículo 399 Bis por decreto del Licenciado Luis Echeverría Alvarez mismo que quedó en el texto siguiente "Artículo 399 -- Bis sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los --- Contratos Colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria".

Es interesante la interpretación que al respecto nos hace el - Licenciado Trueba Urbina y que, a continuación se transcribe:

COMENTARIO: "En relación con la situación económica del país, - es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo - por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originara un aumento de dichos salarios, a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontroladas por las autoridades, - esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto - daño está haciendo en México y en el mundo. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, se requiere

controlar los precios con mano de hierro". (20)

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es el medio por el cual la institución se transforma haciendo que el contrato no sea con el tiempo un aparato que arrastre al trabajador a -- condiciones inoperantes de trabajo, sino que se modifique de -- acuerdo a las modificaciones de la vida moderna.

CAPITULO SEGUNDO

II.- ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- CONCEPTO.

El artículo 386 de la actual Ley Federal del Trabajo nos da el siguiente concepto:

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

Al respecto el maestro Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo hace un comentario referente al concepto anterior y dice que "El Contrato Colectivo de Trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El Contrato Colectivo de Trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas al artículo 123 constitucional, en la Ley Federal de Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del Contrato Colectivo ha superado la discusión doctrinal en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectivo o individualmente los derechos que se derivan de la misma". (21)

De acuerdo a la posición del maestro Trueba Urbina parcialmente estoy de acuerdo, sin embargo y por lo que se refiere a que el contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna --- cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia pues si bien es cierto que deben beneficiar al trabajador también deben de beneficiar a las empresas puesto que si existe un artículo 123, una Ley Federal del Trabajo, etc; ordenamientos que contemplan derechos y obligaciones para ambas partes y no unicamente benefician al trabajador.

De esta definición que nos da el artículo 386 de nuestra Ley-- Laboral, se desprenden conclusiones contradictorias según la -- inclinación doctrinaria que sostengan los comentaristas, pues para unos nuestro Contrato colectivo de trabajo es normativo -- y para otros no es así, ya que lo consideran como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo la realización -- de las labores que ejecutaran por medio de sus agremiados. Esta tesis no parece, convincente, pues como la fuente de los -- derechos y obligaciones es el Contrato Individual del trabajo y el Contrato Colectivo, al estudiar su contenido nos daremos cuenta de que se refiere prácticamente a todas las partes de -- la relación laboral señalando duración de jornada, salarios, -- movimientos de personas, etc.

En realidad en este Contrato Colectivo se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el -- trabajo, a diferencia de los contratos individuales que ten--- drán que sujetarse a esas bases. Los contratos individuales -- existentes se modifican automáticamente de acuerdo con el contenido del Contrato Colectivo. (22)

(22) Cfr. EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit. P. 331.

Observando la definición que nos da el artículo 386 de nuestra Ley Laboral, el maestro Castorena se pregunta ¿cuales son las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo? según expresa la propia definición, a lo que dice la respuesta nos la da el propio artículo 391 de la Ley Federal del trabajo en el que se previene que en el contrato colectivo de trabajo se establecerán el monto de los salarios, las demandas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombre y domicilios de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicara, su duración, si por tiempo u obra determinados o por --- tiempo indefinido, y las demás estipulaciones que convengan -- a las partes. (23)

En cuanto al concepto al que hemos venido haciendo referencia, el maestro De Buen dice que del mismo se pueden desprender --- las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o va--- rias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente a una empresa o un establecimiento. (24)

Considerando que el contrato colectivo de trabajo implica la - existencia de una relación laboral y una asociación lícita de- trabajadores, y tomando como punto de partida el concepto que- nos da el artículo 386 de nuestra Ley Laboral, a continuación- expongo mi propio concepto:

- (23) Cfr. J. JESUS CASTORENA
MANUAL DE DERECHO OBRERO
(Derecho sustantivo)
Ed. Fuentes Impresores, S. A., México, 1973. P. 267.
- (24) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. P. 733.

"Contrato Colectivo de Trabajo; es aquel convenio celebrado en tre el sindicato de los trabajadores y el de los patrones o es tos últimos aisladamente con objeto de fijar sus relaciones de trabajo, así como para crear el reglamento que regulará durante un cierto tiempo la prestación del servicio".

2.- LA CELEBRACION OBLIGATORIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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

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

Resulta interesante el comentario que al respecto hace el licenciado Alberto Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo comentada por el mismo, el cual a continuación se transcribe:

COMENTARIO: "En las relaciones laborales no existe antonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patrones tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga por tal objeto". (25)

El artículo 387 de nuestra ley Laboral, dice el maestro De Buen, que es la disposición más importante, merecedora de toda clase de elogios, del derecho colectivo.

Además señala que dicho artículo contiene dos errores, uno técnico y otro gramatical, el primero de tipo técnico, en considerar que puede celebrarse un "contrato" por obligación, en-

realidad resulta inadecuado el término "contrato". El segundo error, de tipo gramatical, lleva a la idea de que el derecho de huelga se hace valer en gimnasios y estadios y que debe contar, ya, con tanto "ejercicio", con una poderosa musculatura. La confusión entre "ejercer" y "ejercitar", muy frecuente en nuestros legisladores, conduce a esos extremos. (26)

Creo yo que a través del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores alcanzan el reconocimiento a su personalidad sindical así como una mejor situación de las condiciones, en que prestan su trabajo.

Resulta interesante recordar lo que el contrato colectivo de trabajo significó en la época anterior a la ley de 1931. Cuando Maximiliano Camiro dijo, a ese propósito, y presentando los dos versiones del problema, lo siguiente:

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

(26) Cfr. NESTOR DE BUEN L.
Ob. Cit. P. 773.

"Para la masa patronal el contrato colectivo de trabajo -- es la renuncia de su facultad de dirección en el trabajo, es la nulificación de su gestión en la Empresa, es la subordinación - absoluta a la sociedad obrera, es la ruina. Esta masa, no quiere ni oír el nombre de contrato colectivo". (27)

A la fecha, ambas versiones son relativamente válidas ya que el sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a -- los intereses de los propios trabajadores, aún muchos empresarios piensan que para ellos puede resultar ruinoso celebrar con -- tratos colectivos de trabajo. Pero la realidad viene a ser otra ya que el proceso de desarrollo de la industria mexicana se --- apoya en adecuados contratos colectivos de trabajo. (28)

Considero que cada día resulta más débil la resistencia por parte del patrón al reconocer el derecho muy merecido que tienen -- los trabajadores para organizarse sindicalmente y con ello obtener mejores condiciones de trabajo y una vida más digna para -- ellos y su familia.

Además un contrato colectivo de trabajo repercute positivamente para el empresario cuando este sabe valorar la importancia -- del mismo ya que es una garantía de estabilidad para su empresa.

(27) Ibidem P. 774.

(28) Cfr. Ibidem P. 775.

3.- LA CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS.

Dice el maestro De Buen, "que el sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: el de la especialidad y el del mayor interés profesional." (29)

De esa manera sólo los sindicatos que posean la especialidad de la empresa en cuestión, tratándose de sindicatos gremiales o de industria, podrán celebrar, con el patrón, contrato colectivo.

Ahora bien, 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. (30)

El artículo 388 de nuestra Ley Laboral se establece:

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

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

II.- Si concurren Sindicatos Gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo; en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y,

(29) NESTOR DE BUEN L. *Ibidem* P. 775

(30) *Idem*.

III.- Si concurren Sindicatos Gremiales y de Empresa o --- de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del Sindicato de Empresa o de Industria".

Del anterior artículo se desprende que en una empres pueden --- existir varios contratos colectivos de trabajo. Claro está que no todos los contratos existentes ampararán a cada trabajador, sino que cada trabajador según sus características estará regido por uno solo de esos contratos colectivos existentes en la empresa.

El maestro J. Castorena opina: "que de este artículo se deduce que la mayoría de trabajadores es la que determina la capacidad para celebrar el contrato colectivo". (31)

El sindicato que desee firmar el contrato colectivo con determinada empresa, es decir que pretenda ser el titular de ese contrato, debe tener capacidad para ello, es decir tiene que estar registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 389 de nuestra ley laboral establece. "La pérdida - de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En la Ley comentada por el maestro A. Trueba Urbina hace el siguiente analisis:

(31) J. JESUS CASTORENA Ob. Cit. P. 280

"Cuando se discuta la titularidad del contrato colectivo del -- trabajo, la cuestión debe tramitarse a través de los procedi--- mientos especiales que establece la ley, en los términos de los artículo 782 al 787. Conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces correspondera a la junta de conciliación y arbitraje determinar a que organización corresponde la titularidad. Por otra parte, no debe confundirse el problema de la titularidad y el contrato colectivo de trabajo con las cuestiones de personalidad de los sindica--- tos, pues son dos cosas distintas; la personalidad de éstos se rige por los artículo 366, 368, 374, 375 y demás relativos".

(32)

El maestro Baltasar Cavazos comenta: "la titularidad de los --- contratos colectivos no pueden exigirse por vía de huelga sino sólo por vía ordinaria en el procedimiento, en procedimiento --- especial de acuerdo con lo estipulado por el artículo 782".

(33)

En el lenguaje corriente mexicano cuando se habla de sindicato--- titular del contrato colectivo o la titularidad del mismo, se --- quiere decir el derecho que tiene un sindicato a celebrar el -- contrato colectivo de trabajo o en su defecto el que tiene la --- facultad de ejercitar las acciones colectivas que se deriven --- del mismo y a pedir su revisión.

(32) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA
Ob. cit. P. 182.

(33) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, P. 410.
ED. TRILLAS, MEXICO, 1980.

4.- NACIMIENTO.

Tiene sus principales bases en la relación que existe entre em presa y trabajadores agrupados y es por ese motivo que los mig mos a través de un sindicato o portavoz exigen al patrón el -- otorgamiento de ciertos derechos superiores a los que otorga - la Ley, a efecto de obtener beneficios para los trabajadores y agrupar éstos dentro del contrato colectivo de trabajo.

Dice el maestro Castorena que el contrato Colectivo de trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones según - las cuales debe prestarse el trabajo. Así como también el pa- trón está obligado a conceder a sus trabajadores condiciones - justas de trabajo, ya que sólo a través de condiciones justas- se logra el equilibrio entre los factores de la producción; -- y es el contrato colectivo de trabajo el que establece esas -- condiciones, luego el patrón está en el deber de celebrarlo, - artículos 123, fracción XVIII de la Constitución; 450, frac--- ciones II y III, 587 y 388. (34)

Por su parte el Maestro Baltasar Cavazos, en la Ley comentada- dice al respecto que "El Contrato Colectivo nace a la vida jurí dica por 2 vías que son: la ordinaria y la huelga".

No existe en la Ley una clasificación precisa de las formas -- como se puede llegar a la celebración de los contratos colec- tivos de trabajo. Sin embargo, del análisis de las diferentes- disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en -- los términos siguientes:

(34) Cfr. J. JESUS CASTORENA
Ob. Cit. Pp. 282-3

a) "Por convenio directo entre el sindicato y el patrón-- (art. 387).

b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (art. 387, segundo párrafo, 450-III y 469-I y II).

c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (art. 469-III).

d) Por sentencia colectiva dictada por la junta de conciliación y arbitraje, en un conflicto de huelga (Art. 469-IV).

e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la junta de conciliación y arbitraje (arts. del 900 al 919). A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga. (35)

Estoy de acuerdo, en cuanto a la clasificación transcrita anteriormente. En lo relativo a la forma voluntaria creo yo que ésta se da generalmente en empresas en las cuales existen buenas relaciones entre patrón y sindicato.

Hablar de una forma ordinaria, resulta poco común ya que éstas son la más complicada, primero se solicita en forma voluntaria al patrón la revisión o firma del contrato colectivo de trabajo y éste se niega, los trabajadores en lugar de emplazarlo a huelga lo demandan por la vía ordinaria ante la junta de ---

Conciliación y Arbitraje, una vez demandado el patrón en forma ordinaria si éste se niega a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo habiendo sido condenado a ésta el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente firmará en rebel día, esto lo estilan sindicatos con poca fuerza es decir aquellos que no tienen la mayoría de los trabajadores.

Esta forma casi no se estila por razones de práctica es más --- usual la vía de Huelga.

En cuanto a la vía de huelga: ésta si es la forma más usual en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo debido a que esta es la forma más práctica y se encuentra contemplada en nuestra legis lación por la fracción II del Artículo 450, que dice:

"Artículo 450, la Huelga deberá tener por objeto:

Fr. II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título séptimo". (del mismo ordenamiento).

Al respecto cabe mencionar que es obligación de las autoridades laborales la de cerciorarse de que exista o no un contrato colectivo de trabajo en la empresa, si hya uno ya firmado y es vigente, no prosperarán ni las peticiones del sindicato ni el movimiento de huelga.

Para que el Contrato Colectivo de Trabajo surta sus efectos le
gales se deberá depositar ante la junta de Conciliación y Ar--
bitraje competente, en el caso de que ya este rovisado y firmado
pero no depositado se podrá excepcionar la empresa de ya --
tener un Contrato Colectivo firmado no procediendo el emplaza-
miento ni el pliego petitorio formados por el sindicato y mu--
cho menos movimientos de Huelga.

5.- DURACION.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, contiene que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Estimo que, para efectos prácticos es más conveniente elaborar contratos por tiempo indefinido, con el objeto de que no halla que elaborarse en el momento en que venza un contrato de nueva creación, sino únicamente revisar las cláusulas del contrato o tabulador de salarios según sea el caso o ambas cosas y digo -- uno u otro tipo de revisión debido a la presencia; del artículo 399 de la Ley Federal del trabajo que se refiere a que los contratos colectivos de trabajo serán revisables en forma bianual y que por lo que se refiere a salarios Art. 399 Bis del mismo ordenamiento habla de que en los se refiere a salarios y "sin perjuicio de lo que establece el Art. 399, los contratos colectivos serán revisables cada año" y hace mención dicho artículo a que se entenderá por salario la cuota en efectivo que perciben los trabajadores por cuota diaria.

Al respecto el maestro Euquerio Guerrero, dice que "guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada.

Las dos primeras formas son las más usuales pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada". (36)

(36) EUQUERIO GUERRERO
Ob. Cit. P. 333

El artículo 400 de nuestra Ley Federal del Trabajo dice que: --
"Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Entonces el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, este último caso es poco usual, y sólo que la empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada y así el artículo 36 de --- nuestra Ley Federal del Trabajo dice "El señalamiento de una -- obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija - su naturaleza". A lo que comenta el maestro Trueba Urbina:

"No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de --- esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los - beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá -- dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y el caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, tendiendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48". (37)

(37) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Ob. Cit. P. 41.

A falta de estipulaciones expresas, la relación sera por tiempo indeterminado al respecto resulta interesante el analisis - que hace el maestro Trueba Urbina:

"El Contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia en los casos de litigio." (38)

En cuanto al tiempo determinado nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 37 "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y;
- III.- En los demás casos previsto por esta Ley".

El artículo 39 señala que "si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Dice Mario de la Cueva, que "En la duración de las convenciones colectivas entran en lucha dos principios: de un lado, la-

(38) Loc. Cit.

necesidad de una paz social o de una tregua por lo menos, y -- del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas, así mismo nos dice que una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios: una convención colectiva debe durar, pues de otra suerte la actividad de las empresas, o si se prefiere la marcha de la economía se haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente, lo cual, según muestran las estadísticas, conlleva un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; consiguientemente una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios. Por lo -- que de esta oposición nace la síntesis: un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración. (39)

Estoy totalmente de acuerdo con este criterio ya que yo estimo que la función principal del contrato colectivo es crear y man tener una armonía entre los factores del trabajo y el capital. Y para que esto resulte totalmente cierto tendrá el contrato + que tener un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de dura--- ción.

6.- MODIFICACION.

Esta se puede efectuar en cualquier tiempo siempre y cuando -- exista voluntad de las partes.

Esto puede ocurrir cuando existen diferencias o deficiencias - marcadas en una o varias cláusulas para alguna de las partes, - entonces de común acuerdo en estos casos se celebrará por virtud de un convenio escrito al cual hayan llegado las partes y éste a su vez se ratifica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje sea local o federal la jurisdicción a la cual este sometida la empresa.

En el capítulo IV del presente estudio se hace un análisis específico sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

7.- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Contrato Colectivo es una institución que regula las relaciones obrero - patronales, por medio de la cual, la clase trabajadora y la empresa establecen ciertas condiciones, bajo las cuales deberá prestarse el trabajo, entonces resulta necesario que esta institución jurídica sea revisada para adecuarla a -- los cambios y transformaciones que sufre el medio en aspectos económico, social y político, así mismo creo que sería terrible sobre todo para la clase obrera que un contrato colectivo perdurara indefinidamente sin cambiar, y es por esto que el legislador muy acertadamente creó un medio para transformar el contrato colectivo cuando éste lo fuera requiriendo y que es -- la REVISION periódica del mismo.

El maestro Mario De la Cueva nos interpreta la revisión como: "Los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas" dice es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición. (40)

"El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 del mismo reglamento". (41)

Dice el maestro Castorena, que "la institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397, se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia". (42)

Estoy totalmente de acuerdo con lo manifestado por el maestro Castorena ya que si el contrato colectivo no fuera susceptible de modificaciones, cambiaría todo su sentido y razón de ser, y en vez de mantener la paz entre el capital y el trabajo, --- crearía un medio injusto para el obrero que se vería ahogado por los fenómenos económicos y tendría seguramente que optar -

(40) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. P. 466

(41) EUQUERIO GUERRERO Ob. Cit. P. 377

(42) J. JESUS CASTORENA Ob. Cit. P. 290

por la fuerza para obtener la mejoría de sus condiciones de --- trabajo.

Es por ésto que resulta tan trascendente la Institución Jurídica, encargada de adecuar e igualar las condiciones de un contrato a la realidad de un momento determinado.

Nuestra Ley Laboral le dedica a la Revisión del contrato colectivo un total de cinco artículos a éste tema. El primero de --- ellos es:

Artículo 397: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indefinido o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo -- 399".

En la práctica mexicana, existen dos tipos de Revisión del contrato colectivo que son:

A) LA REVISION CONVENCIONAL: nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen convenientes o inútiles; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión -- obligatoria.

B) LA REVISION OBLIGATORIA: es aquella a la que se refie--ren los artículos 399 y 399 Bis en las que se hace mención de - los términos de revisión bianual y anual respectivamente.

Para la revisión bianual el emplazamiento a huelga deberá ser -

presentado 60 días antes del vencimiento del mismo y por lo -- que hace a la revisión salarial (anual) el emplazamiento debe-- rá ser presentado 30 días antes del vencimiento del contrato -- estos términos son mínimos.

Ahora bien si el sindicato omite depositar su emplazamiento, - se entenderá por prorrogado el Contrato colectivo vigente.

El artículo 397: lo único que hace es establecer legal--- mente la revisión del contrato coletivo, remitiéndose a otro -- ordenamiento para determinar la forma de hacerlo.

De ésta manera nuestra Ley acepta la acción de Revisión y la - entiende como el medio por el cual se tiende a modificar las - condiciones normativas que se han estipulado en el contrato -- colectivo, para adecuarlas en la misma forma que las condicio-- nes económicas, que evolucionan y se transforman tan acelerada mente en los tiempos actuales. Es pues éste el artículo que es tablece la garantía para el núcleo trabajador de revisar en -- forma ordenada el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 398 dice así: "En la revisión del Contrato -- colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo SINDICATO de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá so licitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes re presenten el cincuenta y uno por ciento de la totali dad de los miembros de los sindicatos, por lo menos;

Y,

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos".

La revisión del contrato colectivo como ya dijimos es una institución necesaria e indispensable del Derecho Colectivo de Trabajo, el empresario como ya se vió tiene la obligación legal de celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato mayoritario que lo solicitare, así mismo esta obligación implica la de renovar el vínculo cuando se encuentre vencido el plazo legal de duración; los trabajadores por conducto de sus sindicatos, tienen la facultad de solicitar su revisión de acuerdo con lo establecido por este Artículo, y así mismo el legislador le concedió idéntica facultad al empresario.

La variación de las condiciones económicas, afectan tanto al trabajador como al patrón; por lo tanto la Ley concede a los dos la facultad de ejercitar la acción de revisión, para ajustar el contrato a las nuevas exigencias. Pero en realidad siempre es una de las partes la que ejercita esta acción, es la clase trabajadora la que lo solicita.

Por lo que respecta a la fracción II del artículo 398 estimo que es muy atinada pues no establece que lo hagan más de la mitad de los sindicatos, sino más de la mitad de la totalidad de los trabajadores miembros de los sindicatos.

El artículo 399 a punta: "La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada. Para el cómputo de ésta término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito."

Como ya se dijo, la Revisión Voluntaria puede realizarse en cualquier momento, pero los términos establecidos por este precepto se refieren a la Revisión Obligatoria, que puede únicamente realizarse de acuerdo por lo estipulado en este ordenamiento. Lo dispuesto por la Ley en el sentido de que la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo, es con el fin de hacerlo saber a la otra u otras partes que la revisión será obligatoria.

El maestro Baltasar Cavazos critica a los artículos 399 y 399-bis que se refieren a las solicitudes de revisión de dichos contratos "La falla en que incurren dichos preceptos es que sólo se refieren a un término de revisión de 30 o 60 días, pero se olvidan de un plazo máximo y así en realidad se puede volver a solicitar la revisión al día siguiente de que un contrato haya sido revisado." (44)

(44) BALTASAR CAVAZOS FLORES
 "LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES"
 Ed. Trillas 2a. Edición, México 1985

El maestro Baltasar Cavazos dice que el artículo 399 establece "que la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausurado), será cada dos años y el 399 Bis que la revisión salarial procede cada año. Pero dice que en la práctica los sin sindicatos cuando sólo pueden solicitar la revisión salarial anual sin la del clausurado, demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral. Así mismo dice que de lo anterior se da el caso de que las empresas prefieren las revisiones integrales a las sólo salariales, ya que éstas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan". (45)

El artículo 399 Bis dice: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

Creemos que el fin del artículo 388 bis, es: otorgar a los trabajadores el medio por el cual igualen sus salarios al aumento del costo de la vida, causado por el proceso inflacionario. Es notorio que el costo de la vida cambia y aumenta, actualmente lo que hoy vale uno, el próximo mes vale dos y en seis meses valdrá cinco, por tanto, es necesario un ordenamiento que reivindique al trabajador y le permita sufragar sus necesidades.

(45) BALTASAR CAVAZOS FLORES
 "35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL"
 Ed. Trillas 5a. Edición, México, 1986.

cesidades, ajustando su salario anualmente a las variaciones -- económicas habidas.

Por mandato constitucional, el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en -- el orden material, social y cultural, y para proveer a la educa -- ción obligatoria de los hijos, esto lo estipula el Artículo 123 Constitucional en su fracción A, inciso VI.

El maestro Baltasar Cavazos dice que "en la teoría, la revisión de los contratos se debe de llevar en un ambiente que le sea -- favorable sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada. Pero que en la práctica los contratos se revisan en -- un ambiente hostil que les es adverso, ante las autoridades de -- trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos pe -- titorios sindicales están generalmente mucho muy inflados, ya -- que los líderes sindicales aducen que el que poco pide, poco -- merece". (46)

El artículo 400 dice así: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercito el -- derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un -- período igual al de su duración o continuará por tiempo indeter -- minado".

Yo entiendo que este precepto supone que, si un contrato colec -- tivo pactado para durar X ninguna de las partes hace la solici -- tud de su revisión por algún medio, quiere decir que las partes celebrantes se encuentran conforme con el contenido de dicho -- contrato y con su silencio desean que continúe vigente, por --- considerar que se encuentra adecuado a sus necesidades, por lo -- cual automáticamente y atento a lo establecido en este --

ordenamiento, se prorrogará el tiempo de duración, ya sea por un tiempo indefinido, habla también este ordenamiento del Derecho de Huelga para pedir la Revisión de acuerdo por lo dispuesto por el artículo 450.

Por otra parte resulta obvio decir que si para alguna de las partes el contrato que lo rige es sumamente ventajoso, esta parte se negará a la revisión del Contrato razón por la cual y previendo esto el legislador creó la Institución de la Revisión obligatoria del Contrato Colectivo de trabajo.

En relación con este artículo 400 dice Baltasar Cavazos que -- "no se prorrogarán en la práctica dichos contratos, los sindicatos que no hubieran solicitado su revisión en tiempo emplazamiento de inmediato a huelga por supuestas o efectivas violaciones al contrato". (47)

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

(47) BALTASAR CAVAZOS FLORES
2a. Ob. Cit. P. 156

(48) NESTOR DE BUEN L.
Ob. Cit. P. 782

8.- TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 401 dice lo siguiente: "El contrato colectivo de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este título por -- cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se apli-- que exclusivamente en el establecimiento".

Al analizar la terminación y la rescisión, confirmamos que son dos conceptos distintos, posiblemente lo que ha conducido a la confusión de estos conceptos, es que los efectos que causan son similares pues en ambos casos se suspenden las obligaciones, -- pero las causas que los producen son distintas.

Sólo analizaremos la terminación: Las causas de terminación de los contratos colectivos se pueden agrupar en tres:

1.- VOLUNTARIAS: El mutuo consentimiento.

2.- CONTRACTUALES: Las que se estipulan en el mismo contrato -- o la terminación de la obra por la que hayan celebrado el con-- trato, siempre que se trate de obra determinada.

3.- LEGALES: Que son quiebra o liquidación de la negociación, - agotamiento de la materia objeto de una industria, incapacidad-

física o mental del patrón que le impida continuar con la empresa, o algunas otras causas de fuerza mayor que impidan a la empresa seguir funcionando.

Estimo que sería atinado definir a la terminación del contrato-colectivo como: La suspensión definitiva de los efectos del contrato colectivo, producida por las causas voluntarias, contractuales o legales que determinan el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo.

9.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo son las personas jurídicas o morales llamadas sindicatos y uno o varios patrones independientemente de que estos patrones se integren o no en sindicatos patronales. (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

"La oficina Internacional de trabajo divide el contenido del contrato colectivo de trabajo en dos partes cuando afirma: todas las leyes sobre convenciones colectivas contienen dos clases de reglamentaciones, las que se refieren a su naturaleza, su alcance y su fin:

a).- Una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la Convención Colectiva ya sean sindicatos profesionales comites paritarios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores, partes en las instancias de conciliación.

b).- Una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la convención colectiva. En este inciso estarán contenidas además de las cláusulas del contrato, el contenido de las fracciones III, IV, V, VI y VII, del artículo 391". (49)

Asi nuestra Ley Laboral establece en su artículo 391 el contenido del contrato colectivo del trabajo y dice, "El contrato colectivo contendra:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

(49) PORRAS Y LOPEZ

"Derecho Mexicano del Trabajo", (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)
Ed. Textos Universitarios, S. A. México, 1975.

- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo inde--
terminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y las vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestra
miento de los trabajadores en la empresa y establecimientos que
comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramien-
to inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a la
borar a la empresa o establecimiento;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de --
las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Ahora bien el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo "per--
mite que en los contratos colectivos se establezca la organiza-
ción de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas
funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ---
ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los -

casos en que las partes las declaren obligatorias".

Este artículo crea una comisión compuesta por representantes - de los trabajadores.

El maestro Trueba Urbina comenta: "Las comisiones mixtas formadas por trabajadores y empresarios pueden crear conjuntamente - normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consagrado en la legislación del trabajo". (50)

En tanto, Baltasar Cavazos manifiesta: "El funcionamiento de -- las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas ha dado en la práctica muy buenos resultados a pesar de que dichas comisiones funcionan únicamente en las grandes empresas". (51) Nos adherimos totalmente a -- las opiniones de los juristas mencionados por ser claras y ciertas.

El artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo establece: "No -- producirán efectos de contrato colectivo al convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales".

Es obvio que el legislador dió tanta importancia al capítulo -- de los salarios que sanciona con la inexistencia al convenio --

(50) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA Ob. Cit. P. 183

(51) BALTASAR CAVAZOS FLORES
1a. Ob. Cit. P. 411

que pretendiendo ser contrato colectivo no incluya la determinación de los salarios.

Baltasar Cavazos dice al respecto: "Un Contrato colectivo sin tabulador, no es en realidad un contrato colectivo de trabajo; sin embargo, el sindicato que lo tiene celebrado, se encuentra en posibilidad en cualquier momento de exigir el otorgamiento de dicho tabulador". (52)

Todas estas cláusulas se han clasificado por los tratadistas, según el Doctor De la Cueva, en 4 partes:

La envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo, y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Las que analizaremos a continuación. (53)

(52) BALTASAR CAVAZOS
1a. Ob. Cit. P. 412
(53) Cfr. EUQUERIO GUERRERO
Ob. Cit. P. 316

9.1.- CLAUSULAS QUE DETERMINAN SU PROPOSITO Y VIGENCIA O ENVOL
TURA DEL CONTRATO.

"La envoltura protectora es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración revisión y terminación, así como otras -- circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes". (54)

Del clausulado contenido en el contrato colectivo de trabajo, - tenemos primero la Envoltura que como su nombre lo indica comprende las cláusulas referentes a su nacimiento) duración, revisión y terminación. Este grupo de cláusulas resulta de mucha importancia aunque no se refiera a la esencia del Contrato.

"La Envoltura.- Comprende dos clases de normas:

a).- Sobre la vida del contrato, como principio, duración revisión y terminación del Contrato Colectivo.

b).- La segunda corresponde al campo interno de la empresa o empresas, departamentos en donde se va a regir el contrato". (55)

"Las normas de "envoltura" son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del -- contrato colectivo de trabajo. De ellas dice De la Cueva según Néstor de Buen, que forman la parte externa de la institución" (56)

(54) MARIO DE LA CUEVA Ob. Cit. P. 464

(55) PORRAS Y LOPEZ Ob. Cit. P. 152

(56) NESTOR DE BUEN Ob. Cit. P. 768

Despues de analizar la opinión de los autores citados, yo entiendo que la envoltura del Contrato, es aquella cláusula que incluye las estipulaciones que definen el propósito del Contrato y las partes que intervienen para celebrarlo así como todo lo relacionado con su vigencia tanto en el tiempo como en el espacio, así por ejemplo definen su nacimiento, duración, revisión y terminación, así como su ámbito de aplicación o sea el número y ubicación de los establecimientos donde se aplica.

9.2.- CLAUSULAS QUE DETERMINAN EL ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO.

Las cláusulas de aspecto normativo constituyen el desideratum del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, honorarios, duración de la jornada, descansos y vacaciones, etc. (57)

Otra opinión al respecto dice que el elemento normativo "Se integra según la doctrina extranjera de las condiciones generales para la prestación individual del servicio". (58)

El maestro Baltasar Cavazos dice que este elemento normativo, es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato porque en él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada negociación.

Y también dice que un contrato colectivo sin elemento normativo decía Mario de la Cueva, según Cavazos, sería una caricatura -- de contrato, un contrato hueco y vacío. (59)

Señala el maestro De la Cueva, según Néstor de Buen, que el elemento normativo "son las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que, de acuerdo al concepto de Kaskel invocado por De la Cueva, "pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo". Las segundas se refieren a "ciertas obliga-

(57) Cfr. BALTASAR CAVAZOS FLORES
EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA

(58) Ed. Trillas, México, 1981.

(59) PORRAS Y LOPEZ Ob. Cit. P. 152
Cfr. BALTASAR CAVAZOS FLORES
2a. Ob. Cit. P. 160

ciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores; pueden citarse como ejemplo - dice De la Cueva - los --- servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, sanitarios, centros recreativos, --- etc. . ." (60)

El primer grupo mencionado, está representado por algunas de -- las fracciones del art. 391 IV, jornadas de trabajo, V los días de descanso y vacaciones; VI el monto de los salarios, VII las -- cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los -- trabajadores en la empresa o establecimiento.

El maestro Castorena dice que el elemento normativo "está constituido por las obligaciones "a cargo de los miembros de las -- respectivas asociaciones". Las que celebran el contrato, que -- no los obliga a ellas, pero que sí tiene el efecto de vincular -- a los patrones y a los trabajadores a quienes se aplican o a -- quienes lleguen a aplicarse y que se encuentren ligados o que -- lleguen a ligarse por relaciones de trabajo y que formen o lleguen a formar parte de los sindicatos que lo celebraron". (61)

Entonces el elemento normativo es aquel relativo a las prestaciones, inclusive dentro del mismo, y constituye la esencia -- del contrato compuesto por condiciones generales de trabajo, -- que regulan la existencia de contratos individuales entre otras cosas.

Ahora bien las condiciones mismas de trabajo que comprende el -- elemento normativo del contrato contienen los derechos que las -- partes pactan en favor de terceros, es decir de los trabajado--

(60) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. P. 766

(61) J. JESUS, CASTORENA Ob. Cit. P. 270

res.

En realidad el elemento normativo, se puede considerar como el elemento esencial del contrato ya que este es el criterio adoptado por nuestra misma Ley al determinar que la ausencia del factor compensación (tabulador) nulifica al contrato.

"El artículo 393 confirmó la tesis de que sin el elemento normativo las convenciones colectivas no adquieren existencia. -- Ciertamente un sindicato obrero y el empresario pueden celebrar numerosos pactos, incluidas las cuestiones que pertenecen al elemento ocasional, al obligacional y a la envoltura protectora, pero no tendrán la categoría de una convención colectiva". (62)

La Contratación Colectiva será mediatizadora de los derechos de la clase trabajadora en la medida que trate de resolver el conflicto de clases a través de logros o concesiones de tipo económico.

9.3.- CLAUSULAS DE OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE --
TRABAJO.

De la Cueva, define el elemento obligacional como "La suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de este hacia aquella".(63)

Dice el maestro Castorena que el elemento obligatorio esta formado "por las obligaciones que corren a cargo de las partes -- que lo celebran, o sean el patrón o patrones o sindicato o sindicatos patronales y el sindicato o sindicatos obreros.

Las obligaciones de uno como en el derecho común, traen aparejados en favor de los otros, los derechos correlativos." (64)

Una opinión más, la del maestro Euquerio Guerrero, dice que este elemento "lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra cláusula por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las citadas cláusulas de exclusión, etc." (65)

Mi punto de vista también tiene el mismo enfoque ya que para mí las cláusulas de obligatoriedad son aquellas que reglamentan o determinan los derechos y obligaciones que se pactan en un contrato colectivo a favor de las partes como personas jurídicas, es decir el patrón y el sindicato.

Para Mario De la Cueva, según Baltasar Cavazos, "el elemento --

(63) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. P. 446

(64) J. JESUS CASTORENA, Ob. Cit. P. 270

(65) EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit. P. 334

obligatorio de los contratos colectivos de trabajo contiene:

- a).- La cláusula de exclusión de ingreso.
- b).- La cláusula de exclusión por separación.
- c).- El reglamento interior de trabajo.

Dicho elemento, dice De la Cueva, es el que tiene por objeto - hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo de dichos contratos". (66)

Las tres cláusulas mencionadas anteriormente serán estudiadas en el capítulo IV del presente trabajo.

Al respecto cabe mencionar que el maestro Baltasar Cavazos denomina, a la cláusula de exclusión de ingreso, simplemente --- cláusula de admisión; y a la cláusula de exclusión por separación, simplemente cláusula de exclusión; y por lo que hace al reglamento interior de trabajo, opina que esta mal ubicado en este elemento obligacional ya que dice que puede darse el supuesto de que exista en una empresa un contrato colectivo de - trabajo y que no tenga reglamento, o a la inversa. (67)

De lo manifestado por Baltasar Cavazos, en parte estoy de ---- acuerdo, ya que si bien es cierto que se puede dar el supuesto de una empresa que tenga reglamento interior y no tenga contrato colectivo o a la inversa, pero en lo relativo a las cláusulas de exclusión, este las ve desde un punto de vista muy literal y por ello les cambió la denominación sin necesidad de --- ello.

(66) BALTASAR CAVAZOS 2a. Ob. Cit. P. 160

(67) Cfr. Ibidem, P. 161.

9.4.- CLAUSULAS EVENTUALES, OCASIONALES O ACCESORIAS.

Estas cláusulas "no son indispensables para la existencia del contrato colectivo ya que se refiere a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo: gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin". (68)

Dice Mario De la Cueva, según Néstor De Buen, que estas cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias "son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él". (69)

Los contratos colectivos no son elaborados, generalmente por técnicos y en ocasiones su redacción es preparada por líderes sindicales y por patrones, sin los conocimientos necesarios -- para tal efecto y sin un adecuado asesoramiento y los Tribunales de trabajo sólo los reciben en depósito el documento ya -- que no pueden ni deben opinar sobre del mismo, esto ocasiona -- que se incluyan normas ajenas a las finalidades parciales de los pactos normativos, ya que es frecuente que los tabuladores de salarios incluyan nombres y no categorías o que se --- establezcan medidas disciplinarias, horarios, normas para prevenir riesgos y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo. Todas estas normas son válidas pero de producirse su violación ello no implicaría la del contrato colectivo, para efectos de huelga. (70)

Sin detenernos en el elemento ocasional ya que no es indispensable para la existencia del contrato sólo quiero mencionar --

(68) EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit. P. 334.

(69) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. P. 768

(70) Cfr. Ibidem P. 768-9

mencionar que los tres elementos anteriores, envoltura, normatividad y obligatoriedad, constituyen el contenido constante - del Contrato Colectivo de trabajo mientras que las cláusulas - eventuales, ocasionales o accesorias, su mismo nombre lo dice - pueden o no existir, en caso de su existencia no son considera - das contenidos del contrato.

CAPITULO TERCERO

III.- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Podemos decir que el contrato colectivo tiene las siguientes características:

- a).- El contrato colectivo es el medio para igualar las fuerzas de los trabajadores con las del patrón, ya que éste no se encuentra frente a un trabajador aislado, como sucede en el contrato individual de trabajo, sino que se encuentra frente a una colectividad constituida con sindicato que defiende sus derechos.
- b).- El contrato colectivo no anula los efectos de la Ley que la demanda, pero los retarda o acelera según la mayor o menor escasez de mano de obra; en caso de escasez de trabajo, impide que las condiciones de trabajo sean desventajosas para los trabajadores, y en los casos de escasez de mano de obra, nivela la competencia entre los patrones, para conseguir trabajadores que presten sus servicios, pero siempre protegiendo a la clase obrera.
- c).- El contrato colectivo no es un contrato de trabajo propiamente dicho, ya que las partes no prometen trabajo ni remuneración, sino que en este se modifican las condiciones que deberán regular los contratos individuales de trabajo.
- d).- El contrato colectivo no es una yuxtaposición de contratos individuales de trabajo, ya que, además de las condiciones para la prestación de servicios indi-

viduales, establecen condiciones colectivas para la prestación de servicios. Se puede decir que el contrato colectivo constituye derechos y obligaciones para los contratantes y un conjunto de reglas a las cuales deben sujetarse los contratos individuales.

- e).- El contrato colectivo tiene que celebrarse con un -- sindicato obrero forzosamente, pues así está declarada por la Ley, pudiendo o no estar sindicalizados -- los patrones.

1.- CARACTERISTICAS DE DISTINCION Y COINCIDENCIA CON EL CONTRATO CIVIL.

El Contrato colectivo de trabajo posee al igual que todos los contratos elementos esenciales y elementos o requisitos de validez así como requisitos de eficacia. Para el efecto de dar una mayor claridad a las características del contrato colectivo es necesario remontarnos al derecho civil relacionando la materia de contratos con nuestro tema de estudio.

EL CONTRATO CIVIL DEBE POSEER LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- a).- Elementos esenciales del contrato colectivo de Erabajo.-

Consentimiento

Objeto

- b).- Elementos o requisitos de validez.- Capacidad

Posibilidad y licitud
Ausencia de vicios
del Consentimiento o
de la voluntad.

c).- Requisitos de eficacia.- Artículo 391 de la Ley Federal - del Trabajo. (caso del Contrato Colectivo de Trabajo).

Primero analizaremos el elemento Consentimiento.

Concepto de Consentimiento.- Es el acuerdo de voluntades de -- las partes sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones.

Efectivamente el Contrato Colectivo de Trabajo posee el elemento consentimiento, toda vez que tanto la representación de -- los trabajadores así como la patronal deben de estar de común acuerdo en la celebración y firma del Contrato Colectivo de -- Trabajo.

El estudio del consentimiento exige analizar las siguientes -- situaciones:

a) "Los sujetos.- La voluntad debe de ser emitida por un determinado sujeto. Si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona física o jurídico - colectiva que sea ti tular de una empresa o de un establecimiento.

La parte trabajadora, en un contrato colectivo debe necesariamente, estar constituida en sindicato. Así se entiende de lo - dispuesto en el artículo 386." (71)

b) "Modo como se expresa el consentimiento,- En los actos jurídicos en general, el consentimiento se manifiesta en forma expresa, por signos inequívocos y eventualmente, mediante el - silencio. La expresión del consentimiento puede hacerse en --- forma verbal, formal o en acto solemne.

(71) Ibidem P. 764

En el contrato colectivo de trabajo el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el artículo 390, que exige además se haga por triplicado. En tal virtud debe calificarse al contrato colectivo de acto formal.

c) Momento en que se perfecciona el consentimiento.- La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye al contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La Ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta. El depósito no es a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo de terceros sino una condición de eficacia." (72)

En materia civil el consentimiento es fundamental para la existencia del contrato, ya que este no puede nacer si no existe la voluntad de obligarse puesta de manifiesto por las partes. Mientras que en las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la ley impone a los patronos la obligación de celebrar y firmar el contrato colectivo de trabajo, mediante la presión de huelga.

El Objeto

En materia civil, constituye el otro elemento indispensable para que el contrato pueda existir, pues una vez que existe el acuerdo de voluntades entre las partes, es obvio que ese acuerdo debe versar sobre algo y esto es el objeto, elemento sin el cual un contrato no puede nacer a la vida jurídica.

Por su parte Rojina Villegas dice: "El objeto en el contrato - no es la cosa o el hecho. Este es el objeto de la obligación, - pero como el contrato crea la obligación y la obligación tiene como objeto la cosa o el hecho, la terminología jurídica por - razones prácticas y de economía del lenguaje, ha confundido -- principalmente en los códigos, el objeto de la obligación con - el objeto del contrato". (73)

Afirma el maestro Néstor De Buen, que el objeto en un contrato lo constituyen la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. Siendo el objeto esencial del contrato colectivo de trabajo el plasmar un sistema normativo - que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa ésto constituirá el objeto directo del - contrato. Por lo que hace al objeto indirecto es decir, que el contrato colectivo de trabajo vaya encaminado a dar, a hacer o no hacer este también está plasmado dentro de las cláusulas -- del mismo. (74)

Sin embargo nos referimos al objeto cosa del contrato que de - acuerdo al derecho civil debe existir en la naturaleza y ser - determinado o determinable o bien que esté dentro del comercio por lo que hace a este punto es difícil afirmar que el contrato colectivo de trabajo y en especial las disposiciones que en él se plasman si son sujetas a determinar puesto que están referidas a prestaciones que otorga la empresa ya sea basadas en la Ley Federal del Trabajo o bien extraordinarias propias de - la empresa, sin embargo el contrato colectivo de trabajo, es - importante que esté dentro del comercio puesto que no es suceptible de apropiación particular.

- (73) ROJINA VILLEGAS RAFAEL
DERECHO CIVIL MEXICANO
Tomo V, Volumen I,
Antigua Librería a Robredo, México, D. F., 1951
- (74) Cfr. NESTOR DE BUEN L.
Ob. Cit. P. 765

De acuerdo a lo que establece el Artículo 1,830 del Código Civil, es lícito el hecho que es a las leyes de orden público o a las buenas costumbres, por ende el contrato colectivo de trabajo deberá contener cláusulas lícitamente posibles así mismo en el Artículo siguiente señala que el fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan tampoco debe ser contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres.

(75)

Elemento o Requisito de Validez

- a).- Capacidad.
- b).- Ausencia de vicios de la voluntad del consentimiento.
- c).- La forma.
- d).- La solemnidad.

Por lo que hace a la capacidad ésta es la capacidad que tienen las partes para obligarse en los términos de lo convenido en el contrato colectivo de trabajo.

"Para la celebración del pacto normativo, se requiere la capacidad de ejercicio. "Con respecto a los patrones, tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años (art. 646 del Código Civil) y señalan sus límites (art. 430 del Código Civil). Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el artículo 709 que señala "La personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes. . ."

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, dieciséis años de edad (arts.23 y 373-I, L.F.T a contrario sen----

(75) Cfr. Arts. 1,830 y 1,831 del Código Civil
vigente para el D. F.

su) y acreditará su personalidad "con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. . ." (arts. 692 IV ---- L.F.T.) (76)

En cuanto a la ausencia de vicios de la voluntad o del consentimiento, podemos decir lo siguiente y una vez más remontándonos al Derecho Civil y en especial a la teoría general de los contratos, vamos a hacer una brevísima exposición de lo que es un vicio de la voluntad y las diversas clases de éstos.

El maestro Ramón Sánchez Medal afirma "Que aunque exista el -- consentimiento en un contrato, puede ser este deficiente por - falta de conocimiento o por falta de Libertad, esto es por un vicio que afecte a la inteligencia (error o dolo o por un vi-- cio que afecte a la voluntad (violencia) o por un vicio que -- afecte a una y a otra facultad (la lesión)". (77)

Ahora, vamos a exponer en forma por demás brevísima los conceptos siguientes:

- 1.- Error
- 2.- Dolo
- 3.- Lesión

1.- Error: Es la discrepancia entre la voluntad interna y la - voluntad declarada.

2.- Dolo: Es aquella sugestión o artificio con el fin de hacer caer a la contraparte en el error.

(76) NESTOR DE BUEN L.
Ob. Cit. Pp. 769-70

(77) SANCHEZ MEDAL RAMON
De los Contratos Civiles
Ed. Porrúa, México, 1979. P. 33

3.- Lesión: Perjuicio que en un contrato experimenta una parte que recibe una prestación muy inferior a la que ella a su vez proporciona a la contraparte.

Hemos hecho mención a los vicios del consentimiento o de la voluntad con el fin de hacer una valoración con el contrato colectivo de trabajo.

Dicha valoración consiste en que un contrato colectivo jamás - por estas causas puede estar sujeto a ningún tipo de nulidad, siempre y cuando no sea contrario a la moral al Derecho a las buenas costumbres ni implique renuncia a los derechos de los trabajadores ó por el nacimiento de éste, o bien modificaciones al mismo, que traigan consigo disminuciones en las prestaciones o el salario que se otorgó en la última revisión o -- bien que el contrato colectivo de trabajo en caso de que sea de nueva creación implique dentro de sí misma disminución de las prestaciones que se han venido otorgando.

Por otro lado nos encontramos con la forma, elemento indispensable del contrato colectivo de trabajo. Nuevamente haciendo mención al libro del maestro Ramón Sánchez Medel, y al referirnos en especial a la forma, dice que la Ley exige determinada forma para la celebración de un contrato, dicha formalidad es un elemento de validez del mismo, ya que la omisión de dicho formalismo puede ser impugnada de nulidad relativa. (78)

Y en el contrato colectivo de trabajo, tiene su formalidad a través del convenio base del nacimiento del contrato colectivo o bien del convenio que pone fin al conflicto que como principal elemento de forma éste debe ser por escrito, además que se otorgue por triplicado y que se entregue un ejemplar a cada una

de las partes, y depositándose el otro tanto en la Junta de -- Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación. (Art. 390)

Como elementos solemnes: El Contrato Colectivo posee principalmente dos:

- 1.- Firma del Contrato.
- 2.- Depósito del mismo.

1.- Firma del Contrato, por las personas que en la elaboración o dentro del conflicto intervinieron.

2.- El depósito del mismo, ante la autoridad competente, ya -- sea por oficialía de partes o bien por su depósito en la au--- diencia de avenimiento haciendo mención expresa de que se lle-- gó a un convenio, el cual se deposita, para todos los efectos-- legales consiguientes.

LOS REQUISITOS DE EFICACIA.

1).- Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determina-- dos acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se les denomina "modalidades" y consisten, especifi-- camente, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición suspensiva. La ley señala que el Con-- trato Colectivo de Trabajo surtirá efectos desde la fecha y -- hora de presentación del documento ante la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje. (79)

(79) NESTOR DE BUEN L.
Ob. Cit. P. 771

"El contrato colectivo de trabajo tiene un complejo extracri--vil, ajusta las condiciones que las partes acuerdan, despues -de una huelga o una resistencia colectiva por lo general es un "tratado de paz" y se inclina a generalizarse como institución por constituir, en realidad, la ley que fijan los interesados-para regular sus derechos que, surgiendo en acuerdo pacifico y controlado, se amoldan a las circunstancias actuales y traen -al ordenamiento del trabajo una atmósfera tranquila y un ritmo de reciproco conocimiento entendido". (80)

EL PROBLEMA DE LA DENOMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

2.- En conclusión y de acuerdo a esta breve exposición y comparación podemos decir que el contrato colectivo de trabajo pese a ser denominado como contrato es una institución propia del derecho del trabajo y sería imposible considerarlo como un Contrato puesto que es distinto, como lo han considerado la mayoría de las doctrinas y casi todos los autores en México y en el extranjero toda vez que se le da un tratamiento distinto, -no solo en su contenido sino también como su denominación.

Del derecho mexicano mencionaremos los siguientes datos: en el año de 1912 se firmó un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento, al que se dió el nombre de Tarifas mínimas de la -Industria Textil, que recuerda la denominación alemana Tarif---vertrag. La ley del periodo preconstitucional del Estado de Yu--catán, expedida por el general Salvador Alvarado en octubre de 1915, habló de convenios industriales, siguiendo la moda de la legislación de Nueva Zelandia. La ley del trabajo del Estado -de Veracruz de 1918 empleó en su artículo 25 el título de Contrato colectivo, mismo que aparece en las leyes de las entida-

(80) DR. DESPOTIN, LUIS A.
LA TECNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO
LEGISLACION Y DERECHO DEL TRABAJO DE
LA INDUSTRIA Y DE LA PREVISION SOCIAL, P. 114.

des federativas y en las federales de 1931 y 1970, con excepción de la Ley del Estado de Tabasco de 1926, que prefirió la calificación de convenios industriales, en homenaje a Salvador Alvarado, así la comisión confrontó el problema y comprendió - que Duguit y la doctrina y legislación de nuestros días están en lo justo, pues las convenciones colectivas de trabajo, --- igual que las relaciones individuales de trabajo, nada tiene - que ver con la concepción milenaria del contrato romano civilista.

Únicamente aquellos que sostienen que el derecho del trabajo - es todavía un capítulo del derecho civil, pueden aceptar la legitimación de la terminología tradicional. Sin embargo, el cambio encontró una oposición cerrada, por lo que resolvió conservar la palabra, pero dejó constancia de su pensamiento en el - Exposición de motivos:

Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término Contrato colectivo de trabajo con el de convención-Colectiva de trabajo, pero finalmente se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la denominación "Contrato Colectivo de Trabajo", por estar generalizada en la ley, en la - jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patronos. Se consideró además que la denominación no afecta la - naturaleza de la institución. (81)

(81) Cfr. DE LA CUEVA MARIO.
Ob. Cit. P. 376

CAPITULO CUARTO

IV.- EL ASPECTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Dentro de este aspecto del contrato nos encontramos con las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, sin dejar de tener importancia -- igual sean de envoltura, nacimiento, duración, revisión, etc., o del elemento normativo, razón por la cual el maestro Cavazos Flores ha hecho mención en su libro "El Derecho del Trabajo en la Teoría. . . y en la Práctica" a una proposición relativa a llamarle elemento compulsorio en lugar de obligatorio a este tan importante aspecto del contrato colectivo, ahora bien el maestro De la Cueva afirma que este elemento se encuentra en la Cláusula de exclusión de ingreso o de separación y el reglamento interior de trabajo.

1.- COMISIONES MIXTAS.

El artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutarán por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 392.- "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias."

Es interesante la interpretación que al respecto nos hace el -

Licenciado Trueba Urbina y que, a continuación se transcribe:

COMENTARIO: "Las comisiones de trabajadores y empresarios pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio -- entre los factores de la producción y las resoluciones de las -- mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y -- Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho ob-- jectivo social consignado en la legislación del trabajo". (82)

En tanto, Baltasar Cavazos manifiesta:

El funcionamiento de las comisiones mixtas para el cumplimien-- to de determinadas funciones sociales y económicas ha dado en -- la práctica muy buenos resultado a pesar de que dichas comisio-- nes funcionan únicamente en las grandes empresas". (83)

Nos adherimos totalmente a las opiniones de los juristas men--- cionados por ser claras y ciertas.

El Artículo 393 establece: "No producirán efectos de contrato -- colectivo el convenio al que falte la determinación de los sa-- larios. Si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones -- legales".

Baltasar Cavazos dice al respecto: "Un contrato Colectivo sin -- tabulador, no es en realidad un contrato colectivo de trabajo; -- sin embargo, el sindicato que lo tiene celebrado, se encuentra -- en posibilidad en cualquier momento de exigir el otorgamiento -- de dicho tabulador". (85)

(82) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Ob. Cit. P. 183

(83) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, P. 411
Ob. Cit. P. 412

(84) Loc. Cit.

Opinión que compartimos con el Maestro Cavazos.

El artículo 394 dice: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores -- que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."

Nuevamente me remito a una opinión del Maestro Cavazos que dice: "La violación a ésta disposición trae como consecuencia -- que lo pactado sea nulo. En la práctica difícilmente se podrá dar este supuesto que subestima a las organizaciones sindicales. (85)

Realmente el Maestro Cavazos dió en la clave al criticar este artículo, pues por muy blanca que sea la representación de un sindicato, jamás permitirá concertar condiciones menos favorables para sus representados, que las existentes en otros contratos vigentes.

Es conveniente exponer la existencia de las comisiones mixtas-integradas con el fin de vigilar el buen funcionamiento de las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, la constitución de las comisiones mixtas está dominada por el principio -- de que las partes en la lucha social deben buscar por sí mismas la mejor vía de entendimiento.

Esta posibilidad de entendimiento se dá en el hecho de que los problemas son tratados por ambas partes en un marco de representación igualitaria y con la facultad de analizar y resolver situaciones particulares.

(85) Loc. Cit.

Su finalidad es buscar soluciones internas sin tener que recurrir a agentes externos de la empresa.

Las comisiones mixtas de ninguna manera deben substituir al -- Sindicato, más bien son los mecanismos de ajuste mediante los cuales se dá la cotidiana negociación; la representación obrera de las comisiones no obra con autonomía absoluta, el valor de sus decisiones debe estar avalado por la máxima representación de los trabajadores, el Sindicato, en quien descansa la - facultad de contratar y decidir; desde este punto de vista, se evita la acción de los empresarios, quienes han encontrado en las comisiones mixtas la forma más eficaz de nulificar o neutralizar la acción de los sindicatos.

Características de las Comisiones Mixtas:

- a).- Deben estar constituidas por representantes de los - trabajadores de la empresa en forma exclusiva. Esta característica excluye la posibilidad de que agentes externos al interés de los trabajadores desvirtúen - el resultado de sus funciones.
- b).- Deben fundarse en la Ley y reglamentarse en el Contrato Colectivo de Trabajo, esto fortalece y convalida sus decisiones.
- c).- Dadas las condiciones mediatizadas de la clase trabajadora, las comisiones mixtas son agentes del proceso transformador del gobierno y administración de la empresa.
- d).- Como consecuencia del punto anterior, son organismos de análisis de problemas y de toma de decisiones y - facilitan la aplicación del contrato colectivo.

Cabe señalar que nuestra Ley reglamenta únicamente estos tipos de comisiones:

- 1).- La comisión para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de la empresa. (Art. 125 Fr.I)
- 2).- La comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento - la que vigilará la instrumentación y operación de -- los programas de Capacitación y el Adiestramiento -- de los trabajadores. (Cap. 3 Bis del Título IV Ley - Federal del Trabajo).
- 3).- La comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores distribuidos por categorías de cada profesión u oficio. (Art. 158).
- 4).- La Comisión de Seguridad e Higiene (Art. 509).

2.- CLAUSULAS DE EXCLUSION.

La cláusula de exclusión se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice:

"Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del --sindicato contratante".

Este es sin duda el tema más debatido por lo que se refiere al contrato colectivo, las cláusulas de exclusión y admisión, algunos juristas sostienen que éste artículo es inconstitucional y otros niegan tales versiones; a continuación presentaré las opiniones de algunos de los más ilustres maestros:

Trueba Urbina opina: "Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; -- así se eliminó el escrupúlo de considerarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición

de estas cláusulas podrán hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato ley". (86)

Baltasar Cavazos comenta: "La cláusula de exclusión sólo puede operar en dos casos, cuando el trabajador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado por él. Consideramos que el primer supuesto es inconstitucional y contrario a lo dispuesto por el Artículo 358 de esta Ley Federal del Trabajo, que establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Así mismo se viola lo dispuesto por los Artículos 4o. y 5o. Constitucionales ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que desee si esta es lícita. Por lo demás si un trabajador renunciara al sindicato al que pertenece quizá porque inclusive estima que dicho sindicato es blanco y no representa adecuadamente sus intereses, se encuentra ante la posibilidad de que le apliquen la cláusula de exclusión que trae como consecuencia la pérdida de su empleo y de todos los derechos inherentes al mismo, sin responsabilidades para la empresa". (87)

J. Castorena afirma: "la disociación del individuo del grupo, -- por más justificada que sea, es una falta al pacto común por sí mismo. Esta es la traducción jurídica de la licitud de la cláusula sindical o de exclusión declarada por este artículo". (88)

Nuevamente citaré otro comentario que hace el Maestro Trueba --- Urbina que dice: "En la Ley del Trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por una dis-

(86) Ibidem, P. 168

(87) Ibidem, P. 389

(88) J. JESUS CASTORENA MANUAL DEL DERECHO
Ob. Cit. P. 274.

posición de la Ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores y en el Artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato, pero como en el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, la nueva Ley en el Artículo 395, sujeta su consagración a la convención entre sindicato y el patrón, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados. Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga podrán establecer como acto contractual social, la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de la admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros". (39)

Se podría citar muchas más opiniones doctrinales, analizar profundamente el tema, pero no es el objeto del presente estudio, por lo cual sólo me remito a dar la siguiente opinión: considero que la facultad que da la Ley al patrón de separar del trabajo a los miembros del sindicato que se separen ya sea porque renuncien o los expulsen es totalmente lícita, pues opinan algunos tratadistas, la intención subjetiva de la norma es proteger un interés colectivo, de un interés individual, es decir proteger al sindicato que representa el interés colectivo mayoritario, del individuo que se presume que pueda atacar o interferir los fines del propio sindicato.

El Artículo 395 puede dividirse en dos partes:

a).- Cláusulas de exclusión de ingresos, y,

(89) A. TRUEBA-URBINA Y J. TRUEBA BARRERA
Ob. Cit. P. 387.

b).- Cláusula de exclusión por separación.

a).- La primera es la cláusula que se puede establecer en los contratos colectivos, en virtud de la cual el patrón se compromete y se obliga a emplear solamente -- a los trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo a los recomendados por este.

b).- La segunda se puede definir como la cláusula que establece en el contrato colectivo, por medio de la cual el patrón se compromete y se obliga a separar o despedir al trabajador que se separe del sindicato, y además, al que perjudique los intereses de la mayoría -- obrera.

Estas cláusulas que se establecen en el contrato colectivo han sido materia de abuso por parte de patrones y sindicatos. La -- cláusula de exclusión de ingreso puede ser dañina para el buen funcionamiento de la empresa, pues muchas veces se infiltran -- en ella elementos negativos que el patrón tiene que admitir.

2.1.- SU ORIGEN.

No hay duda alguna que es el contrato colectivo de trabajo un hilo conductor de las relaciones obrero-patronales en los campos de actividad económica más importantes, debido a su naturaleza dinámica, en cuanto ha de acaptarse a la realidad, cambiando, de la producción de la riqueza y a las necesidades de los propios factores que la hacen posible, sin desconocer que el mismo contrato es una expresión de tales necesidades y por esto las relaciones de trabajo quedarán, igualmente, enmarcadas en su texto, para el fin de que queden satisfechas. Es así que, a medida que el contrato colectivo ha sido difundido, que las relaciones entre obreros y patrones van tomando este marco; nuestro Derecho del Trabajo vive y se desarrolla dentro de la institución contractual, más que en el texto de la misma Ley Federal del Trabajo.

Hemos hablado ya de lo que es el contrato Colectivo de trabajo, su nacimiento, duración, modificación, revisión y terminación. De tal modo de que la asociación crea en favor del grupo una facultad para poder excluir del seno de la agrupación a uno de sus miembros si faltare algún requisito que se encuentra en los estatutos. Tal derecho debería ser factible para el individuo, cuando es el grupo el que se aparte de los mandamientos del pacto, el trabajador debería poder dejar de tener relaciones con el sindicato sin que este fuera despedido de la empresa o fábrica, sin embargo la ley no otorga este derecho al individuo. Para la asociación sí existe el derecho de expulsar a un miembro, aún sin plantear ante la autoridad jurisdiccional dicha resolución, siendo la propia asociación la que resuelve. Esto es para proteger al grupo.

La cláusula de exclusión comprende: Primero. El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato; Segundo. El deber del patrón de despedir al trabajador

que deje de pertenecer al sindicato; Tercero. El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos, y Cuarto; El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido. Se estudian dos aspectos, el de admisión, o la obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con el personal sindicalizado y el de exclusión, o la obligación de despedir a todo aquel que deje de ser miembro del sindicato.

De las cláusulas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustenta la asociación obrera y el patrón, interviene en la celebración del contrato colectivo de trabajo, como todas ellas, la cláusula de exclusión, por la que corresponde a un -- análisis más profundo. Sabemos que quien celebra el compromiso con la asociación, contrae el deber de permanecer en la misma, para la realización de los fines de la propia agrupación.

2.2.- ANALISIS DE SU FUNCIONAMIENTO.

La cláusula de exclusión funciona con base en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que se pasen de las mismas a los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o que sean expulsados del mismo, y la separación es solicitada sin responsabilidad legal para la empresa.

Pero también es cierto que la cláusula de exclusión es anticonstitucional de acuerdo a la opinión de algunos ilustres maestros a lo que estamos de acuerdo, ya que debemos considerar que acomete contra los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y la de asociación profesional además de que va en contra de lo dispuesto por el artículo 358 de la ley federal del trabajo.

Así la cláusula de exclusión funciona cuando el patrón comunica al sindicato la necesidad que tiene para que una persona ocupe determinada plaza o vacante, el sindicato selecciona por turno correspondiente a quien considere capaz de ocupar dicha vacante. Por medio de este sistema tan simple, los trabajadores son puestos en contacto con el patrón, además, de este modo se les protege y se mantienen unidos al grupo, ya que si renuncian al sindicato, o bien son expulsados, la agrupación podrá exigir al propio patrón la separación de una persona mediante la cláusula de exclusión por separación. Desde luego, es prudente hacer hincapié en que mediante aquella cláusula de exclusividad de designación de los trabajadores, el derecho de los mismos no sufre mengua, aún cuando el sindicato tiene la facultad que el contrato le confiere, porque es condición de existencia y estabilidad de la agrupación la de que los trabajadores que desingre la empresa sean miembros de dicha agrupación.

Si el sindicato es el encargado de velar por los intereses de los trabajadores, a él mismo le compete, también, la facultad de estimar en pro de esos intereses, quién o quiénes de sus miembros deben ocupar los puestos vacantes o de nueva creación, sólo la autoridad competente ha de resolver, en su caso, sobre la correcta aplicación para la plaza.

Debe entenderse, por lo anterior, que la referida cláusula de exclusividad no implica, una renuncia de los derechos del trabajador.

Por otra parte, en relación con el proceso para la aplicación de las sanciones sindicales relativas, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los estatutos de los sindicatos contendrán, entre otras "VII motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprados y exactamente aplicables al caso".

Gramaticalmente interpretando lo anterior, los motivos de expulsión y la aplicación de correcciones disciplinarias, son las faltas sindicales en que pueden incurrir los agremiados, por no pagar las cuotas, no acatar los estatutos o los acuerdos de la -- asamblea, no asistir a las asambleas, pactar con el patrón, divulgar los problemas sindicales, realizar actos de disolución, hacer propaganda antisindical, etc. Las correcciones disciplinarias son las sanciones o penas aplicables a quien comete aquellas faltas; suspensión de derechos sindicales, suspensión en el trabajo, retiro de comisiones, amonestaciones, muerte civil expulsión, etc. Los procedimientos constituyen el proceso. Para poder aplicar una sanción sindical es necesario seguir el proceso. Es requisito sine qua non hacer efectiva en favor del trabajador la garantía de audiencia; ni la asamblea ni la mesa directiva pueden aplicar una sanción sin dar el acusado la oportunidad de su defensa y de recibir la prueba de sus afirmaciones. La expulsión habrá de decretarse por las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

El órgano con capacidad jurídica para llevar a cabo la expulsión no es la directiva o la asamblea, sino un órgano particular y extraordinariamente constituido por las dos terceras partes de los agremiados. Para el efecto no es necesario que esos dos terceras partes se constituyan en asamblea, basta con que expresen fehacientemente su decisión. La asamblea puede acordar la expulsión, pero sólo mediante un referendum obtendrá, en su caso, el apoyo de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

El trabajador puede atacar el proceso, la aplicación de la sanción y la ejecución, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente para que revoque la condena y se le restituya en el goce de sus derechos.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA 79

Para considerar ilegal la expulsión del sindicato, basta con -- que se demuestre que el acuerdo no fue tomado por las dos terceras partes de agremiados, tal como lo exige la Ley Federal del trabajo, en la inteligencia que no puede estimarse probado ese requisito, si no se justifica, también, el número total de los miembros del sindicato, lo que haría imposible constatar si los que tomaron el acuerdo de expulsión constituirían las dos terceras partes. Para que una Junta pueda reconocer la expulsión, es preciso que en el acta respectiva consten los nombres de todos los asistentes a la reunión, la forma en que cada uno de ellos votó y sus firmas.

El criterio establecido por el más alto tribunal de la República, es en el sentido de que, para la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceda legal, debe llenar los requisitos señalados por el artículo 371 antes apuntado. Es decir, que para que las orgnizaciones obreras actúen correcta y legalmente en sus relaciones internas, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión estén previstos en sus respectivos estatutos, y desde luego que dicha expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros. El patrón por su parte no está obligado a cercionarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, con el objeto del actamiento del acuerdo, ya que lo -- contrario equivaldría a una intromisión en el funcionamiento interno de la organización sindical.

3.- LOS EFECTOS PERSONALES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Una de las características de más importancia en el contrato colectivo de trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a -- los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se dispon

ponga lo contrario. (90)

El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184. Teniendo esto un significado especial, ya que destruye la tesis - del mandato como explicación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo.

En virtud de ese principio, el contrato colectivo es aplicable:

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

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato.

La exclusión de los empleados de confianza tiene un efecto relativo, ya que, de acuerdo al principio expresado en el artículo 182, sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

(90) Cfr. NESTOR DE BUEN L.
 Cb. Cit. P. 779-80.

4.- REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

Otro aspecto de la Contratación Colectiva, es el establecimiento de los Reglamentos Internos de las empresas, que tienen por objeto definir los procedimientos que han de seguirse en el desempeño de las actividades de la empresa.

De conformidad con el artículo 422 de la Ley de la Materia, "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones -- obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajadores en una empresa o establecimiento".

Si existe un sindicato de trabajadores, el reglamento debe celebrarse con dicho sindicato. Si no existe sindicato, se celebrará con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa.

Ahora bien si dicho reglamento se encuentra depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su observancia es obligatoria para todos aquellos que tienen conocimiento del mismo, en cuanto le sea aplicable. La falta de reglamento interior de trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias, a menos que estén pactadas en los contratos.

El reglamento contendrá:

- I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los -

tablecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV.- Días y lugares de pago;

V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI.- Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la proyección que deben tener las -- trabajadoras embarazadas;

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades

IX.- Permisos y licencias;

X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción y;

XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo de trabajo.

Cualquier suspensión mayor de ocho días se reputa como despido injustificado.

El reglamento interior del trabajo tiene la virtud de convertir los retardos en faltas, si así se estipula. (91)

Los reglamentos internos son la mejor herramienta de trabajo -- con que cuentan las comisiones mixtas, para el desempeño de su trabajo ya que proporciona soluciones para el caso de arbitraje

y en algunas ocasiones reemplaza la acción arbitral por procedimientos regulares, en este sentido cabe definirlos como facilitadores de la aplicación del contrato colectivo.

5.- LA PERDIDA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En principio, la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, según lo que expresa la Ley Federal del Trabajo, corresponderá al Sindicato mayoritario, es decir al que tenga la mayor representación del interés profesional.

Siempre que se pongan de acuerdo en caso contrario cada sindicato celebrará por separado un contrato colectivo para su profesión. Cuando existan los anteriores presupuestos de la Ley, y para el caso de que parezca una situación de conflicto sobre dicha titularidad del Contrato y que se siga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, será esta autoridad quién observando el procedimiento especial a que se refiere el ART. 782 y si--- guientes decidirá qué agrupación tiene la mayoría y consensuadamente quién es el actual titular del contrato colectivo, correspondiéndole al mismo la administración durante su vigencia.

6.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

La Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 900 que -- conflictos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

6.1.- MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Al efecto, la Ley en su Artículo 426, manifiesta que los Sindicatos de Trabajadores o de patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o contratos ley:

- I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

El maestro Néstor de Buen Lozano afirma que el espíritu de esta disposición corresponde, entonces a la intención de poner remedio a una situación económica inestable sin necesidad de esperar la revisión del contrato colectivo y se hace el cuestionamiento si es eficaz este procedimiento?.

La respuesta que él da a este respecto es negativa, a lo cual estoy de acuerdo. Puesto que los trabajadores no tienen paciencia para esperar que las autoridades del trabajo desarrollen un proceso jurisdiccional que habrá de culminar, meses o años después en un juicio de garantías de imprevisible duración.

En el peor de los casos la antigua revisión bienal de los contratos colectivos de trabajo daba mejores esperanzas que esos juicios. Los patrones a su vez, desconfían de un procedimiento cuyo final tal vez se produzca con una empresa cerrada o en quiebra. Además el legislador, que da y quita con la misma mano hizo inútiles estos procedimientos patronales al disponer en el artículo 448, que "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes. . . y la de las solicitudes que se presente". La ineficacia del procedimiento se hizo patente en 1973 y 1974 cuando, por virtud del principio de la inflación, los Sindicatos de todo el país emplazaron a huelga para obtener un aumento de salarios, pasando por alto lo dispuesto en el artículo 426.- El resultado obtenido: dos aumentos consecutivos de 20% y 22%, mediante acuerdo con la comisión tripartita, fueron la mejor demostración de la inoperancia del artículo 426, y más aún dicha inoperancia se ha venido observando al paso del tiempo como ha sido en los casos de las devaluaciones de 1976 y las de 1982 y 1983.

6.2.- "SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO".

"ART. 427.- Son causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento".

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

III.- La falta de materia prima, no imputable al patrón.

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, nota

ría y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón y;

VI.- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Tiene sus causas fundadas en el anterior precepto y estas tienen en común el que son circunstancias que afectan al patrón, pero repercuten sobre los trabajadores.

En ellas no aparece la idea de culpa, pero sí nace una responsabilidad patronal además de ciertas cargas procesales.

Por lo que hace a su alcance.- La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o a solo una parte de ellos. La Ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.

Por lo que respecta al procedimiento, las juntas deberán conocer de esta, se han establecido diferentes matices en esa intervención, de naturaleza jurisdiccional, que atiende a la causa o al grado de urgencia que la medida suponga, si la medida es urgente, el patrón o su representante suspendieran y daran aviso a la Junta para que lo confirme o desapruebe, en un procedimiento jurídico sumario. Si permite una justificación razonable, la junta previo el mismo procedimiento sumario concederá autorización al patrón para suspender. Finalmente si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone --

término a un conflicto colectivo de naturaleza económica. Al primer grupo corresponden las causas de suspensión temporal-- previstas en la Fr. I del artículo 427 (fuerza mayor o caso --- fortuito, incapacidad física o moral o muerte del patrón). En el segundo grupo se incluyen los problemas derivados de la-- falta de materia prima (Fr. II) o de la falta de suministración de fondos por parte del Estado. (Fr. II). El tercero; La Ley considera los casos de exceso de producción-- (Fr. III), incosteabilidad (Fr. IV) y falta de fondos (Fr. V).

Responsabilidad.- Esta puede ser, para el patrón, de distinto - orden:

El principio y a juicio de la Junta, se le puede imponer la --- obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un - mes de salario, a título de indemnización, dependiendo del tiem po probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad - de que se encuentren para nueva ocupación.

Por otra parte, tanto el Sindicato como los trabajadores podrán pedir a la Junta que verifique si subsisten causas de suspen--- sión en caso contrario, la junta fijará a la empresa un termino no mayor de treinta días para la reanudación de los trabajos, - la desobediencia por parte del patrón autoriza a los trabajado- res a reclamar la indemnización por despido prevista en el Artí- culo 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de rea- nudación de los trabajos dando aviso al sindicato y llamando- a los trabajadores por medios que la junta juzgue adecuados. La reposición habrá de hacerse en las misma condiciones anteriores. Los trabajadores deberán contar con un plazo de treinta días, a

partir del último llamamiento por lo menos, para volver al trabajo, El incumplimiento de estas obligaciones patronales equiva le a un despido.

6.3.- TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

De acuerdo a la Ley; es la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos.

Como causa de terminación de las relaciones de trabajo la Ley establece las siguientes:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV.- Los casos del Artículo 38 de la Ley, relativo al agotamiento del objeto en los trabajos en minas.

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Lo anterior no difiere mucho de lo dispuesto por la legislación laboral, señala para la suspensión, las diferencias primordiales radican en la responsabilidad, puesto que el patrón deberá pagar en todos los casos con excepción de lo previsto en el Artículo 38 para los que no se establece indemnización alguna, el importe de tres meses de salarios y la prima de antigüedad a --

que se refiere el Artículo 162.

La reanudación de los trabajos o la creación por parte del mismo patrón de una empresa semejante, otorga a los antiguos trabajadores el derecho de preferencia para ocupar los puestos, en términos del Artículo 145.

A nuestro parecer este precepto consagra un derecho de preferencia sin embargo cuando en dicha empresa rija un contrato colectivo y además contenga la cláusula de admisión, los puestos vacantes estarán a lo que disponga el contrato colectivo, y los estatutos del sindicato titular de dicho contrato colectivo de trabajo.

En cuanto al alcance de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se regula la posibilidad de que el cierre sea parcial, por lo que se reconoce el derecho a conservar el empleo a los trabajadores de mayor antigüedad. (Art. 437).

El procedimiento es análogo al de la suspensión, así la fuerza mayor y el caso fortuito, las demás situaciones previstas en la Fracción I del Artículo 434 y el concurso y la quiebra, obligan a dar aviso a la junta para que ésta confirme o desapruébe, siguiendo si se trata de agotamiento de materia prima, la junta previo el mismo juicio sumario, autorizará o no el cierre. En los casos de incosteabilidad el procedimiento a seguir será el conflicto colectivo de naturaleza económica, pero como medida anterior al cierre de una empresa.

LA LEY DENTRO DEL CAPITULO CORRESPONDIENTE A LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA NOS DICE LO SIGUIENTE:

En la tramitación de estos conflictos, las juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Para este podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedi

miento, siempre que no se haya dictado resolución que ponga fin al conflicto.

Como ya se había mencionado en páginas anteriores el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes y la de las solicitudes que se presenten, con excepción de que los trabajadores manifiestan por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser -- planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos, por los trabajadores en caso de sentir -- afectados sus intereses profesionales o por el patrón mediante de manera escrita.

Una vez ingresada la demanda de inmediato se llevará a cabo una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a la presentación de dicha solicitud o demanda.

Si no ocurre el promovente se le tendrá por desistido de su solicitud, si no ocurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo, si concurren ambos la junta los exhortará para que lleguen a un arreglo, si esto sucede se le podrá fin al conflicto por medio de un convenio que producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un caso.

Dentro de la misma audiencia la junta designará tres peritos, -- por lo menos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término no mayor a 30 días para la emisión del dictamen respecto de la forma en que -- de acuerdo a su criterio puede solucionarse el conflicto sin -- perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que --

se asocie a los nombrados por la junta o rinda directamente por separado, las partes tendrán derecho a realizar las observaciones a ese dictámen dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia de éste, si así lo consideran pertinente. Si así sucede la Junta citará a las partes a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos, los cuales responderán a las preguntas que de sus dictámenes se desprendan.

Una vez desahogadas las pruebas en su totalidad se concederá a las partes un término de setenta y dos horas para presentar alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictámen, el cual se --agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta.

El presidente de la junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregadas a los representantes las copias del dictámen.

La junta a fin de conseguir un equilibrio y justicia social entre trabajadores y patrones, dentro de su resolución podrá aumentar o disminuir al personal, jornada, semana de trabajo, salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

CAPITULO QUINTO

V.- EL CONTRATO LEY

1.- CONCEPTO.

La ley Federal del Trabajo en su Artículo 404 nos da el concepto del Contrato Ley y dice: "Es 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 territo rio nacional".

Se ha venido usando la expresión Contrato Ley porque es la más -- conocida aunque técnicamente debemos hablar de Contrato Colectivo de carácter obligatorio.

2.- GENERALIDADES.

El contrato-ley no es contrato ni ley. No es un contrato porque -- en realidad no requiere el acuerdo de voluntades; ya que se puede dar en una empresa donde el patrón y el sindicato respectivo, por ser minoritarias, no lo quieran y a pesar de ello se otorgue por la voluntad de la mayoría, y tampoco se puede afirmar que sea ley porque no emana del Poder Legislativo. (92)

El maestro Tapia Aranda, afirma que el contrato colectivo obligatorio o contrato ley, es el grado mayor de evolución del Contrato

(92) Cfr. BALTASAR CAVAZOS F.
2a. Ob. Cit. P. 177

Colectivo de Trabajo; nace de este, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito de generalizar las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por interés económico común y - para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios. (93)

Los contratos ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, según el artículo 405 de la Ley. Aunque en la práctica no exista ningún contrato-ley local.

Es interesante la interpretación que al respecto nos hace el Licenciado Trueba Urbina y que, a continuación se transcribe:

COMENTARIO: "Los contratos-ley pueden referirse a industria de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local a contratos-ley, en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los Estados, Territorios o Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos-ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa". (94)

Dejaremos claro que sólo los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria podrán solicitar la celebración de un contrato-ley.

(93) Cfr. E. TAPIA ARANDA
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 7a. Ed. México, 1983.

(94) LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
Ob. Cit. P. 188

Podemos concluir que la solicitud para la celebración de un contrato-ley deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo si se trata de industrias de jurisdicción Federal, o ante el --- gobernador del estado o territorio o jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de jurisdicción local.

Aprovechamos esta oportunidad para criticar nuestra Ley, que regula bastante obsoleta, ya que no tenemos ningún territorio, solamente estados.

Dice el Doctor Cavazos Flores que en realidad estos contratos - nadie los desea. Los patrones consideran que establecer una rigurosa igualdad de condiciones para todas las empresas perjudicaría ostensiblemente a las pequeñas, y los sindicatos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El derecho de huelga se diluye, pues para un sindicato no es -- lo mismo emplazar a huelga a una empresa pequeña que a toda una rama de la industria.

Políticamente, sí son recomendables los contratos-ley porque se obtienen un mayor control. (95)

Finalmente el Contrato-ley, en la vida mexicana, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones; en efecto, en los casos de revisión y terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional; los esfuerzos del estado por -- obtener un entendimiento son mayores y también los interesados con mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida -- económica nacional han buscado una composición de sus intereses. El contrato ley juega un papel importantísimo en la vida -- del Derecho Mexicano del Trabajo, razón por la cual lo menciona

(95) Cfr. BALTASAR CAVAZOS F.
Ob. Cit. P. 178

mos en este trabajo, los contratos ley que existen en la República Mexicana son:

1.- "De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

2.- De la industria textil del algodón y sus mixturas.

3.- De la industria de la lana en la república mexicana.

4.- De la industria textil del ramo del género de punto.

5.- De la industria textil del ramo de las fibras duras.

6.- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.

7.- De la industria de la transformación del hule en productos-manufacturados.

8.- De la industria textil del ramo de los listones, elásticos y encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares jacquard o agujas de la República Mexicana.

9.- De la industria de la radio y la televisión." (96)

Tambien existen proyectos de nuevos contratos-ley y son el de la industria de aguas envasadas del cemento y petroquímica.

Dice el Maestro Cavazos que el contrato-ley de la industria del hule no opera adecuadamente porque los patrones y sindicatos de las empresas llanteras conforman la mayoría sobre los patrones-

(96) BALTASAR CAVAZOS F.
2a. Ob. Cit. P. 177-78.

y sindicatos de las empresas no llanteras arrastrándolos a huelgas a su conveniencia ante la indiferencia de nuestras autoridades del trabajo.

Para que un contrato colectivo ya existente se declare obligatorio, es preciso que haya sido celebrado, según expresa el art. 415, por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el Territorio nacional. En realidad no deben interpretarse en forma estricta esta disposición, ya que puede darse el caso de que no se haya celebrado por sindicatos con esa representación pero que posteriormente se integre esa mayoría.

Las diferentes etapas del proceso de elevación a contrato colectivo obligatorio, son las siguientes:

1.- Iniciativa.- Pueden formular la solicitud los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados sujetos al contrato colectivo. (arts. 415-I y II).

2.- Autoridad competente.- Deben conocer de la solicitud - las mismas autoridades, esto es, el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (art. 415-II).

3.- Comprobación del requisito de mayoría.- Tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones que hubieren formulado la solicitud, acreditarán la representación mayoritaria ante la autoridad competente. (art. 415-II).

4.- Requisitos de la solicitud.- Debe acompañarse a la solicitud la copia del contrato colectivo que se pretenda se declare obligatorio, indicando ante qué autoridad está depositado (art. 415-III).

5.- Trámite de la solicitud.- La autoridad competente, después de comprobar el requisito de mayoría, debe ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, señalando un término no menor de quince días para que los interesados formulen oposiciones (art. 415-IV).

En ese momento el proceso bifurca, planteándose las siguientes hipótesis:

a).- No se formula oposición. La autoridad competente "declarará obligatorio el contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que se establezcan en el futuro en la Entidad Federativa, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional" (art. 415-V y 414).

b).- Se formula oposición.- En ese caso los interesados tendrán un término de quince días para presentar por escrito -- sus observaciones, acompañadas de las pruebas que la justifiquen (art. 415-VI, a). A partir de ese momento, en ejercicio de una facultad discrecional, la autoridad competente "podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley". (art. 415-VI, b).

6.- Publicación.- Se llevará a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa (art. 416).

7.- Iniciación de la vigencia.- Entrará en vigor el contrato-ley precisamente a partir de la fecha de su publicación, salvo que la convención determine una fecha diferente (art. 416)
(97)

Podemos añadir que el contrato-ley constituye una especie de -- grado próximo a la ley, ya que si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, - el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios. El contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, una renovación periódica y niveles de vida más justos.

3.- DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE --
TRABAJO Y EL CONTRATO LEY.

Es importante hacer una delimitación de características y puntos afines que poseen tanto el contrato colectivo de trabajo -- así como el contrato obligatorio o contrato-ley.

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos apunta como principales diferencias entre el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo, las siguientes:

"1.- El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa."

"2.- El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y -- Arbitraje".

"3.- El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede ser firmado por uno solo."

"4.- El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 días antes de su vencimiento."

"5.- El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido." (98)

De lo anterior nosotros observaríamos lo siguiente:

A).- El contrato colectivo es de empresa o establecimiento.

B).- El contrato colectivo no se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino ante el patrón. Lo que se plantea ante las Juntas es el emplazamiento a huelga que como instrumento de presión está señalado en los artículos 387 y 450 fracción II.

Independientemente de lo anterior, el maestro Néstor De Buen --- dice que Cavazos Flores no marcó una diferencia que es, en nuestro concepto, esencial, ya que atiende a la formación misma del negocio jurídico. En el contrato colectivo de trabajo, el acto-jurídico nace desde que se produce el acuerdo entre las partes. Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el contrato-ley, en cambio, la voluntad de la convención no es suficiente para que nazca; se precisa, además de una declaración de autoridad, a cargo del Presidente de la República o del Gobernador del Estado que corresponda. Su eficacia derivará de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. (99)

Lo cierto es que los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen entre otras diferencias, la concurrencia de uno o varios patrones para su otorgamiento, pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; además no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal. (100)

(99) Cfr. NESTOR DE BUEN L.
Ob. cit. P. 788

(100) Cfr. JUAN B. CLIMENT B.
Formulario de Derecho del Trabajo.
Ed. Esfinge, S.A., México, 1985 Pp. 71-2

A fin de que quede más claro a continuación exponemos un cuadro de diferencias y semejanzas entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, para lo cual en parte nos ayudamos con la obra del maestro Eusebio Ramos titulada el Derecho Sindical --- Mexicano.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- Para la celebración del contrato colectivo, se necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones. o uno o varios sindicatos de patrones.

2.- El objeto de del contrato colectivo de trabajo es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

CONTRATO LEY

1.- El maestro Eusebio Ramos en su obra afirma que la celebración del contrato-ley, tiene igual requisito que en el contrato colectivo, con lo que no estamos de acuerdo, ya que la ley establece que el contrato-ley debe otorgarse por varios patrones.

2.- El objeto del contrato ley es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

3.- Para solicitar la firma del contrato se necesita que el Sindicato solicitante cuente en la empresa o establecimiento con el mayor número de trabajadores.

4.- El contrato colectivo de -- trabajo puede celebrarse por -- tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada. En la práctica se celebran por --- tiempo indefinido.

5.- El contrato colectivo surte sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades del trabajo.

6.- La revisión salarial debe -- intentarse 30 días antes del -- vencimiento del contrato y la -- revisión integral deberá intentarse 60 días antes del venci-- miento de dicho contrato.

3.- Para solicitar la cele-- bración de un contrato-ley, - los sindicatos, deben acreditar que representan 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 abarque una o más entidades- de todo el territorio nacional.

4.- El contrato-ley deberá - celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de - dos años. En la práctica tienen una duración indefinida.

5.- El contrato ley surte -- sus efectos a partir de su - publicación el Diario Ofi--- cial de la Federación o en - el periódico oficial de la - entidad federativa.

6.- La revisión salarial debe -- intentarse 60 días antes- del vencimiento del contrato la revisión integral deberá-- intentarse 90 días antes del vencimiento de dicho contra- to.

En ambos casos encontramos la misma falla técnica ya que sólo se habla de un término mínimo de 60 y 90 días respectivamente, pero no de un término máximo, sin embargo creemos que ésta laguna de nuestra ley no tiene trascendencia alguna.

7.- La solicitud de revisión puede hacerse ante la junta local de conciliación y arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o directamente a la parte contraria sin llegar a la Huelga.

8.- Si ninguna de las partes solicitó su revisión en los términos que señala el Art. 399, o no se ejercitó el derecho de huelga el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indefinido.

9.- El contrato colectivo de trabajo termina: por mutuo consentimiento, por terminación de la obra, y por los casos previstos en el Cap. VIII, título séptimo. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

7.- La solicitud de revisión debe hacerse ante la Secretaría del trabajo y previsión social, al gobernador del Estado, al jefe del departamento del Distrito Federal, según el caso.

8.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

9.- El contrato ley termina a) por mutuo consentimiento de las partes que representan la mayoría a que se refiere el Art. 406; y b) si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio salvo que los trabajadores hayan ejercido el Derecho de Huelga.

10.- No pueden coexistir contratos individuales.

11.- Naturalmente esta integrado por el elemento normativo, - envoltura y elemento obligatorio.

12.- Las cláusulas de exclusión por separación o de ingreso incluidas en el contrato colectivo, se aplican por el sindicato titular a sus agremiados.

13.- El ámbito especial de validez está limitado a una empresa determinada en una entidad o entidades federativas determinadas.

14.- El contrato colectivo de - trabajo es un contrato de empresa.

10.- No pueden coexistir contratos colectivos.

11.- Dice el maestro Eusebio Ramos que el contrato-ley -- solamente puede contener el elemento normativo, con lo - que no estamos de acuerdo, - ya que al tener nacimiento, - duración, revisión y terminación nos estamos refiriendo a la envoltura, y también se podrá establecer la cláusula de exclusión, por lo que ya estaríamos hablando del elemento obligatorio.

12.- Las cláusulas de exclusión por separación o de ingresos son aplicables por el sindicato administrador del contrato ley, en cada empresa.

13.- El ámbito especial de - validez se extiende a una rama de la industria en una entidad federativa o a toda la República Mexicana.

14.- El contrato ley es un - contrato de Industria. Cualquiera negociación existente-

15.- Cualquiera de las partes - puede solicitar su revisión. El maestro Eusebio Ramos en su --- obra, afirma que existe la revisión obligatoria opinión que no compartimos, ya que el artículo 400 de la Ley Laboral, señala - que en caso de que ninguna de - las partes haya solicitado la - revisión el contrato colectivo- podrá continuar por tiempo in-- determinado claro esta que pa-- ra su revisión tambien cuenta - con una función conciliatoria - obligatoria siempre que esta se haya solicitado a la autoridad- pero si ninguna de las partes - solicitó dicha revisión, no podemos hablar de una revisión -- obligatoria.

16.- El contrato colectivo de - trabajo es necesario en el esta blecimiento o empresa tiene --- carácter local.

o nueva que se establezca, - dentro del radio de su vigen cia, queda automaticamente - subordinada al contrato ley, pudiendo los obreros solici- tar la aplicación inmediata- del mismo.

15.- La revisión puede soli- citarse por cualquiera de -- las dos partes, sindicatos - de trabajadores o los patro- nes. No existe la revisión - obligatoria.

16.- El contrato-ley, se apo- ya en razones de convenien-- cia y tiene carácter general. (101)

4.- COMPARACION DEL CONTRATO COLECTIVO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA.

TEORIA

1.- El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o -- por la vía de Huelga, dependiendo de si el Sindicato tiene o -- no la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios -- en la empresa.

2.- El artículo 396 previene -- que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas de trabajar en la empresa, aunque no sean -- miembros del sindicato que lo -- haya celebrado, con la limitación de los empleados de con--- fianza.

PRACTICA

1.- Los Sindicatos jamás demandarán la firma por la vía ordinaria.- Siempre emplazan a Huelga por presión, aunque no tengan mayoría ya que en caso de recuento este tarda-- mucho tiempo en celebrarse.

2.- La cláusula de exclusión que si es una estipulación -- del contrato colectivo no se puede aplicar a los trabajadores que laboren en la em-- presa y que no sean miembros del sindicato que lo hubiera celebrado.

TEORIA

3.- El artículo 399 nos dice que la revisión del contrato deberá solicitarse por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.

4.- El artículo 400 nos indica que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

PRACTICA

3.- Como el precepto habla sólo de un término mínimo -- los sindicatos estarán en posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente del que lo hubieren revisado.

4.- Aunque no se solicite la revisión en tiempo los contratos de hecho nunca se prorrogarán ya que los sindicatos de toda maneras emplazarían a huelga por presión, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran -- sin aumentarse por otros dos años.

El sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato.

TEORIA

5.- El artículo 399 establece -- que la revisión integral de los contratos colectivos (salarios - y cláusulado). Será cada dos --- años y el 399 bis, que la revisión salarial procede cada año.

6.- La revisión de los contra--- tos se debe llevar en un ambiente que le sea favorable sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

PRACTICA

5.- Los sindicatos cuando -- sólo pueden solicitar la revisión salarial anual sin la del cláusulado demandan siempre el cumplimiento de di--- chas cláusulas logrando de - esta manera la revisión integral.

De lo anterior se da el caso de que las empresas prefie-- ren las revisión integrales a las solo salariales, ya -- que estas son más difíciles y complicados por las supuetas o reales violaciones que se alegan.

6.- Los contratos se revisan en un ambiente hostil que -- les es adverso, ante las autoridades de trabajo. Y bajo una inminente amenaza de --- huelga. Los pliegos petito--- rios sindicales están genc--- ralmente mucho muy inflados, ya que los líderes sindica--- les aducen que "el que poco--- pide poco merece".

TEORIA

7.- Las autoridades de trabajo - deben resolver en última instancia, el problema de las peticiones formuladas.

8.- Para que el patrón quede liberado de responsabilidad por -- aplicación de la cláusula de exclusión, se requiere solamente - que: a) exista la cláusula en el contrato colectivo; b) que el -- trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa y; - c) que haya recibido el oficio - de la mesa directiva en donde se le informe de la aplicación de -

PRACTICA

7.- Las autoridades de trabajo se encuentran maniatadas para impedir cualquier movimiento de huelga por absurdo e impropio que sea, ya - que carecen de facultades para imponer su criterio ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto. Se han dado infinidad de casos en que el sindicato solicita por ejemplo, - un 20% de aumento en los salarios y la empresa ofrece - el 18% y la huelga estalla - por un solo punto, en virtud de que la autoridad laboral no puede imponer el 19.5%, - con graves perjuicios para - todo el mundo.

8.- La empresa nunca se libera de responsabilidad, ya -- que aunque se le absuelve de los salarios caídos si se -- condena al sindicato, el patrón siempre será el que a - la larga pague dichos salarios, ya que los sindicatos son insolventes y poseen muchos medios de "persuasión" - para que el patrón les faci-

la cláusula y se le solicite la separación del trabajador.

9.- La cláusula de exclusión es ta regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395- y se da en dos casos: cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él.

lite, o les "preste salarios a los que fueron condenados".

9.- La cláusula de exclusión es anticonstitucional ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá porque no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización. Se viola el principio de libertad de asociación profesional y además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode sindicalmente. Es decir, se violan en perjuicio del trabajador sus garantías individuales. (102)

Nos parece impresionante la distancia que hay entre lo que establece la teoría y lo que sucede en la práctica, pensamos que esto no debería ser así ya que en el último de los casos quienes realmente sufren las consecuencias son los trabajadores y sabemos que en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores. Así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores.

(102) BALTASAR CAVAZOS F.
2a. Ob. Cit. Pp. 269-71

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El contrato colectivo es una institución que posee un valor incalculable dentro del Derecho por los contextos humanos que han representado al mismo a través de la Historia, en las luchas, que más que de clases han sido una cierta igualdad de circunstancias que se han ido regulando por una participación activa de las partes que en ella han intervenido.

SEGUNDA:

La creación del Contrato Colectivo en el Derecho Laboral, fue para los trabajadores el medio por el cual obtuvieron fuerza -- de grupo para obtener del patrón mejores condiciones de trabajo, reivindicando así sus derechos.

TERCERA:

El Contrato Colectivo de Trabajo es la institución jurídica -- idónea, para lograr la conciliación de los intereses obrero-patronales, ya que gracias a él, se hacen más equitativas y justas las relaciones entre patrones y trabajadores.

CUARTA:

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo es el medio por el cual esta institución se transforma para que con el tiempo no se convierta en un aparato que arrastre al trabajador a condiciones inoperantes de trabajo, sino que se modifique de acuerdo -- con las necesidades de la clase obrera y de acuerdo a las necesidades de los patrones.

QUINTA.:

El establecimiento de la Revisión anual del Contrato Colectivo que marca el Artículo 399 Bis por lo que se refiere a salarios, es una aportación necesaria actualmente, teniendo en cuenta las variaciones tan aceleradas y perceptibles de la vida contemporánea.

SEXTA:

El contrato colectivo de trabajo es una institución propia del Derecho Laboral y que sea o no denominado contrato para unas y otras legislaciones o doctrinas posee ciertos elementos que lo distinguen de la figura en general.

SEPTIMA:

Considero que el contrato colectivo de trabajo NO ES PROPIAMENTE UN CONTRATO, en su acepción puramente civilista. Distinto es que a raíz de su creación, por costumbre se lo haya venido llamando contrato sin serlo, puesto que como ya lo afirmamos con anterioridad es una institución propia del Derecho del trabajo consistente en una figura similar a la del convenio puesto que crea, modifica, transfiere o extingue obligaciones y derechos; y el contrato únicamente crea o transfiere obligaciones o derechos, ambos por virtud de un acuerdo de voluntades.

OCTAVA:

El derecho de Asociación protege al grupo cuando uno de sus miembros falte a lo establecido en los estatutos. Pero no protege al trabajador como individuo, cuando se viola su libertad de asociación, como es el caso de la cláusula de exclusión cosa que consideramos incorrecta puesto que los trabajadores en grupo o en forma individual deben gozar de los mismos derechos.

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

Cabanelas, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.

Cabanelas, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960.

Castorena J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Edición 6a., Editorial Fuentes Impresores, S. A., México, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Edición 2a., Editorial Confederación Patronal de la República Mexicana, 1973.

Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, - editorial Trillas, México, 1981.

Cavazos Flores, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre Temas Laborales, Edición 2a., Editorial Trillas, México, - 1985.

Cavazos Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho laboral, Edición 5a., Editorial Trillas, México, 1986.

- Climent Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, --
Edición 8a., Editorial Esfinge, S. A., México, 1985.
- De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edición 5a., --
Editorial Porrúa, México, 1983.
- De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Edición 5a., --
Editorial Porrúa, México, 1983.
- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edi-
torial Porrúa, México, 1983.
- Despotín, Luis, A., La Técnica en el Derecho del Trabajo, Editó-
rial Claridad, Buenos Aires, Argentina.
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edición 5a.,
Editorial Porrúa, México, 1986.
- Guerrero, Euquerio, Relaciones Laborales, Editorial Porrúa, Mé-
xico, 1986.
- Porras y López, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, (Indivi-
dual y Colectivo), Editorial Textos Universitarios, S. A.,
México, 1975.

Ramos, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, Editorial Cárdenas, - México, 1978.

Remolina, Roqueñi, Felipe, El Artículo 123, Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, México, 1974.

Rojina, Villegas, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Tomo V, Voldmen I, Editorial Antigua Librería Robredo, México, 1951.

Sánchez Medal, Ramón, De los Contratos Civiles, Edición 4a., -- Editorial Porrúa, México, 1978.

Sordo Gutiérrez, José y otros, Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, Edición 2a., Editorial Trillas, México, 1982.

Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, sin Editorial, Edición 7a., México, 1983.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edición 5a., Editorial Porrúa, México, 1980.

Trueba Urbina, Alberto, El Nuevo Artículo 123, Edición 2a., Editorial Porrúa, México, 1967.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 84a., --
Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1988.

Código Civil para el Distrito Federal, 56a., Edición, Editorial
Porrúa, S. A., México, 1988.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y
Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S. A., México, ---
1988.

Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, comen
tada por Baltasar, Cavazos Flores, Editorial Trillas, Méxi
co, 1980.

OTRAS FUENTES

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV, Editorial Bibliográfica -
Argentina.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico --
Mexicano, Editorial Porrúa, S. A., Edición 2a., México, --
1967.