

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"



M-0101122

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



7212060-6

T
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A
ALEJANDRO GONZALEZ NAVARRO
ACATLAN 1989



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

MA. GUADALUPE NAVARRO VAZQUEZ

COMO UNA MUESTRA DE CARIÑO Y
ETERNO AGRADECIMIENTO.

ESTA TESIS NO HUBIERA SIDO POSIBLE
SIN EL CONSEJO Y ASESORAMIENTO DEL

LIC. JESUS ALEJANDRO SIERRA DAVALOS

INDICE GENERAL

CAPITULO I

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.	Introducción.....	1
2.	Antecedentes en la Cultura Greco Latina.....	3
3.	La Edad Media.....	4
4.	Nacimiento y Evolución del Contrato Colectivo.....	7

CAPITULO II

PROBLEMAS DE LA DENOMINACION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.	Introducción.....	12
2.	La Denominación "Contrato Colectivo de Trabajo".....	13
3.	La Denominación "Contrato de Tarifa".....	18
4.	La Denominación "Reglamento Corporativo".....	19
5.	La Denominación "Tratado Intersindical".....	20
6.	La Denominación "Contrato de Trabajo".....	23
7.	La Denominación "Pacto Colectivo de Trabajo".....	24
8.	La Denominación "Convención colectiva de Trabajo".....	26

CAPITULO III

ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.	Concepto.....	29
----	---------------	----

M- 06101122

2.	Contenido del Contrato Colectivo.....	37
a).	La Envoltura.....	39
b).	El Elemento Obligatorio.....	45
c).	El Elemento Normativo.....	46
3.	Características del Contrato Colectivo.....	47
a).	La parte Obrera debe ser Un Sindicato.....	47
b).	La celebración es obligatoria para El Empresario.....	49
c).	Formas de Elaboración.....	51
d).	Efectos Extensivos.....	52
e).	La Inmediatez.....	54
f).	La Inderogabilidad.....	55

CAPITULO IV

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

1.	Introducción.....	56
2.	Teorías Civilistas.....	59
a).	Teoría del Mandato Civil.....	60
b).	Teoría de la Gestión de Negocios.....	61
c).	Teoría de la Estipulación a favor de Tercera persona.....	62
d).	Teoría de la Personalidad Moral Ficticia.....	63
e).	Teoría del Contrato de Adhesión.....	64
3.	Teorías de Transición.....	64
a).	Teoría del Pacto Social.....	65
b).	Teoría de la Solidaridad Necesaria.....	66

c).	Teoría de la Costumbre o uso industrial.....	67
4.	Teorías Jurídicas sociales.....	68
a).	Teoría del Objetivismo Solidarista.....	69
b).	Teoría del Institucionalismo.....	73
c).	Teoría del Espontaneísmo Jurídico Social.....	75
5.	Teorías Jurídicas.....	76
a).	Teoría de la Representación Legal.....	77
b).	La Teoría de Erwin Jacobi.....	79
c).	La Teoría del Contrato de Ejecución.....	81
d).	La Teoría Objetivista.....	83
e).	La Teoría Ecléctica.....	85
6.	Algunas consideraciones.....	87
	Conclusiones.....	96
	Bibliografía.....	100

CAPITULO I

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

"LA HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO
ES LA HISTORIA DE LA ASOCIACION --
PROFESIONAL"

1. INTRODUCCION

La evolución del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra íntimamente ligada a la historia del movimiento sindical, a tal grado que se puede sostener que este tipo de contratos resultan ser producto del fenómeno sindical y razón de ser del mismo; en el devenir histórico el desarrollo de ambos está estrechamente vinculado, tan es así -- que en un momento determinado, la extinción de cualquiera de ellos implicaría necesariamente la abolición del otro, esto es, coexisten en el fenómeno social.

Ante ello, los orígenes del Contrato Colectivo los encontramos en la génesis de la asociación profesional, la que estimamos es producto de la tendencia innata del hombre de agruparse con el fin de defender sus intereses comunes, Aristóteles con meridiana claridad sostiene que:

El hombre es un ser sociable por naturaleza, ... existe en todos una tendencia natural a esta asociación, pero el que primero la estableció fué causa de los mejores bienes, porque de la misma manera el hombre perfeccionado es el más excelente de los animales, así apartado de la ley y la justicia es el peor de todos (1).

Por lo que se dice que la asociación profesional entraña un carácter natural, no en el sentido biológico u orgánico, pero sí des

(1) Aristóteles, La Política, Trad. al Esp. Antonio Gómez Robledo, 5a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1977, P. 133.

de el punto de vista filosófico, y es por esta tendencia innata del hombre que se explica la existencia de múltiples sociedades como: El Estado, la familia, la sociedad civil, etc.; de tal manera que, algunos autores, como Eduardo Córdova Guerrón, (2), sostienen que el derecho a la asociación profesional es un principio de derecho natural y no hay porque excluir a los contratos colectivos de entre los medios lícitos para procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Al respecto León XIII, reconoce el derecho de los trabajadores de constituirse en asociaciones para la defensa de sus intereses, y resulta ilustrativo para la comprensión de su doctrina, el siguiente pensamiento:

La experiencia de la poquedad de las propias fuerzas mueve al hombre y le impele a juntar a las propias las ajenas. Las sagradas escrituras dicen: Mejor es que estén dos juntos, que uno sólo, porque tiene la ventaja de la compañía, si uno cayere, le sostendrá el otro. Ay del sólo que --- cuando cayere no tiene quien lo levante -- (3).

Entonces vemos, el hombre se reúne en un principio con el fin de poder defenderse y subsistir ante los fenómenos naturales, lo que provocó que se crearán las primeras comunidades, posteriormente se asocian con el objeto de proteger sus intereses comunes propios a su condición social, motivo por lo que el hombre crea diferentes agrupaciones, una de estas es la asociación profesional, la cuál tiene como una de sus principales características la de estar integrada por miembros de una sola clase social, para defender o proteger sus intereses en relación a un contrario grupo social, el Contrato Colectivo de Trabajo -- viene a ser el instrumento jurídico por medio del cuál se logran estos fines.

(2) Cfr. Córdova Guerrón, Eduardo, Las Convenciones Colectivas de Trabajo, Ed. Cultura Hispánica, Madrid, 1952, P. 15.

(3) León XIII, Encíclica Rerum Novarum, Colección de Encíclicas y Cartas Pontificias, Núm. 37, Ed. Pablot, Buenos Aires, P. 26.

En este orden de ideas el sindicato, es una de las formas jurídicas de asociación que utiliza el hombre y le permite la salvaguarda de sus intereses comunes y en el caso particular de esta institución, aquellos que le son propios a los de su clase en relación al lugar que ocupan en el proceso de producción (Trabajadores y patronos).

En la historia se han producido las asociaciones profesionales, aún antes de su regulación legal, y en algunos momentos hasta clandestinamente, esto es, a lo largo del tiempo la asociación profesional a nacido con la mayor espontaneidad, por la tendencia natural del hombre a reunirse y defender lo que considera propio y justo.

2. ANTECEDENTES EN LA CULTURA GRECO-LATINA

Las asociaciones profesionales existieron en la cultura Griega aún antes de la dominación Romana, fueron ciertas corporaciones constituidas por un grupo de gentes dedicadas al mismo oficio en aquella época se les conoció con los nombres de Metáiras y Eranos, posteriormente nacieron los Colegios Profesionales y una ley de Solón transmitida por Gayo, permitió a los colegios dictar sus propias normas con la limitante de que no fueran contrarias a las promulgadas por el Estado.

En Roma existieron desde tiempos muy antiguos numerosas corporaciones de carácter voluntario y privado organizadas con distintos fines, tales como colegios sacerdotales, asociaciones para funerales y sepultura, gremios de distintos oficios y agrupaciones de empleados asalariados del Estado, estos últimos podemos decir que fueron los primeros sindicatos de burócratas, tuvieron un papel preponderante en el campo de la política, lo que provocó que no tuvieran una existencia tranquila, tan es así, que la Ley Julia, entre otras disposiciones les exigió un permiso previo de organización, estos eventos acontecieron en la época de la República.

Las corporaciones Romanas llegaron a adquirir personalidad jurídica propia que les permitió ejercer acciones judiciales y la adquisición de derechos; Alejandro Severo estimuló ampliamente la constitución de estos colegios, les concedió toda clase de prerrogativas, entre ellas las de gozar de una jurisdicción especial, en aquel entonces fué cuando lograron personalidad civil con facultades de poseer bienes y establecer acciones ante los tribunales de justicia.

Desde el aspecto laboral los colegios Romanos participaron activamente en las reglamentaciones de trabajo, en el siglo IID.C., la actividad laboral llegó a estar tan regulada, que era obligatorio para el artesano pertenecer a su correspondiente colegio, y en cuanto al salario se encontraba regulado por la Tabla Strabónica del Edicto del Máximum de Diocleciano.

Pero resulta que el grado de desarrollo que había logrado la asociación profesional en la civilización Romana, se fué paulatinamente deteriorando hasta sucumbir con la caída del Imperio Romano de Occidente y su conquista por los bárbaros del norte, hecho, que marca la desaparición de los colegios, iniciándose un verdadero paréntesis -- histórico en el desarrollo de las asociaciones profesionales.

En conclusión, se sostiene que la asociación profesional fué conocida en las culturas antiguas de Grecia y Roma, logrando su mayor esplendor en la última de las citadas, de tal manera que logró adquirir personalidad jurídica propia y la facultad de adquirir derechos para hacerlos valer, en caso de ser necesario, ante los tribunales de justicia, también lograron una jurisdicción especial y su opinión fué importante en el campo de la política.

3. LA EDAD MEDIA

Hemos dicho que posterior a la caída del Imperio Romano,

propriadamente desapareció la asociación profesional y fué hasta en la --- Edad Media que vuelve a surgir, bajo las figuras de la corporación y el gremio, esta última importante en la época, la que se puede definir como: "La unión de los que ejercen una misma profesión y residen en una misma villa, con el objeto de defender sus intereses íntimamente ligados al trabajo y prevenir ayudarse en los infortunios de la vida" (4).

Al referirnos a este tipo de agrupaciones, encontramos - que dentro de sus funciones exclusivas estaba el del establecimiento de una regulación de las condiciones de trabajo por medio del estatuto gremial, función que puede ser considerada como el antecedente de la actual facultad de los sindicatos que tienen para intervenir en la negociación de los contratos colectivos, el estatuto gremial en cuanto a su origen lo diferenciamos del contrato colectivo, el primero era una manifestación de voluntad unilateral y en el segundo interviene más o menos el acuerdo de dos voluntades, según opinión del tratadista Alonso (5).

Los gremios incluían en su seno tanto a operarios como a patrones, el Estado los protegía, y se les permitía que fijarían a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices, estos pactos se realizaban generalmente a petición de los hombres que vendían su trabajo. Los encontramos principalmente en Alemania.

El maestro Mario de la Cueva cita que en los años 1351 y 1362, los tejedores de Speyer habían logrado obtener dos contratos colectivos de trabajo, esto según Philip Lotmar en su obra *Der Arbeitsvertrag*; otros de esos ejemplos lo encontramos en el *Lehrbuch des Arbeitsrechts* de Hueck Nipperdey, en el que se relata la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor, al decir de los autores los pactos nacieron a fin de dar solución a los conflictos laborales de la época de los interesados; (6), entre sus principales cláusulas encontramos: Aquella por medio de la cuál se pactaba la admisión

(4) Córdova Guerrón, Eduardo, *Op. Cit.*, P. 28.

(5) Alonso García, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Ed. José Ma. Bosch, Barcelona, 1960, P. 416.

(6) Cit. Cueva. Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. 11, 4a. -

de los aprendices y compañeros, condicionándola a que pertenecieran al gremio pactante; otra regulaba el salario que debía percibir el maestro; y finalmente se fijaba como día de descanso el lunes.

En cambio en Francia no se ha logrado recopilar datos precisos de este tipo de pactos, pero se presume su existencia al haber vagas referencias de ello; contrariamente a lo que sucedió en esta época en Alemania y Francia, nos encontramos que en Inglaterra, el régimen corporativo o gremial no era obligatorio para los trabajadores, conforme lo establece las Ordenanzas decretadas por el Rey Eduardo III en los años de 1349 y 1351, por lo que creemos que en este país no existieron los pactos que nos ocupan, ello obedece también a que el ordenamiento anteriormente invocado, permitía a los trabajadores y aprendices acudir al órgano jurisdiccional a fin de que este determinara periódicamente los salarios.

Una de las principales características de los gremios medievales, la fué el espíritu de solidaridad, esto es así, ya que en su propio seno ayudaban a los miembros que se encontraban en circunstancias adversas, ello era igualmente válido para los operarios y patronos, hemos referido que ambas partes formaban parte integrante del gremio.

Ahora bien, debido a varias causas, como el advenimiento del mercantilismo que aconteció aproximadamente en el siglo XV, con su política proteccionista de la industria, y posteriormente la etapa liberal con su principio *laissez faire, laissez passe*, que significaba el nacimiento de las nuevas ideas, de libertad de trabajo, fueron el motivo de la desaparición de las agrupaciones gremiales y con ello de los pactos que celebraban, este proceso llegó a su culminación en el año de 1776, cuando se promulgó en Francia el edicto de Turgot, que prohibía la agremiación, Colvert, ministro sucesor de aquel reestableció las asociaciones, pero finalmente su intento fué fallido ya que --

nuevamente por la Ley Chapelier fueron abolidas, este ejemplo fué seguido en varios países europeos.

Esto es, en la etapa del mercantilismo, la asociación -- profesional nuevamente sufre un proceso de deterioro que finaliza con -- la prohibición legal de su formación, fenómeno que siguió vigente a --- principios de la etapa liberal y como consecuencia de esto, se dice, -- que "en estas etapas históricas no se permitió la creación y evolución -- del contrato colectivo de trabajo.

4. NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO

Como respuesta a las medidas del Estado, que tenían por objeto prohibir legalmente la formación de las asociaciones profesionales, los trabajadores empezaron a adquirir conciencia de lo que significaba la unión y la solidaridad; es cuando aparecen en varios países --- europeos, agrupaciones circunstanciales de obreros para contrarrestar de algún modo los abusos del capital; a estas asociaciones se les denominó Coaliciones, que vienen a ser según definición de Paul Pic, "La asociación concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes" (7), las cuales en aquella época luchaban para imponer condiciones de trabajo más favora--- bles para la clase proletaria, pero debido a la falta de carácter permanente de la coalición, muchas veces sucedió, que no se cumplían las condiciones que lograban pactar, o los trabajadores perdían las huelgas.

Ya fué en la mitad del siglo pasado, cuando variaron --- esas condiciones, el movimiento obrero organizado comenzó a tomar fuerza especialmente en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, como consecuencia de lo anterior el patrón empezó a ceder, los contratos colectivos de trabajo nacen y se generalizan, esto sucedió antes del reconocimiento legal de la figura, por lo que es explicable las dudas que respecto a su naturaleza jurídica tuvo la doctrina.

(7) Cit., Cueva, Mario de la, Op. Cit., P. 237.

Pero una vez que se obtuvo que el Estado legalizara las asociaciones profesionales de trabajadores, con ello, lograron el carácter de permanentes, y se pudo garantizar el cumplimiento de las condiciones que favorecían al trabajador, que tomadas en su conjunto pueden estimarse como el embrión de los contratos colectivos de trabajo modernos.

Estas asociaciones de tipo permanente y producto de las coaliciones, fueron llamadas: Trade Unions, Syndicats Professionels, - Jurandes Zunfte, Innungen, etc., se caracterizaron por ser más libres - de hecho, con neta conciencia de su autonomía y con manifiesta inclinación al sindicalismo, o sea, el control de las fuerzas opuestas o concurrentes, esto es, con los caracteres que distinguen la fase propiamente sindical en la asociación profesional.

El contrato colectivo de trabajo, nace en la segunda mitad del siglo XIX, como contrato colectivo de empresa, y es en cierto modo el producto jurídico de la lucha social planteada entre las organizaciones obreras y el patrón, dada en la etapa histórica del liberalismo, en la que, en el plano jurídico predominaban dos principios: la libertad contractual y la autonomía de la voluntad; que transplantados al aspecto laboral, significaba que las condiciones de trabajo se fijarían por el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador individualmente considerados, y, que dicha voluntad debería ser expresada libremente, empero en la realidad social, los principios jurídicos ya mencionados no funcionaban, ya que sucedía que la voluntad del trabajador se sometía a la del patrón, quien era en última instancia el que fijaba -- las condiciones de trabajo, en esa virtud, el trabajador tuvo la necesidad de asociarse con el objeto de igualar fuerzas.

Como respuesta a este fenómeno social, el trabajador busca los instrumentos adecuados que le permitan nivelar su desigualdad económica-social, el contrato colectivo de trabajo es uno de aquellos -

productos de esa búsqueda, nace en el punto de inflexión que marca el sentimiento de inferioridad del trabajador y los abusos contractuales del empresario, y es por medio del contrato colectivo que el principio de libertad individual es sustituido por el de solidaridad profesional.

Para lograr la contratación colectiva, el obrero tuvo que organizarse por medio de sindicatos, para coaccionar al empresario, a que mejorara las condiciones de trabajo, principalmente la de los salarios; es por ello que a esta institución se le conoció en un principio como contrato de tarifa, también se buscaba que esas mejoras afectaran al mayor número posible de trabajadores, ya sea los de una empresa, los de una asociación profesional, o los de un mismo oficio.

Los sindicatos, una vez reconocidos y autorizados por el Estado, asumieron funciones importantes y variadas, entre ellas, y según estimamos la más relevante, la de procurar la reglamentación de las condiciones de trabajo vía los contratos colectivos, esta función y finalidad es suficientemente ponderada, por los criterios de eminentes tratadistas, como:

Gallart: "El sujeto obrero pactante de la convención colectiva de condiciones de trabajo, ha de ser, precisamente la asociación profesional obrera" (8).

Duguit: "La convención colectiva no tendrá todo su alcance y valor sino en la época en que los sindicatos patronales y obreros hayan adquirido estructura bastante fuerte y comprenda un número de miembros para constituir verdaderamente la profesión como cuerpo jurídicamente organizado" (9).

Salmerón: "Una organización sindical dotada de fuerza suficiente para exigir la observancia de lo que pudiera pactarse, es el antecedente indispensable de una regulación colectiva de trabajo eficaz.

Sin esta organización, el contrato colectivo no podrá funcionar seriamente de un modo normal y regular" (10).

(8) Gallart Folch, Alejandro, Las Convenciones Colectivas de Trabajo, -- Ed. Librería Bosch, Barcelona, 1932, P. 26.

(9) Duguit, León, Las Transformaciones del Derecho Privado desde el Código de Napoleón, Trad, al Esp. G. Posada, 2a. ed., Ed. Beltrán, Madrid, 1920, P. 36.

(10) Córdova Guerrón, Eduardo, Op. Cit., P. 52.

Históricamente, el contrato colectivo de trabajo presupone necesariamente la existencia de la asociación profesional obrera, -- que no constituya un hecho ilícito, y es por ello, que aquel hace primeramente su aparición en Inglaterra, país cuna de esta institución, así lo reconoce la Oficina Internacional de Trabajo, y diversos autores -- afirman que el primer contrato colectivo de trabajo se celebró en el -- año de 1862 para los tejedores de aquél país (11).

En conclusión, el desarrollo del contrato colectivo de -- trabajo es solidario al desenvolvimiento del fenómeno sindical, en ese sentido este tipo de contratos resultan ser producto y objetivo del movimiento obrero legalmente organizado, en tal virtud la historia y evolución de esta figura jurídica se encuentra íntimamente ligada al sindicalismo y para que cumpla con su cometido, las partes que en él inter-vienen deben de estar jurídica y permanentemente organizadas, de tal ma-nera que recíprocamente se garanticen las obligaciones contraídas en es-te instrumento, es así, que la gran mayoría de las leyes positivas en -- los diferentes países, expresamente señalan como función principal de -- los sindicatos la de celebrar contratos colectivos de trabajo, y, en to--das ellas se exige que el sujeto pactante que representa a la parte --- obrera, sea una asociación o sindicato legalmente establecido.

Por otro lado en el plano jurídico, la evolución del con-trato colectivo se caracteriza por dos notas, la representación y la -- normatividad, la primera viene impuesta por diversos factores, el prin--cipal a nuestro modo de ver, fué que el trabajador tuvo que emplear al sindicato como medio de representación, a fin de equilibrar su desigual-dad real y finalmente por la imposibilidad práctica de que todos los -- trabajadores integrantes de un sindicato pacten con el empresario, la -- normatividad viene dada porque los acuerdos y obligaciones contraídas, son reguladoras de situaciones generales y determinadas, lo que eviden--cia su naturaleza de mandato y que resulta ser la característica inhe--rente al contrato.

(11) Cueva, Mario de la, Op. Cit., P. 490.

En el derecho positivo, el contrato colectivo nace como figura del derecho civil a principios del presente siglo, ya que no podía encuadrarse en el derecho público, puesto que no se refería a la estructura y actividad del Estado, se estimaba regulador de actividades - entre particulares, pero el derecho civil no encontraba una explicación satisfactoria para encuadrar a esta institución (12), ya las leyes reconocían su existencia y el primero de febrero de 1909 se promulgó, el nuevo Código Civil Holandés, primera ley en el continente Europeo que reconoció y reglamentó el contrato colectivo.

Pero las características de esta institución, no encajaban entre los lineamientos del derecho civil, se tuvo la necesidad de reglamentarse en leyes especiales, la primera que se ocupó de ello, fue la ley Francesa del 25 de marzo de 1919; en América fue Chile el país que inició la reglamentación del contrato colectivo en la ley del 8 de septiembre de 1924.

Para ese entonces, ya nadie negaba la validez del contrato colectivo de trabajo, pero en razón de que esta institución nace en el Estado Liberal, no se podía obligar al patrón a celebrarlo, por lo que debería ser resultado de un acuerdo libre de voluntades, pero finalmente el contrato colectivo es elevado a la categoría de garantía constitucional y la primera que lo menciona expresamente es la Constitución de Weimar en Alemania y por influencia del derecho mexicano las recoge en su articulado las constituciones de Bolivia, Cuba, Guatemala y Venezuela, es en esta última etapa de evolución, cuando surge la posibilidad de que las leyes ordinarias pudieran declarar obligatoria la celebración del contrato colectivo de trabajo, y en su caso el Estado por medio de sentencia colectiva substituir la voluntad de las partes o en contra de ella, fijar las condiciones de trabajo por medio de este instrumento (13).

(12) Cueva, Mario de la, Op. Cit., P. 492.

(13) Idem. P. 476.

CAPITULO II

PROBLEMAS DE LA DENOMINACION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1. INTRODUCCION

En el caso de esta institución jurídica, existen discrepancias en el término o denominación a utilizarse, esta problemática la encontramos tanto en la doctrina como en el derecho positivo, así vemos pues que al Contrato Colectivo de Trabajo se le conoce de diferentes nombres o acepciones, como lo mencionamos a continuación:

- a).- "Contrato Colectivo de Trabajo".
- b).- "Contrato de Tarifa".
- c).- "Reglamento Corporativo".
- d).- "Tratado Intersindical".
- e).- "Concordato de Trabajo".
- f).- "Pactos Colectivos de Trabajo".
- g).- "Convenciones Colectivas de Trabajo".

Esta discrepancia de nombres para una misma figura, obedece fundamentalmente al hecho de que existen diferentes corrientes respecto a la naturaleza jurídica de la institución, así vemos que tanto en la doctrina como en el derecho no hay uniformidad en la solución de este problema, que resulta trascendental para la comprensión y aplicación de esta tan importante institución, ello administrado con el fenómeno de que en los distintos países y en las diversas etapas históricas, el Contrato Colectivo de Trabajo a adquirido características propias y sufrido un acelerado proceso de evolución, pero sin perder su especial naturaleza.

No obstante, si en el lenguaje cotidiano resulta importante fijar con la mayor exactitud posible la terminología que a de utilizarse, en las ramas del conocimiento esto adquiere mayor relevancia, más aún tratándose de un caso como el que nos ocupa.

Por tales razones, intentaremos dilucidar que acepción es la adecuada, o cuando menos la más cercana a este fenómeno legal con forme a sus características; cuestión por demás ambiciosa, por la complejidad que representa este instrumento jurídico, propio del Derecho Colectivo de Trabajo.

Desde luego, debemos tomar en consideración que nos encontramos frente a una figura legal "novedosa" en el campo del derecho, resultado de la ambición del movimiento obrero organizado de obtener -- por las vías legales un mayor equilibrio de negociación, para el logro de mejores condiciones de trabajo, frente a la realidad de la desigualdad socioeconómica imperante; que para lograr ésto, tuvo desde el punto de vista jurídico que separarse de los principios de la autonomía de la voluntad y la casi ilimitada libertad contractual, principios que son basamentos de la estructura jurídica del liberalismo, esta separación no es fenómeno exclusivo del Contrato Colectivo de Trabajo, sino que se da de alguna manera u otra en las demás ramas del derecho social.

~~2. LA DENOMINACION "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"~~

Abordamos primeramente esta denominación, en virtud de -- que es, la que adopta nuestra legislación laboral vigente, y que por -- origen a esta institución le correspondió, en virtud de que en un principio fué conocida bajo la figura del contrato, de tal manera que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, textualmente señala:

Art. 386. Contrato Colectivo de Trabajo -- es el convenio celebrado entre uno o va--- rios sindicatos de trabajadores y uno o va rios 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 esta blecimientos.

Por tales razones, intentaremos dilucidar que acepción - es la adecuada, o cuando menos la más cercana a este fenómeno legal con forme a sus características; cuestión por demás ambiciosa, por la complejidad que representa este instrumento jurídico, propio del Derecho - Colectivo de Trabajo.

Desde luego, debemos tomar en consideración que nos encontramos frente a una figura legal "novedosa" en el campo del derecho, resultado de la ambición del movimiento obrero organizado de obtener -- por las vías legales un mayor equilibrio de negociación, para el logro de mejores condiciones de trabajo, frente a la realidad de la desigualdad socioeconómica imperante; que para lograr ésto, tuvo desde el punto - de vista jurídico que separarse de los principios de la autonomía de la voluntad y la casi ilimitada libertad contractual, principios que son - basamentos de la estructura jurídica del liberalismo, esta separación - no es fenómeno exclusivo del Contrato Colectivo de Trabajo, sino que se da de alguna manera u otra en las demás ramas del derecho social.

2. LA DENOMINACION "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

Abordamos primeramente esta denominación, en virtud de - que es, la que adopta nuestra legislación laboral vigente, y que por -- origen a esta institución le correspondió, en virtud de que en un principio fué conocida bajo la figura del contrato, de tal manera que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, textualmente señala:

Art. 386. Contrato Colectivo de Trabajo - es el convenio celebrado entre uno o va--- rios sindicatos de trabajadores y uno o va rios 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 esta blecimientos.

La definición legal, acepta que a esta institución se le denomine como contrato, para después conceptualizarlo como convenio, cabe decir al respecto que el contrato es la especie y el convenio el género, por cuanto a las partes señala que la obrera debe indiscutiblemente estar representada por uno o varios sindicatos, y la patronal puede indistintamente estar representada por uno o varios sindicatos o participar el patrón o los patrones por su propia cuenta, en este último caso esta parte puede ser una persona física o moral; finalmente el objeto del contrato Colectivo es el de fijar las condiciones de trabajo en la fuente laboral.

Pués bien, para los fines de este capítulo es indispensable, por principio, definir que es lo que se considera un contrato en el campo de la ciencia del derecho, de tal manera que el diccionario jurídico mexicano menciona: la palabra contrato proviene del latín contractus, palabra que a su vez deriva del verbo contrahere, que significa reunir, lograr o concertar (1).

En la misma obra, se conceptualiza al contrato como un acto jurídico bilateral, que se constituye, y, este es el elemento principal del contrato, por el acuerdo de voluntades de dos o más personas, su objeto es el de producir ciertas consecuencias jurídicas, o sea, la creación o transmisión de derechos y obligaciones debido al reconocimiento de una norma de derecho (2).

El contrato tiene una doble naturaleza, en virtud de los derechos y obligaciones que genera y por ser para las partes intervinientes una norma jurídica individualizada.

Desde el punto de vista histórico, la concepción romana del contrato permanece casi inalterada hasta la aparición del liberalismo a fines del siglo XVIII, es así como en esa época a esta figura se le otorga un valor jurídico fundamental, a tal grado que incluso la

(1) Diccionario Jurídico Mexicano, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo II, Ed. Porrúa - S.A., México, 1985, P. 291.

(2) Idem., P. 292.

existencia de la sociedad se quiere hacer depender de un pacto, así lo sostiene la doctrina del pacto social de Juan Jacobo Rosseau.

En el plano legal, existen dos principios fundamentales que regulan al contrato, la autonomía de la voluntad y casi una absoluta libertad contractual, empero, vemos, que con el auge de las doctrinas de derecho social el ámbito del contrato se va reduciendo paulatinamente, ello obedece a cuestiones de justicia social, que tienen por objeto el de equilibrar con mayor eficiencia las desigualdades que de hecho se presentan en las partes contratantes, por esto se discute que si todo acto jurídico bilateral, es decir cualquier acuerdo de voluntades con efectos jurídicos es un contrato, o si esta concepción es aún más restringida, este es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo y otros.

Es pues, el Contrato la figura más típica del acto jurídico y el Código Civil acepta esta postura, puesto que estatuye que las disposiciones legales sobre contratos le serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos en lo que no se opongan a su naturaleza, o a disposiciones especiales sobre los mismos, y, el hecho de que este cuerpo de leyes establezca las reglas generales de los contratos, obedece a la razón histórica de que los contratos civiles fuerón los primeros en aparecer y adquirieron una especial importancia para la estructura de los demás tipos de contratos (mercantiles, administrativos).

Ahora bien esta figura jurídica, según nuestros ordenamientos y concepción aceptada universalmente, debe de reunir diversos elementos que a su vez se dividen en esenciales y de validez.

Los elementos esenciales de un contrato, son aquellos indispensables para la existencia del acto, a falta de uno de ellos, trae como consecuencia la nulidad absoluta del acto jurídico y por ende no produce efectos de derecho, son los siguientes:

a).- El Consentimiento, elemento principal del contrato, es el acuerdo de voluntades de dos o más sujetos; por lo tanto implica la manifestación de dos o más voluntades, pero no basta, es necesario - además que concuerden. Es en el consentimiento o acuerdo de voluntades donde precisamente las leyes dejan a las partes el máximo de libertad, limitándose algunas reglas generales sobre la formación y los principales efectos de los contratos. Las normas imperativas que regulan el -- consentimiento tienen por objeto asegurar la protección de los incapaces, la moral y las buenas costumbres.

Ya se reconoce que la libertad contractual en algunos casos se encuentra muy disminuida, esto aparece por la desigualdad de hecho que existe entre las partes contratantes, este fenómeno se nota claramente en los contratos de adhesión, transporte etc.

Cabe hacer mención, y, cuestión que analizaremos con mayor detenimiento posteriormente, que en el Contrato Colectivo de Trabajo no existe esa libertad contractual, ya que por mandamiento expreso - de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se encuentra obligado a la celebración de esta figura.

b).- El objeto, que debe ser física y jurídicamente posi
ble.

c).- La solemnidad. El acto solemne por excelencia es - el matrimonio, algunos autores discuten la validez de este elemento.

Los requisitos de validez del contrato son:

a).- La Capacidad.- Se refiere a la de ejercicio.

b).- La Ausencia de vicios de la voluntad. Error, Vio--
lencia y dóló.

c).- La lícitud en el objeto.- Por ilicitud se entiende lo contrario a las leyes de orden público o las buenas costumbres.

d).- La formalidad. Que es la forma que exige la ley para ciertos tipos de contratos.

Finalmente, cierto sector de la doctrina considera que existen muchas figuras a las que erróneamente se les da el nombre de contratos, siendo en realidad actos jurídicos distintos, los son el matrimonio, la sociedad y el contrato de adhesión, por ejemplo.

CRITICA

Hemos visto que el elemento principal del contrato, es el acuerdo de voluntades, aparentemente en el Contrato Colectivo de Trabajo se satisface esta circunstancia, en virtud de que parece ser el convenio que celebran el patrón y el trabajador legalmente representados, pero esto no es así, ya que como hemos dicho este consenso o concierto de voluntades, se basa en dos principios el de la autonomía de la voluntad y el de la libertad contractual.

En el Contrato Colectivo de Trabajo se rompen con estos dos principios, primeramente por que no existe esa libertad contractual para la parte patronal, ya que no se encuentra en posibilidad de elegir si celebra o no este tipo de instrumento, esta obligado a hacerlo cuando contrata personal sindicalizado, pero aún más en caso de que no cumpla con esa obligación, las Juntas pueden en contra de su consentimiento celebrarlo a su nombre.

La voluntad en los contratos no debe de tener vicios, uno de ellos es la violencia, el patrón en la mayoría de los casos suscribe el contrato, bajo la amenaza de huelga, esto es, en el Contrato Colectivo de Trabajo no se da el consentimiento de las partes libre y espontáneo la ley permite que se celebre sin reunir estas características.

Independientemente, los contratos surten efectos únicamente entre las partes y es ley entre ellos, los efectos del contrato colectivo se hace extensivo a terceras personas no pactantes.

Por todo ello, estimamos que es equivocada la acepción de "Contrato", para este instrumento porque no lo es.

3. LA DENOMINACION "CONTRATO DE TARIFA"

En la doctrina Alemana, representada por Kaskel y Niperdey, se denominó a esta institución como Tarifa Vertrag o Contrato de Tarifa, refiriéndose a una de las finalidades de esta figura que es el de establecer el salario, como una de las condiciones según la cuál debe prestarse el trabajo.

Ahora bien es cierto que al analizar la evolución del Contrato Colectivo, vimos que la finalidad principal de este instrumento lo era el de fijar la tabla de salarios y con ello obtener o perseguir el principio de que a trabajo igual salario igual, esto es así que la Ley Federal de Trabajo en su artículo 393, establece:

Art. 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios.

De lo anterior se desprende que reviste especial importancia la fijación de los salarios en el contrato colectivo y que es considerado elemento de existencia del mismo.

CRITICA

No obstante ello, estimamos que la presente denomina--

ción resulta inexacta, toda vez que el término contrato no es el adecuado para este tipo de institución, en virtud de que se rompen con los -- principios de la autonomía de la voluntad y libertad contractual como -- lo analizamos al estudiar la acepción "contrato colectivo de trabajo", y que este concepto resulta más bien corto con los alcances y efectos -- de esta figura, ya que se sustenta en uno de sus alcances.

4. LA DENOMINACION "REGLAMENTO CORPORATIVO"

Principalmente en Italia en donde existe el siñdicalismo único y que por disposición de la Ley, el sindicato representa a todos los obreros o patronos, se adoptó el término de Reglamento Corporativo para denominar a esta institución, en virtud de que estimaban al sindi- cato como un legislador secundario y al contrato colectivo como una dis- posi- ción legal secundaria.

Ese planteamiento es válido en la forma que esta estruc- turado el derecho de aquel país, pero de ningún modo puede ser universa- lizado, ya que en nuestro derecho y como en muchos otros, el reglamento emana del poder público, y es el único facultado para funciones legisla- tivas. El Diccionario Jurídico Mexicano, editado por nuestra casa de -- estudios define al Reglamento como:

Reglamento.- Es una norma de carácter gene- ral, abstracta e impersonal, expedida por el titular del poder ejecutivo, con la finalidad de lograr la aplicación de una ley previa (3).

Lo que significa que la facultad reglamentaria es propia y exclusiva del Presidente de la República según lo dispuesto por el ar- tículo 89 fracción I, Constitucional, que le otorga la facultad para -- proveer en la esfera administrativa, lo referente a la exacta observan- cia de la ley. Por lo que se dice que esta función es formalmente admi- nistrativa, y materialmente resulta legislativa.

(3) Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., Tomo VII, P. 399.

Abundando, todo reglamento es una norma jurídica que complementa y amplía el contenido de la ley, por lo que jerárquicamente -- aquel está subordinado a esta, y corre la misma suerte; de tal manera -- que si una ley es reformada, derogada o abrogada, el reglamento correrá ese fin, ya que este no goza de la autoridad formal de la ley, por lo -- que las diferencias existentes entre la ley y el reglamento consisten -- tanto en su procedimiento de creación y en su jerarquía (4).

CRITICA

Si bien es cierto estimamos que las estipulaciones de un -- contrato colectivo, tienen un carácter normativo e impersonal y finalmen-- te contemplan situaciones hipotéticas, no por ello podemos sostener que -- se trate de la figura del reglamento, por lo siguiente: El reglamento -- es una institución perteneciente al derecho público, esto es, su promul-- gación proviene de un acto de soberanía del poder público, concretamente -- del ejecutivo en funciones legislativas, no puede rebasar a la ley que -- esta reglamentando; en el contrato colectivo de trabajo no se dan estas -- circunstancias, estimamos que esta figura es eminentemente del Derecho -- Social, pues regula relaciones jurídicas de grupos sociales que por he-- cho se encuentran en estado de desigualdad en donde los intereses indivi-- duales son superados por los intereses del grupo social, su creación no -- es resultado de un acto de soberanía del poder en funciones legislati--- vas, sino más bien, en un principio, es un acto de negociación de las -- clases sociales interesadas, sus objetivos son proteccionistas y reivin-- dicadores de la clase trabajadora y resulta ser el instrumento jurídico -- por medio del cuál se persigue la obtención de un equilibrio entre los -- afectados, y, el Estado interviene con el objeto de tutelar esos intere-- ses; por todo ello creemos que el término reglamento no puede ser utili-- zado.

5. LA DENOMINACION "TRATADO INTERSINDICAL"

Para denominar a la figura en estudio, cierto sector de --

(4) Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., Tomo VII, P. 399.

la doctrina a preferido utilizar el término "Tratado Intersindical", es timándolo como un acuerdo de voluntades entre sindicatos de patrones y obreros, cuyo objetivo es poner fin a un conflicto entre ellos y establecer las condiciones de trabajo.

Ahora bien, el término Tratado pertenece al derecho internacional, y se conceptualiza de la siguiente manera:

Tratado.- Es el acuerdo celebrado entre Estados, con el objeto de poner fin definitivamente a un conflicto existente entre ellos. Es por esto que el tratado por antonomasia resulta ser el de Paz, que es el instrumento jurídico, por medio del cuál se termina una guerra. Desde un punto de vista teórico, se discute el valor de los tratados, ya que la voluntad de una de las partes (el vencido) es expresada bajo la coacción de la violencia, hipótesis que por otro lado prohíbe la Convención de Viena efectuada sobre el derecho de los tratados, artículo 52, pero al final de cuentas resulta inobjetable su validez, ya que sin este instrumento, no habría figura legal por medio de la cual se podría dar fin a una guerra (5).

Se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho internacional y -- conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos y cualquiera que sea su denominación particular (6).

En el diccionario Jurídico se cita que en la Convención de Viena de 1969, sobre el derecho de los tratados, estos se rigen por tres principios, que son:

a).- La norma de Pacta Sunt Servanda, contenida en el artículo 26 que dice "todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellos de buena fé".

(5) Diccionario Enciclopédico Quillet, Aristides quillet, Tomo VIII, -- Ed. Argentina, Buenos Aires, 1959, P. 8 y 9.

(6) Idem.

b).- El segundo principio, es que un tratado produce -- efectos unicamente entre las partes, así lo dispone el artículo 34 que prescribe: "Un tratado no crea obligaciones ni derechos a un tercer es tado sin su consentimiento".

c).- El tercer principio establece que el consentimiento es la base de las obligaciones convencionales (7).

CRITICA

Estimamos que es esta una de las acepciones más infruc-- tuosas para denominar al instrumento legal materia del estudio, ya que como se puede apreciar claramente existen diferencias fundamentales entre el Tratado y el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que resulta -- un grave error llamarlo de este modo, entre ellas encontramos:

a).- El tratado tiene como objetivo fundamental el de po-- ner fin a un conflicto, en el contrato colectivo este puede nacer sin -- que medie conflicto alguno entre las partes.

b).- El tratado siempre es un acuerdo internacional y re-- gido por el derecho internacional, el contrato colectivo son las estipu-- laciones que afectan a las partes involucradas, que siempre serán perso-- nas que pertenecen al derecho interno, en el primero las partes son Es-- tados en el segundo son dos clases sociales representadas legalmente.

c).- El tratado produce efectos unicamente entre las par-- tes, el contrato colectivo de trabajo es oponible a terceros y sus efec-- tos se hacen extensivos a terceros no convenientes, como el caso de los trabajadores de confianza.

d).- El consentimiento es la base de los tratados, de -- aquí se desprende que ningún estado puede ser obligado a celebrarlo, en

(7) Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., Tomo VIII, P. 331 ss.

el contrato colectivo el patrón esta obligado a celebrar este instrumento.

Por naturaleza, objetivo y efectos los tratados y el contrato colectivo resultan diferentes por lo que resulta un error llamarlo de esta manera; finalmente el contrato colectivo tampoco resulta un acuerdo intersindical, ya que el patrón puede celebrarlo sin que medie esta representación.

6. LA DENOMINACION "CONCORDATO DE TRABAJO"

El término Concordato, es una acepción utilizada en el derecho internacional y sirve para referirnos a los acuerdos que celebra la Santa Sede con los gobiernos de los Estados, a fin de establecer las bases sobre asuntos eclesiásticos, proviene del latín concordatum que significa concordar, en los primeros tiempos del cristianismo era la convención que regulaba las diferencias entre autoridades eclesiásticas, actualmente más bien se refiere el acuerdo entre el Papa y un Gobierno sobre los derechos respectivos en cuestiones sobre organización del clero, a fin de evitar diferencias o fricciones entre el papado y las naciones; por su forma el concordato puede constituir un acto bilateral, o dos actos laterales de igual contenido como el caso del Concordato de Worms de 1122, o también un acto unilateral de la Iglesia así lo vemos en el Concordato de Bolonia de 1516, o el acto unilateral de un Estado como el de Modena de 1841 (8).

También entendemos como Concordato, el convenio que celebran los acreedores con el deudor común cuando este se encuentra en estado de cesación de pagos, concurso civil o estado de quiebra y por virtud del cuál se da fin al juicio correspondiente, para la celebración de este convenio es necesario el consentimiento de todos los acreedores, y el deudor puede obtener de ellos una espera o una quita en cuanto al tiempo, pago o el monto de la deuda (9).

(8) Diccionario Enciclopédico Quillet, Op. Cit., Tomo III. P. 8 y 9.

(9) Diccionario de Derecho Procesal Civil, Pallares, Eduardo, 10a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1977, P. 169.

CRITICA

Consideramos que existen grandes diferencias entre el -- concordato y el contrato colectivo de trabajo, por lo que resulta un -- error llamar a esta figura de tal manera, lo que significa que no es el término adecuado, entre estas diferencias podemos mencionar el hecho de que en cualquier caso el concordato siempre se celebrara por el acuerdo de voluntades de las partes, pero no hay ley que obligue a su celebración, como sucede en el caso del patrón en el contrato colectivo, los efectos del primero jamás se harán extensivos a terceros no convenientes y se requiere el consentimiento de todos los acreedores, contrariamente a ello en nuestra institución en estudio la voluntad de las partes puede estar representada por una asociación profesional y no se requiere el consentimiento de todos sus agremiados para que les surta sus efectos.

Finalmente podemos decir que la semejanza entre el concordato y el contrato colectivo, es que en algunos casos el segundo tiene como finalidad evitar diferencias y fricciones entre las partes, pero más bien resulta la balanza que equilibra fuerzas desiguales.

7. LA DENOMINACION "PACTO COLECTIVO DE TRABAJO"

Algunos autores han preferido usar el término "Pacto Colectivo de Trabajo", entre ellos figura el maestro Alonso, pero antes de analizar su definición, expondremos lo que el diccionario señala como pacto:

Pacto. (Proviene del latín Páctum) Concierto en que se convienen dos o más personas o entidades, que se obligan a su observancia.- Lo estatuido por tal concierto.- -- Pactar, poner condiciones o conseguir estipulaciones para concluir un negocio entre partes (10).

(10) Diccionario Enciclopédico Quillet, Op. Cit., Tomo VI, P. 536.

Así vemos que pacto, es utilizado como sinónimo de convenio, dicho criterio lo encontramos en el Diccionario Jurídico Mexicano, editado por nuestra casa de estudios, no obstante ello y de la definición anteriormente descrita, estimamos que el pacto es un convenio que tiene como finalidad y característica que lo distingue, poner fin a un negocio o controversia.

El tratadista anteriormente mencionado, conceptualiza esta institución de la siguiente manera:

Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores con personalidad jurídica constituida, o lo es -- cuando menos y siempre la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrá de fijarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones profesionales pactantes e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación (11).

El propio autor sostiene que las características de la institución, lo son:

a).- Es un acuerdo bilateral de voluntades, por lo tanto no es ni declaración unilateral de voluntad y menos aún, podemos referirnos a él como un acto de imposición del poder público.

b).- El acuerdo se celebra entre asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores, siendo indispensable que cuando menos la parte trabajadora este constituida por un sindicato, pudiendo en cambio el patrón ser indistintamente una asociación profesional o empresario individual, en este último caso ya sea persona física o moral.

(11) Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 406.

c).- El objeto del pacto colectivo, es fijar las condiciones de los contratos individuales de trabajo que han de formar el contenido de estos, con lo cual se pone de relieve el efecto característico de los convenios colectivos, que es el denominado efecto regulador o normativo, sin que por ello desaparezca el obligacional o constitutivo.

d).- Su ámbito de vigencia y por lo tanto su obligatoriedad, se manifiesta en un doble sentido, representativamente, en cuanto sus efectos se extienden a todos aquellos en cuyo nombre se entiende concertado el pacto; extensivamente, en cuanto los efectos de éste pueden aplicarse también a terceros no representados en el momento de la celebración del pacto.

CRITICA

Estimamos que la denominación pacto no resulta la más adecuada para nombrar a la institución, primeramente porque, si bien es cierto el contrato colectivo de trabajo puede nacer por el concierto de las partes involucradas, en algunos casos y a falta de ese acuerdo de voluntades, el poder público por medio de las juntas pueden imponer la celebración del contrato colectivo de trabajo, cuando así lo solicite alguna de las partes, esto es, en este caso el contrato colectivo nace por medio de sentencia colectiva, ya que el patrón por ministerio de ley esta obligado a la celebración de este instrumento.

8. LA DENOMINACION "CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO"

El término "Convención Colectiva de Trabajo", es utilizada por algunos tratadistas europeos, representantes de la corriente Francesa y Española, es la acepción doctrinaria más aceptada, esto es así que la oficina internacional del trabajo adopta este término; el primero en bautizarlo de esta manera fué Marcel Nast, anticipándose a -

León Duguit (12).

Por un lado la palabra convención significa el acuerdo, ajuste o concierto entre dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, en este sentido convención proviene del convenio como figura y éste a su vez es un acto jurídico en el que existe un acuerdo de voluntades con el objeto de crear efectos de derecho, ya anteriormente mencionados, por lo que se dice que el convenio es el género y el contrato la especie, desde este ángulo las convenciones son los acuerdos tomados en un convenio (13).

Por otro lado la palabra convención, tiene un segundo significado y se refiere a la asamblea legislativa encargada de redactar o reformar la Constitución de un Estado o la asamblea de delegados de un partido político cuya finalidad es la de redactar la plataforma electoral, elegir candidatos, etc.

Este último significado es el que se pretende dar a la denominación Convención Colectiva de Trabajo, lo que significa que la figura en estudio viene a ser aquellas estipulaciones o acuerdos sobre condiciones de trabajo tomadas en la asamblea formada por el sindicato obrero y el patrón o sindicato patronal, lo que significa que el contrato colectivo es el resultado de una asamblea con fines de redactar las condiciones laborales.

Pero aún más, estas convenciones de trabajo tienen un carácter normativo, con fuerza de ley, cuya finalidad es regular las relaciones de dos clases sociales debidamente representadas en dicha asamblea, pero de ninguna manera esta figura es un contrato común, más bien una convención ley, esto último según parecer del tratadista León Duguit (14).

La convención, tiene como finalidad producir una norma,

(12) Ramos, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que - Genera, 2a. ed., Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A., México, 1980, P: 85.

(13) Diccionario Enciclopédico Quillet, Op. Cit., Tomo III, P. 44.

(14) Dubuit, León, Op. Cit., P. 215.

es por excelencia Legislativa, como en el caso de la convención de un - partido político o Sindicato, generalmente ese producto son Los Estatutos, los acuerdos son tomados democráticamente es decir, la voluntad de la mayoría se impone al de la minoría.

En el Contrato Colectivo se produce un fenómeno similar, es producto de la discusión de dos fuerzas sociales contrarias, que tie ne por objeto principal redactar las normas sobre condiciones de trabajo en un determinado ámbito, este acuerdo de voluntades recae sobre un objeto jurídico, la creación de normas jurídicas, en ese sentido es una convención legislativa, facultad reconocida por el ordenamiento jurídico positivo.

El término convención, no satisface todas las exigencias del contrato colectivo, en virtud de que no le es aplicable cuando la - figura nace por medio de una sentencia colectiva, en este caso no existe esa asamblea legislativa, sino un acto de poder público, que se justifica porque protege el interés colectivo en contra del interés de la parte patronal, por todo ello estimamos que el término convención colectiva de trabajo es el más aceptable, pero no el ideal, que por otro lado no lo encontramos.

ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

I DEFINICION

El Contrato Colectivo de Trabajo es de vital importancia por su alto valor jurídico, económico y social, es el instrumento de la clase obrera que le permite lograr las mejores condiciones de trabajo - que han de regular las relaciones entre los factores de producción de - capital y trabajo, permite al movimiento obrero organizado lograr gra-- dualmente estas mejoras, constituyendo la forma más ágil de obtenerlo - conforme a las condiciones económicas de una determinada empresa, aun-- que en contadas ocasiones directamente proporcional al mejoramiento eco-- nómico del factor capital.

En el plano jurídico, Mario de la Cueva considera, el con-- trato colectivo como la institución central del derecho colectivo de -- trabajo (1), en nuestra opinión, la figura representa un avance en la - forma de contemplar el derecho, se rompen los viejos principios del de-- recho común, especialmente el de la autonomía de la voluntad, y suplan-- ta la concepción individualista para dar paso al interés profesional y la solidaridad del grupo.

El contrato colectivo adquiere la función de la ley en - un determinado y particular campo de acción y significa un esfuerzo de democratizador del derecho, ya que son los propios miembros de la rela-- ción de trabajo quienes van a establecer sus propias condiciones, siem-- pre que estas sean superiores a las señaladas en la ley, proceso que se da en el mayor equilibrio posible, por la igualdad que adquiere el tra-- bajador frente al patrón bajo la cúpula de la asociación profesional.

Krotoschin le añade al contrato colectivo una función so-- cial amplísima, ya que según él, los empresarios y trabajadores consti-- tuyen una de las estructuras básicas del ordenamiento social, y el con-- trato colectivo, el medio del cuál se puede dar fin por la vía pací--

(1) Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1984.

fica a los conflictos que se plantean entre ellos, es por esto que la función del contrato colectivo viene a repercutir en la permanencia pacífica del orden social total (2).

Pero entremos de lleno a nuestro tema, puesto que a pesar de la importancia del contrato colectivo que acabamos de soslayar, los autores no se ponen de acuerdo en la definición del mismo, existen divergencias en el derecho positivo como en la doctrina; las definiciones varían necesariamente con los autores y los países, por dos razones: el contrato colectivo ha adquirido particularidades en cada nación según la política laboral jurídica que haya adoptado, y por que no está cerrado aún el debate sobre la naturaleza jurídica de la institución.

Empecemos pues, a mencionar las distintas definiciones sacadas de los textos legales, sin pretender con esto, realizar un análisis de derecho comparado, sino con fines meramente ilustrativos.

LEGISLACION ALEMANA

La ley Tarifvertragsgesetz del 9 de abril de 1949 no contiene una definición central, pero es posible deducirla, el convenio colectivo es el que regula los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y contiene las normas jurídicas que pueden regular el contenido, conclusión y extinción de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a la empresa y a la constitución interna de la misma, siendo parte del mismo los sindicatos de trabajadores y los empresarios o las asociaciones de empresarios (3).

LEGISLACION FRANCESA

La ley de 1950 incorporada al código de trabajo en su artículo 31, define al contrato colectivo como el acuerdo relativo a las condiciones laborales, celebrado por una parte, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y, por la otra una o varias organizaciones sindicales de empresarios, o cualquier otra organización de

(2) Krotoschín, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, T. I., 12a. ed., Ed. Arayú, Buenos Aires, 1968.

empresarios, o uno o varios empresarios individualmente considerados. - En aquel país expresamente se señala que el contrato colectivo puede -- contener disposiciones más favorables a los trabajadores que las de las leyes y reglamentos en vigor, pero no puede derogar disposiciones de orden público (4).

LEGISLACION ITALIANA

Hayamos la siguiente definición: El contrato colectivo de trabajo es el pacto celebrado entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, contiene las normas generales y abstractas que habran de individualizarse en los contratos de trabajo (5).

LEGISLACION BRASILEÑA

El Decreto ley Brasileña del 10. de mayo de 1943, define en su artículo 611 al contrato colectivo, como el convenio de carácter normativo por el cual uno o mas sindicatos representativos de las categorías económicas o profesionales, estipulan condiciones que regirán -- las relaciones individuales de trabajo, en el ámbito de su respectiva -- representación; por su parte el artículo 612 establece que los contra-- tos colectivos celebrados en los términos de ley, son aplicables a los miembros de los sindicatos contratantes, pudiendo ser declarados obliga-- torios a todos los miembros de la respectiva categoría profesional, mediante decisión del Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio de ese país (6).

LEGISLACION COSTARICENSE

Por último, de las legislaciones extranjeras veremos la de Costa Rica, siendo esta una de las que mejor define a la institución en estudio, la cual dice: Convención colectiva es la que se celebran -- entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las

(4) Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 407.

(5) Cit. Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, 4a. --

condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industriales o regiones que afecte (7).

Por su parte también en la doctrina hayamos divergencias en cuanto a la definición del contrato colectivo, y como sucede generalmente en estos casos, es difícil establecer una definición que en rigor no acepte críticas, solo mencionaremos algunas que las consideramos relevantes:

En España, el tratadista Manuel Alonso, define al contrato colectivo, de la siguiente manera:

"Por pacto colectivo de condiciones de trabajo, entendemos el acuerdo en que las partes del -- mismo son asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores con personalidad jurídica constituida, o lo es cuando menos y siempre la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar -- las condiciones a que habrá de fijarse los con-- tratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes forman parte de la -- asociación o asociaciones profesionales pactan-- tes e incluso en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación" (8).

Para algunos la definición de De Vischer no ha sido supe-- rada, Francisco de Ferrari es de esa opinión, en virtud de que la defi-- nición tiene en el derecho comparado un carácter esencialmente prácti-- co, según ella:

"La convención colectiva es la celebrada por -- uno o varios patronos o una asociación patro-- nal o un grupo o asociación de trabajadores, -- con el objeto de fijar las condiciones de pres-- tación de servicio que deberán observarse en -- la celebración de los contratos individuales" (9).

(7) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit. P. 534.

(8) Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 406.

(9) Ferrari, Francisco de, Derecho del Trabajo, Las Relaciones Colecti-- vas, Vol. IV, 3a. ed., Ed. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1974.

Por otro lado, el autor Bueno Magano, contrariamente a las definiciones anteriores, no considera al contrato colectivo con una naturaleza solamente convencional, sino más bien es producto de un derecho producido por el grupo social, estimando que el poder no emana exclusivamente del Estado, sino que hay que tener una concepción pluralista del derecho, su definición es la siguiente:

"El acto jurídico emanado del poder social de los sindicatos o de otras agrupaciones similares que los habilitan a crear, por medio de negociaciones, derechos y obligaciones expresas y normas que, si bien jerárquicamente inferiores a la ley, determinan condiciones de trabajo entre empleados y empleadores" (10).

En México, otro de los autores que le da naturaleza de ley al contrato colectivo, es el Licenciado J. Jesús Castorena, y cuya finalidad específica es solucionar por la vía pacífica los conflictos laborales, esta es su definición:

"Es la reglamentación de las condiciones de trabajo, de las relaciones profesionales y, en general, de las materias de trabajo, destinadas a regular las condiciones de una o varias comunidades de trabajadores y un patrón o varios patrones, o una comunidad de patrones, y la de los miembros de las entidades colectivas, con el objeto de conducir esas mismas relaciones por la vía pacífica" (11).

Mario de la Cueva, autor que consideramos piedra angular en la doctrina mexicana, opina al dar su definición que el contrato colectivo es un convenio, pero creador de derecho regulador de las relaciones obrero patronales, esta es su definición:

"El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios" (12).

(10) Cit., de Ruprecht, Alfredo, Derecho Colectivo de Trabajo, Ed., --- Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989, P. 31.

No febe faltar por su trascendencia las opiniones que -- han vertido al respecto los organismos internacionales de trabajo, la tercera Conferencia de Estadística del Trabajo en Ginebra, emitió la siguiente definición:

"Las convenciones establecidas entre uno o más patronos o una organización patronal de una -- parte y una o varias organizaciones obreras -- de cualquier naturaleza, por otra, con objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y, en ciertos casos, reglamentar ---- otras cuestiones que al trabajo atañen" (13).

Por su parte la Oficina Internacional de Trabajo, tam--- bién estima que el contrato colectivo es de naturaleza convencional, -- con efectos normativos, su definición es la siguiente..

"Toda convención escrita concluída, por cierto período, ~~entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo~~ de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo" (14).

De las anteriores definiciones, nos damos cuenta que -- quienes han pretendido elaborar un concepto de contrato colectivo, señalan como género específico; el contrato, otros la reglamentación, otros una institución de derecho público, y como diferencia específica, todos coinciden en señalar el objeto de la institución, es es, el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, de las mismas definiciones se desprende -- que en relación a las partes en el contrato colectivo, según el país -- existen distintos requisitos para que estén validamente representadas; esto sucede, fundamentalmente del sistema sindical que se haya adoptado, por ejemplo en Italia, necesariamente la parte patronal y con mayor

(13) Cit, Ruprecht, Alfredo, Op. Cit. P. 33.

(14) Idem.

razón la obrera debe estar representada por una asociación profesional, en otras, la parte patronal puede estar representada por cualquier organización, como en el caso de Francia, o puede ocurrir, como sucede en casi todas las legislaciones, que el empresario individualmente considerado puede celebrar el contrato colectivo de trabajo; en cuanto a la parte trabajadora en todas las legislaciones, se requiere que la parte obrera esta representada por una asociación profesional, esto tiene sus razones jurídicas históricas de peso.

El contrato colectivo es aplicable en todos los casos, a los miembros de las asociaciones profesionales que lo celebren, pero -- sus efectos extensivos, en algunas legislaciones adquieren mayor amplitud, en España y Brazil el contrato colectivo puede aplicarse a todos los trabajadores de una determinada actividad profesional, de una demarcación territorial; en Alemania solo se aplica a los trabajadores miembros del sindicato, en cambio en México el contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores de una empresa, y puede bajo determinadas condiciones aplicarse a los trabajadores de una determinada rama profesional de una zona económica, bajo esa fase la figura adquiere el nombre de Contrato Ley.

Volviendo al tema, no pudimos resistir la tentación de proponer nuestra definición, la cuál no se encuentra exenta de críticas, es la siguiente:

"Es la reglamentación sobre condiciones de trabajo, y otras cuestiones relativas al mismo, - producto de la negociación celebrada entre las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o estos aisladamente, o en su defecto pueda determinarse por la autoridad competente, de aplicación forzosa en el ámbito que determine la ley".

Finalmente el concepto legal lo encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra expresa;

Art. 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 cuáles debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

De la definición legal se desprende que:

a).- El legislador le atribuya naturaleza de convenio, - esto es, como un acuerdo bilateral, no emana de la voluntad de una de las partes, ni contempla el caso de que la dicte la autoridad.

b).- Las partes en el contrato colectivo son: la parte empresarial o patronal y la parte trabajadora. El sujeto trabajador debe estar necesariamente representado por una organización sindical, dotada de personalidad jurídica debidamente reconocida; Krotoschin, opina que la simple agrupación o coalición de hecho no debe operar como posible sujeto trabajador de un convenio colectivo por la función sociológica que éste cumple, y por la deseable independencia de aquella frente al empresario (15).

Por el otro lado, la parte patronal puede ser una asociación profesional, reconocida jurídicamente, un grupo de empresarios sin personalidad jurídica o un empresario aisladamente considerado, la razón es, el empresario se liga jurídicamente por sí mismo, no vinculando a terceras personas.

c).- El objeto del contrato colectivo es fijar las condiciones de trabajo, es establecer normas de carácter general y abstrac-

(15) Krotoschin, Ernesto, Op. Cit., P. 189 y s.

tas que deberan trasladarse a las relaciones individuales de trabajo, - es decir, de la figura surge un efecto regulador y normativo, y es esto, lo característico del contrato colectivo, no obstante no desaparece el efecto obligacional o constitutivo.

d).- El ámbito de vigencia del contrato colectivo se manifiesta de dos formas, representativamente, dado que se aplica a todos los miembros del sindicato pactante y extensivamente pues alcanza a terceros no representados, por ejemplo el trabajador de confianza. La definición legal establece que el campo de aplicación del contrato colectivo será necesariamente una empresa o establecimiento, por empresa entendemos, según el artículo 16 de la Ley de la materia, como la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Por lo tanto hay patrones que no están obligados a celebrar contratos colectivos, por no ser titulares de una empresa o establecimiento, por ejemplo los sindicatos, y el hogar cuando emplea trabajadores domésticos.

2. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

El primero en bautizar las distintas partes de la que está compuesto el contrato colectivo fué Raynaud, que con una terminología un tanto de las ciencias biológicas, determino que el contenido de la institución se dividía en dos partes: el núcleo, formado por las cláusulas referentes a las condiciones de trabajo, y la envoltura integrada por las normas destinadas a garantizar el cumplimiento del núcleo (16).

Pero los que logran sistematizar la teoría, respecto al contenido del contrato colectivo, fueron Kaskel y Hueck Niperdey, ellos manifiestan que la institución esta compuesta por tres elementos:

a).- La Envoltura. Formada por el conjunto de reglas relativas a la forma, duración, terminación y revisión del contrato colectivo.

b).- El Elemento Normativo. Configurado por el grupo de normas destinadas a regir los contratos individuales de trabajo, son propiamente las condiciones de trabajo pactadas en el contrato colectivo.

c).- El Elemento Obligatorio.- Integrado por los acuerdos respecto a las recíprocas obligaciones de las partes celebrantes.

Por su parte, Cabanellas afirma que el contenido del contrato colectivo tiene una doble naturaleza, el obligacional, el cual liga directamente a los sujetos pactantes, en él se comprenden las disposiciones relativas a las prestaciones recíprocas de los celebrantes; y el contenido normativo, compuesto propiamente por las normas sobre condiciones de trabajo (17).

El anterior criterio es confirmado por la Oficina Internacional de Trabajo, la que determinó después de un excelente análisis de derecho comparado, que existen dos tipos de cláusulas en el contrato colectivo, diferentes por su naturaleza, alcances y finalidades; el primer grupo se encuentra destinado a reglamentar los derechos y obligaciones de las partes celebrantes, el otro constituido por las normas que fijan las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en el contrato colectivo.

En conclusión el contenido del contrato colectivo se divide en tres partes: La envoltura, el elemento obligatorio, y el elemento normativo. En algunas ocasiones pueden existir cláusulas de carácter accidental, pero ello no constituye parte fundamental de la institución.

(17) Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, P. 237.

Antes de analizar cada uno de los elementos que integran la institución, diremos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 391, señala las cláusulas indispensables para que el contrato colectivo adquiera vida jurídica, abarcando los tres elementos.

- 1.- Nombre y domicilio de los contratantes. (Envoltura).
- 2.- Empresas y establecimientos que abarque. (Envoltura).
- 3.- La duración. (Envoltura).
- 4.- Las jornadas de trabajo. (Elemento normativo).
- 5.- Los días de descanso y vacaciones. (Elemento normativo).
- 6.- El monto de los salarios. (Elemento normativo).
- 7.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores. (Elemento normativo).
- 8.- Las relativas a la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley.(Obligatoria).
- 9.- Las demás estipulaciones que convenga las partes. - (Elemento obligacional o cualquiera otro).

Es relevante mencionar, que en los contratos colectivos no podrá faltar la determinación sobre salarios, so pena de que no produzca efectos de contrato colectivo, ahora bien en el caso de que las partes no pacten sobre las demás condiciones de trabajo o alguna cuestión subsanable se aplicará las disposiciones legales al respecto, según lo dispone el artículo 393 del ordenamiento laboral.

a).-LA ENVOLTURA

Son cláusulas cuya finalidad es la de asegurar el cumplimiento y vigencia del contrato colectivo, este elemento a su vez se subdivide en dos, las normas sobre la vida del contrato colectivo las cuales comprenden su vigencia, duración, revisión y terminación, y las normas sobre el imperio particular del contrato colectivo, es decir el

ámbito de vigencia, como sería la empresa o empresas en que habrá de -
regir la institución.

La envoltura es un elemento esencial del contrato colectivo, debe existir aunque sea tácitamente, en el caso de que las par--
tes convenientes no hicieran referencia a él se aplicarán supletoria--
mente las normas legales, pero lógicamente no deberá faltar el nombre
de los contratantes y las empresas o establecimientos en las que regi--
rá el contrato colectivo.

A continuación analizaremos cada uno de los aspectos -
del elemento envoltura del contrato colectivo en el derecho positivo -
mexicano:

DURACION

La entrada en vigor del contrato colectivo, significa -
la iniciación de sus efectos legales, el artículo 390 de la Ley Labo--
ral, señala la regla general, el contrato entrará en vigor en la fecha
y hora de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, -
salvo de que las partes expresamente hayan determinado otro momento, -
esto puede suceder para destinar un período de tiempo que permita su -
mejor preparación.

En algunas ocasiones es posible establecer retroactiva--
mente los efectos de determinadas cláusulas del contrato colectivo, --
siempre y cuando, ello represente un beneficio para la parte trabajado
ra.

Para fijar la duración del contrato colectivo hay que -
estar a lo dispuesto por el artículo 397 de la Ley Federal del Traba--
jo, en él se señalan tres modalidades, las cuales son:

a).- Por tiempo determinado.- se prevee un tiempo fijo

para que rijan las mismas condiciones de trabajo.

b).- Por tiempo indefinido.- Cuando por las circunstancias no se puede prever un tiempo fijo de duración.

c).- Por obra determinada.- las condiciones de trabajo tendrán vigencia en igual medida que la obra y agotada esta, terminará el contrato colectivo.

El maestro Alonso, opina que el margen de estas modalidades se puede pactar que el término del contrato se encuentra sujeto a condición (18), creemos que ello no es posible en el derecho positivo mexicano, porque aún cumplida esa condición, las condiciones de trabajo seguirían vigentes, en el caso de que la empresa o establecimiento siguiera en funciones, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 403 de nuestro ordenamiento legal.

REVISIÓN

El contenido del contrato colectivo es eminentemente económico en el se fijan salarios, vacaciones, jornada de trabajo etc., pero las circunstancias económicas no son estáticas, lo que hace necesario que durante la vigencia del contrato colectivo se revise periódicamente el contenido de la institución, en virtud de que, lo que en un momento determinado es justo o adecuado con posterioridad podría no serlo, conforme a ello los contratos colectivos son revisables y sus cláusulas susceptibles de modificación.

Gallart, sostiene que los contratos colectivos hay que suponerlos negociados bajo el imperio de la cláusula "Rebus Sic Stantibus" (19), lo que significa que la alteración de las circunstancias tomas en cuenta para la celebración de un contrato colectivo, justifica la novación de las condiciones originalmente pactadas.

(18) Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 450.

(19) Gallart Folch, Alejandro, Op. Cit., P. 160.

El derecho positivo mexicano, soluciona este problema - en sus artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, en los - que se establece el derecho de las partes para solicitar la revisión - del contrato colectivo, condicionándolo unicamente en que lo deberá -- ejercitar con 60 días de anticipación de su vencimiento, si se trata - de un contrato colectivo por tiempo determinado menor de 2 años; o si fuera mayor de dicho período antes del transcurso de los 2 años, de -- igual forma si se trata de un contrato indeterminado u obra determina- da, La regla general es que las cláusulas de un contrato colectivo -- son revisables cada 2 años en lo que se refiere a las condiciones de - trabajo, y cada año en cuanto a salarios, en este último caso la solici- tud se deberá hacer antes de 30 días.

Cabe hacer mención, que la ley no establece ante quien se debe de presentar la solicitud de revisión, debiéndose entender ante tal omisión, que es a la otra parte.

Lo establecido por la ley, no es obstáculo para que las partes libremente y de mútuo acuerdo revisen en cualquier momento el - contenido del contrato colectivo, pero su revisión obligatoria es de--- cir la regulada legalmente, otorga en caso de que no se llegase a un - acuerdo que el solicitante tenga acción ante las juntas de concilia--- ción y arbitraje para que estas determinen el nuevo contenido del contrato colectivo.

La revisión obligatoria es consecuencia de la obliga--- ción legal del patrón de celebrar el contrato colectivo, la cual impli- ca también la de renovar el vínculo jurídico, cuando haya transcurrido el plazo determinado por la ley.

La revisión cumple una doble función, por un lado permi te la adecuación del contrato colectivo a las condiciones económicas - cambiantes, y por el otro otorga a la parte trabajadora una oportunidad para que logre la reivindicación de sus derechos sociales, o sea le per

mite gradualmente ir mejorando su nivel de vida.

Ahora bien, la cuestión es: ¿se puede exigir la revisión antes del vencimiento del plazo que marca la ley?.

La solución a esta cuestión la encontramos en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que se podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo pactadas en un contrato colectivo cuando las circunstancias económicas así lo justifiquen, o el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre capital y trabajo.

TERMINACION

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, señala como causas de terminación del contrato colectivo, las siguientes:

a).- El mútuo consentimiento; el cual permite a la asociación profesional obrera y al patrón dar libremente por terminado el contrato colectivo de trabajo, lo cual tiene plena validez, estimamos que ello puede o no ir acompañado de la terminación de las relaciones individuales de trabajo, pero en el caso de que subsisten seguirán vigentes en la empresa las condiciones de trabajo en los contratos individuales.

b).- La terminación de la obra, esta causal es lógicamente justificable, puesto que si el contrato colectivo se puede convenir para una obra determinada, justo es que una vez concluída termine aquel, pues el objetivo del mismo se encuentra satisfecho, en estos casos la terminación del contrato colectivo se encuentra acompañada de la terminación de las relaciones individuales de trabajo.

c).- Por cierre de la empresa o establecimiento, en los

casos que señala la propia ley. Los artículos 433 y 434 regulan los casos en los que se permite el cierre de la empresa o establecimiento, - que traería como consecuencia la terminación del contrato colectivo, y son los siguientes:

1.- 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.

2).- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3).- El agotamiento materia de una empresa extractiva.

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

5).- En los casos de la industria minera cuando se carezca de minerales costeados, o se haya agotado el capital determinado en el caso de la restauración de una mina abandonada.

De lo anterior se desprende que el contrato colectivo puede terminar por dos tipos de causas, las ordinarias en las cuales depende la terminación por voluntad de las partes, el ejemplo clásico es el mútuo consentimiento; o causas extraordinarias, en las cuales no interviene la voluntad de las partes, pero la terminación del contrato se hace necesaria, por ejemplo el agotamiento de la materia prima.

También observamos que puede terminar el contrato colectivo de trabajo, pero ello necesariamente no impide que las relaciones individuales de trabajo sigan subsistiendo, en este caso las condicio-

nes generales de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento según lo dispone el artículo 403 del propio ordenamiento, esto podría suceder en el caso de disolución del sindicato o por vencimiento del término del contrato colectivo.

b).- EL ELEMENTO OBLIGATORIO

El elemento obligatorio es igualmente esencial, esta -- formado por normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo o establecer obligaciones y derechos que contraen entre sí -- las partes celebrantes, lo que significa que el elemento obligatorio -- se desenvuelve en dos grados, dentro del primero comprenden cláusulas que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan las sanciones en el caso de violación del elemento normativo; también se comprenden dentro de este grupo las cláusulas de exclusión y preferencia sindical -- así como las prohibiciones al empresario, con el fin de garantizar la libertad sindical, este tipo de cláusulas son la garantía de efectividad del contrato colectivo, es la parte fundamental del elemento obligatorio, afecta a la vida misma del contrato colectivo y en consecuencia al interés profesional representado. El segundo grupo esta constituido por cláusulas que consignan derechos y obligaciones que adquieren -- las partes del contrato colectivo, se refieren a prestaciones generalmente a cargo del contrato colectivo, se refieren a prestaciones generalmente a cargo del patrón, como por ejemplo la entrega de un local -- para que sesione el sindicato, constituyen en sí derechos subjetivos -- del sindicato, cuya realización o ineficacia no afecta directamente a la comunidad obrera, pero de alguna manera le repercute.

En el elemento obligatorio, los sujetos de las obligaciones y derechos son las respectivas asociaciones profesionales o el patrón individualmente considerado con este elemento nace una relación de deudor y acreedor entre las partes celebrantes, tiene un valor obligatorio meramente contractual.

El elemento obligatorio se encuentra destinado a hacer efectivo las condiciones generales de trabajo y en el caso de que las partes no pacten al respecto, la ley supliría esa deficiencia, ahora - bien, en el caso de que alguna de las partes no cumpliera con el elemento obligatorio, la otra podría ejercitar las acciones respectivas - de cumplimiento y pago de daños y perjuicios.

c).- EL ELEMENTO NORMATIVO

El elemento normativo es el núcleo o parte fundamental del contrato colectivo, constituye la razón de ser y su objetivo primordial, esta constituido por las cláusulas relativas a las condiciones generales de trabajo que afectan directamente a los sujetos particulares representados en el contrato colectivo, es decir son aquellas cláusulas que van a regir a los contratos individuales de trabajo.

Este elemento esta compuesto por dos series de cláusulas, las condiciones de trabajo que pueden trasladarse a los contratos individuales de trabajo, por ejemplo la jornada, vacaciones, salarios etc., son en general las obligaciones que contrae cada empresario frente a cada trabajador individualmente considerado; y las condiciones de trabajo en las que el empresario se obliga con la comunidad obrera, -- son normas que se imponen al patrón pero no se individualizan inmediatamente, por ejemplo servicios sociales y deportivos, tales como asistencia médica y campos deportivos.

Finalmente ambas clases de normas, son condiciones de trabajo, cuya finalidad es mejorar el nivel de vida del trabajador.

En conclusión podemos afirmar que los tres elementos - del contrato colectivo son esenciales, pero revisten distinta trascendencia, el elemento normativo es la parte principal y en torno a él giran la envoltura y elemento obligatorio.

3. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO

Las características del contrato colectivo de trabajo - se desprenden de la estructuración legal de la institución, lo que le da una identidad propia a la figura, esto es, la diferencia con las demás figuras jurídicas. Las características del contrato colectivo, según se observará, se encuentran íntimamente ligadas, tan es así, que se explican una en función de las otras, las hay aquellas que afectan al contrato colectivo como un todo, y otras derivan únicamente del elemento normativo del mismo.

El análisis de las características del contrato colectivo, nos llevará, así lo esperamos, a encontrar una solución respecto a la naturaleza jurídica de la institución, por que es, en base a ellas, que se debe explicar satisfactoriamente su naturaleza; pues bien pasamos al estudio de cada una de ellas:

a).- LA PARTE OBRERA DEBE SER UN SINDICATO

La parte que represente a los trabajadores en un contrato colectivo debe indispensablemente ser una asociación profesional obrera, ello tiene su razón de ser, primeramente porque el grupo de trabajadores debe de contar con personalidad jurídica, que le permita contraer obligaciones, y por otro lado, solo permanentemente organizados los obreros pudieron hacer exigible los acuerdos tomados en los contratos colectivos.

En los contratos colectivos se presenta un doble interés, por una parte es una institución tutelar de los trabajadores como personas que prestan un servicio, y por otro lado se presenta el interés profesional y que según Vischer, es aquel que reclama la unidad de grupo y la posibilidad jurídica de su defensa, ya que sin un sindicato se correría el riesgo, ya probado por la historia, de que no sería posible hacer efectivo lo pactado en el contrato colectivo (20).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, recoge - este principio y establece que los contratos colectivos deben celebrarse por uno o varios sindicatos de trabajadores.

Esta cuestión tiene íntima relación con el problema de la titularidad el contrato colectivo, y puesto que en México se adoptó el sistema de la sindicalización plural, es decir, que en una misma empresa pueden ocurrir varios sindicatos, la propia ley en su artículo - 388, establece las reglas respecto a la titularidad del contrato colectivo o cuál esta facultado a celebrarlo, desde luego basándose en el - principio del sindicato mayoritario en la empresa, y son las siguientes:

a).- Si existe un solo sindicato de empresa, es a él al que le corresponde la titularidad y celebrar el contrato colectivo, el cuál tiene plena validez para todos los trabajadores.

b).- Si existen varios sindicatos de empresa o industriales, el contrato se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, mayoría que en algunos casos puede ser relativa, puesto que únicamente se juzga en relación a los demás sindicatos concurrentes. Igualmente en este caso el contrato colectivo vale para todos los trabajadores.

c).- Si solo existe en la negociación un sindicato gremial, es a este al que le corresponde celebrar y ser titular del contrato colectivo, pero en esta ocasión el contrato solamente vale exclusivamente para los miembros de la profesión representada, en el caso - de concurrir varios sindicatos gremiales, se celebrará el contrato con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre y cuando se pongan de acuerdo, en caso contrario cada sindicato podrá celebrar un contrato colectivo para su profesión.

d).- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa y/o industriales podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su

profesión si el número de afiliados es mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forma parte del sindicato de empresa o industria en la negociación.

Sin lugar a dudas el patrón puede ocurrir a la celebración del contrato colectivo ya sea personalmente o por conducto de su sindicato, ya que en ambos casos cuenta con personalidad jurídica para ello.

Lo importante es que las partes en el contrato colectivo, estén jurídicamente representadas con la debida personalidad legal, y por otro lado que tengan un interés profesional en el campo de acción en el que va surtir efectos el instrumento, juzgandose este punto en base al principio de la representación de las mayorías.

En cuanto a la personalidad de la parte patronal, solamente en España y en Italia se exige que esta, se encuentre representada por un sindicato patronal, y ello obedece a que las estipulaciones del contrato colectivo le serán aplicables a todos los patronos de la categoría profesional o de una determinada demarcación territorial.

b).- LA CELEBRACION ES OBLIGATORIA PARA EL EMPRESARIO

La característica distintiva del contrato colectivo, es en nuestra opinión, la imposición al patrón de celebrarlo convirtiéndolo en un deber jurídico para él, independientemente de que este conforme o no en celebrarlo, característica que quebranta el principio de libertad contractual, vigente en casi todos los actos jurídicos, y especialmente en los contratos.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, textualmente reza:

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 celebrar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga - consignado en el artículo 450.

Haciendo un poco de historia, en un principio el contrato colectivo se logró imponer por la fuerza de las organizaciones obreras, pero no existía el deber jurídico para el patrón de celebrarlo, - los trabajadores para poder alcanzar los fines que persigue el contrato colectivo, demandaron que se hiciese obligatorio para el patrón su celebración, esta inquietud fué recogida por el Legislador Mexicano -- quien quizá que la institución constituyera un derecho para la clase - trabajadora, pero como auténtica garantía, cabe hacer mención que ello se logró en otros países cuando se elevó el contrato colectivo a garantía constitucional (Alemania).

Pero la discusión en nuestro país versa, que si bien es cierto de las fracciones del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se - puede desprender la licitud del contrato colectivo, ello no implica -- que tenga sustento constitucional la característica en comento.

Mario de la Cueva responde, el artículo 123 en su fracción VII consigna el principio que para trabajo igual salario igual, - también el constituyente elevó la huelga a la categoría de un derecho, entonces si el Estado consigna el principio citado, es lógico suponer que también debe de procurar los medios para su realización; el contrato colectivo viene a ser uno de los medios para la realización de los fines constitucionales, es por eso, que el legislador ordinario pudo de - clarar obligatorio, para la parte patronal, la celebración del contrato colectivo (21).

Esta característica no es ilimitada, ya que si el patrón

esta obligado a celebrar el contrato colectivo, no es obligatorio aceptar determinado contenido, esto es tiene la facultad de rechazar las cláusulas que proponga la parte obrera, solicitando a la Junta determine el contenido del contrato colectivo, salvaguardando su derecho de percibir una utilidad que compense su inversión.

c).- FORMAS DE ELABORACION

Para elaborar el contrato colectivo, la voluntad de las partes puede manifestarse de distintas maneras, conforme el empresario quiera voluntariamente cumplir con la obligación jurídica de celebrar este instrumento, ya que como lo vimos anteriormente se le impuso al patrón ese deber jurídico, es por eso que se hizo necesario crear el procedimiento adecuado que permitiera hacer efectiva esa obligación.

Es por ello, que existen en forma general dos procedimientos básicos para la creación de la figura en estudio, el primero de ellos es su formación voluntaria, y el otro es la imposición por la autoridad competente, hay quienes opinan que en cuanto a la manifestación de la voluntad expresada pueden ser aplicables algunas normas de derecho privado, cuestión que creemos debe de tomarse con cautela, no obstante ello, se estima que la doctrina de los vicios de la voluntad es parcialmente aplicable, siempre y cuando el vicio existente resulte de imposible sanidad.

Ahora bien, el nacimiento del contrato colectivo, analizado en detalle, puede ocurrir bajo las siguientes modalidades:

1.- El acuerdo convencional, la institución es producto de la libre discusión entre las partes, es decir nace por el simple acuerdo de voluntades entre trabajadores y patrones, la voluntad se expresa libre y espontáneamente, la institución nace como un contrato.

2.- El acuerdo inducido, se presenta cuando el sindicato de trabajadores y el patrón crean el contrato colectivo con el objeto de evitar o terminar una huelga, ello significa que la expresión de voluntad no es espontánea, se expresa bajo la presión de un conflicto o la amenaza del mismo, el contrato viene a ser el medio por el cual se resuelve ese conflicto, generalmente la huelga, nace como un pacto.

3.- La autoridad fija el contenido del contrato colectivo por laudo arbitral, en este caso las partes someten sus diferencias a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero se expresa la voluntad de trabajadores y patrones en la elaboración del clausulado del contrato colectivo, se pone fin a un conflicto de orden económico.

4.- Finalmente el contrato colectivo puede nacer mediante sentencia colectiva, o sea la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje dictada a resultas de la acción entablada por el sindicato obrero, en este caso el contrato colectivo nace en contra de la voluntad del empresario.

Con esta característica, podemos decir que finaliza el estudio de aquellas que afectan al contrato colectivo como un todo, y las que a continuación mencionaremos son especiales del elemento normativo.

d).- EFECTOS EXTENSIVOS

Las personas que obliga el contrato colectivo, pertenecen a una categoría distinta a las partes celebrantes; se determinan dependiendo del sistema adoptado por cada país, según el grado de extensión que le otorgue la legislación vigente. Es por ello que el contrato se puede extender:

a).- A los miembros de la asociación o asociaciones que

pactaron, este efecto se presenta en todos los casos, este grupo de personas es a la que va dirigido fundamentalmente el contrato colectivo.

b).- Se puede adoptar el criterio, como sucede en nues--tro país, que el contrato colectivo de trabajo obligue y beneficie a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de que formen --parte o no del sindicato celebrante.

c).- Se limita sus efectos a algunos trabajadores de la empresa, por ejemplo excluyendo o no a los trabajadores considerados de confianza, en el derecho mexicano se hace extensivo el contrato colectivo a este tipo de trabajadores, salvo pacto en contrario.

Finalmente se puede establecer que el contrato colectivo, surta sus efectos a todos los trabajadores de una determinada profesión o industria independientemente de su afiliación a las asociaciones par--tes del convenio, por ejemplo como sucede en España, o que se extienda a todos los trabajadores de una determinada categoría profesional, como sucede en Italia; en México cuando adquiere ese carácter la institución se le denomina contrato ley.

Por regla general, en nuestro país el contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la negociación, es por lo tanto un contrato de empresa y cuyo efecto principal es el de uniformar las -condiciones de trabajo, primeramente en la empresa y posteriormente en una región.

Se puede considerar que se hace extensivo los efectos ---del contrato colectivo con el objeto de hacer efectivo el principio ---constitucional de igualdad de salarios, con lo que se pretende destruir las barreras del individualismo.

Por otro lado, esta característica tiene la función de -

garantizar la libertad de asociación, porque no importa que un trabajador sea o no sindicalizado para que reciba los beneficios de la contratación colectiva, ya que el trabajador como persona no debe perderse en la asociación profesional, pero los intereses individuales deben de cordinarse con los generales y el interés colectivo debe prevalecer sobre el individual, es por ello, que no se permite que algún trabajador pueda pretender un contrato distinto al colectivo.

Hay una excepción a la regla general, que en nuestra opinión no tiene razón de ser, es el caso de los trabajadores de confianza, en virtud de que el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo pactadas en un contrato colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, pero aún en ese caso, no se puede romper en el principio de que a trabajo igual salario igual.

Por otro lado existen dos limitantes al efecto extensivo del contrato colectivo, la primera se desprende del artículo 394 de la ley de la materia, el cual señala que el contrato colectivo no puede -- concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que -- las obtenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, -- con ello, se logra salvaguardar derechos previamente adquiridos en contratos individuales; y la señalada en el artículo 395, consistente en -- que no podrá aplicarse a los trabajadores no sindicalizados y que ya --¹ presten sus servicios en la empresa las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical, así como cualquier otra que contenga privilegios a -- favor de los sindicalizados, y en su perjuicio.

e).- LA INMEDIATEZ

Esta característica consiste en que una vez celebrado el contrato colectivo produce efectos inmediatos o automáticos sobre las -- relaciones individuales de trabajo, lo cual supone que el contrato colec

tivo entra en vigor desde el mismo momento en que se cumplen los requisitos formales establecidos en la Ley, necesarios para que el convenio surta sus efectos, sin necesidad de acto expreso o tácito de los sujetos individuales interesados, opera la sustitución de las condiciones que regían por las acordadas en el nuevo contrato colectivo, esas condiciones pasan a formar parte de los contratos individuales de trabajo de pleno derecho.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el contrato colectivo producirá sus efectos en la fecha y hora de su registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que las partes convengan una fecha distinta.

f).- LA INDEROGABILIDAD

Esta característica consiste en que, las disposiciones del elemento normativo del contrato colectivo se imponen autoritariamente a los sujetos a los que va dirigido y no pueden derogarlos; dichas cláusulas son de forzosa aplicación para las personas que actúan como sujetos pactantes, así como para quienes figuran como terceros obligados, bien sean miembros del sindicato pactante o por el solo hecho de tener el carácter de trabajador en el ámbito de su vigencia. Los derechos del contenido normativo son irrenunciables para el trabajador y la única forma de derogar alguna cláusula del contrato colectivo, es la creación o existencia de una norma más favorable en sus consecuencias para el trabajador.

No existe precepto expreso en nuestra legislación que contenga el principio de inderogabilidad, pero resulta incuestionable que las disposiciones legales vigentes descansan sobre esta idea, y así lo confirma la práctica. Cabe añadir que este principio es corriente en la legislación extranjera y fué Francia la primera que lo mencionó expresamente.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

1. INTRODUCCION

Tratar de desentrañar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, es uno de los problemas más complejos con los que se enfrentan los teóricos del Derecho del Trabajo, entre otras causas obedece, primeramente a que esta figura se le puede considerar como especial dentro del campo del derecho, es un acto complejo en virtud de la dualidad de efectos que produce; y la dualidad de formas en que puede producirse su creación, finalmente por lo naciente del Derecho Social y el choque que en un principio tuvo con los fundamentos del Derecho Civil.

No obstante, resulta de vital importancia dar una explicación sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo, lo que fué suficientemente ponderado por D. Guide, en la ponencia que presentó ante el Congreso de Estudios Sindicales y Corporativos realizado en Roma en el año de 1930, misma que al respecto enuncia:

Es importantísimo, no solo para satisfacer las exigencias de la teoría jurídica, sino que los reflejos prácticos de su resolución son tales que pueden ser considerados como la cuestión especial de toda la dinámica de la Institución. Basta señalar que de ello dependen los criterios de interpretación del contrato colectivo, la norma -- que ha de valerse en los casos de que existan lagunas, aspectos importantes de su validez, de la violación y sus remedios y -- que tal solución debe orientar el progreso futuro de la legislación corporativa, especialmente por lo que se refiere con las relaciones del contrato colectivo con otros

tipos de regulación de trabajo (1).

Fero antes de analizar las distintas corrientes que versan sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo, expondremos en forma sucinta los problemas más significativos con los que el estudio del derecho se enfrenta:

a).- Es difícil ofrecer una explicación universal, que satisfaga todas las exigencias con que el problema se presenta en los distintos ordenamientos legales, en virtud de que, si bien es cierto la institución presenta uniformidad en su concepción general, también lo es que a adquirido características propias en cada país, resultado de la política jurídica que cada nación haya tomado al respecto, por lo que a manera de ejemplo podemos decir que encontramos diferencias en un contrato colectivo francés, italiano, o el nuestro.

b).- Los efectos que produce esta figura son de dos tipos: obligacionales y normativos, cuestión por la que algunos autores en su intento de explicar la naturaleza jurídica de esta institución han separado los dos ordenes de efectos, a tal grado de que, se habla de dos actos jurídicos, como en el caso de Carnelluti, quien sostuvo, el Contrato Colectivo es un híbrido, por tener cuerpo de contrato y alma de Ley; al resolver sobre la naturaleza jurídica es conveniente que metodológicamente, la institución se observe como un acto jurídico único, a pesar de encerrar dualidad de efectos.

c).- Debido al desarrollo que a sufrido la institución, ya no se puede hablar de él como un contrato, por el rompimiento que se da con los principios que son basamentos de esta figura, la autonomía de la voluntad y libertad contractual, en tal virtud es difícil sostener que tenga cuerpo de contrato como se han referido varios autores.

d).- Este instrumento a cobrado una fuerza insospechada,

(1) Cit. Gallart Folch, Alejandro, Op. Cit., P. 60.

hasta llegar a ser como ocurre en nuestros días, una de las formas más novedosas y ágiles para dar nacimiento o modificar las normas que regulan las condiciones de trabajo, pero existen diferencias sustanciales - entre los contratos colectivos y la ley, el primero tiene una revisión periódica con el fin de ajustarlo a las necesidades cambiantes de un -- grupo, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con los que se celebra y tiene un carácter concreto para las partes celebrantes ya determinadas; y en cuanto a la ley sus disposiciones son permanen-- tes, generales y abstractas, lo que significa que se expiden para que -- rijan indefinidamente hasta que un cambio en las condiciones sociales -- obligue a su modificación, se aplican a todos los individuos que caen -- dentro de la hipótesis jurídica, su aplicación es estatal o federal y -- por último su contenido es impersonal.

Finalmente el contrato colectivo es considerado por algu-- nos autores de naturaleza normativa, en virtud de ser ésta su caracte-- rística principal; para otros es un contrato de ejecución, por cuanto -- según ellos, por medio de este instrumento el sindicato obrero pacta -- con el patrón la realización de labores que ejecutará por medio de sus agr-- uados; pero en ambos casos es parte del derecho social, siempre se -- rá instrumento regulador de grupos sociales, tendiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo y con ello obtener graduales reivindicac-- ciones de la clase obrera, impuesto por el equilibrio de fuerzas dada -- por la asociación profesional y en la mayoría de los casos ante la pre-- sión de huelga, como medio válido para su obtención, conforme lo sostie-- ne la doctrina del Maestro Trueba Urbina (2).

Es por ello que si la explicación de la naturaleza jurí-- dica del contrato colectivo ha pasado por diferentes etapas, es reflejo de la propia evolución que ha sufrido el contrato colectivo a través de su historia, y no que haya existido un cambio en su naturaleza, que --- creemos que desde sus comienzos aparece conformada con caracteres pro-- pios, los cuáles han sufrido modificaciones tendientes a permitir el lo

(2) Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1975, P. 383 y s.

gro de los fines proteccionistas y reivindicadores de esta Institución.

Por otro lado creemos que el Contrato Colectivo no pertenece a las ramas del derecho civil o público, sino es una figura típica del derecho social, rama que se inspira en las nuevas tendencias sociales que repercuten en la vida jurídica actual, esta institución es un ejemplo de ello.

Podemos decir que a través de la historia, este tema a pasado por varias etapas, inicialmente se trató de explicar en base a la dogmática del derecho civil, luego se acudió a soluciones mixtas o de transición, posteriormente se dieron razonamientos con un marcado matiz filosófico o político social, sin olvidar que tampoco han faltado las propuestas de carácter puramente jurídico; pues bien pasemos a examinar cada una de ellas.

2. TEORIAS CIVILISTAS

Fueron las primeras en tratar de encontrar una solución respecto a la naturaleza jurídica del contrato colectivo, tienen como punto de partida común el de considerar a esta institución, como un acto jurídico en el que interviene necesariamente el acuerdo de voluntades de las partes celebrantes, en base al principio de la autonomía de la voluntad, de igual manera como ocurre en el contrato civil, lo que significa que para sus defensores el contrato colectivo es un contrato civil, las teorías se diferencian entre ellas al establecer que tipo de contrato le es aplicable a este instrumento.

Para los defensores de esta corriente, solamente existen dos fuentes de obligaciones; la ley y el contrato, de tal manera que cada nueva figura la adecuaban a los contratos, formula que generalmente daba resultados satisfactorios, pero que en la figura que nos ocupa fué insuficiente; Gallart objeta esta corriente, según cita del Maestro Alon

so, porque no se resuelve el fenómeno de inderogabilidad del contrato colectivo, ni la creación de obligaciones en terceros no participantes, este es, lo relativo a las obligaciones no bilaterales sino múltiples, desconociendo en definitiva el efecto normativo de la institución (3).

Por otro lado, también resultan criticables en virtud de que el contrato colectivo rompe con el principio de la autonomía de la voluntad, ya que cuando menos el patrón se encuentra obligado a celebrarlo, y en la mayoría de los casos su voluntad es expresada bajo la amenaza de huelga, que como ya dijimos es uno de los medios lícitos para su obtención.

No obstante, creemos indispensable analizar cada una de ellas:

a).- TEORIA DEL MANDATO CIVIL

Sostenida principalmente por autores franceses, esta teoría en síntesis explica: el contrato colectivo opera como un contrato de mandato, por medio del cuál los trabajadores (mandantes), otorgan mandato al sindicato (mandatarios), para que pacte en su nombre el contrato colectivo, este mandato se perfecciona en el momento en que cada trabajador manifiesta su voluntad de pertenecer al sindicato y es aceptado como miembro de este, el título de mandato sería el estatuto o acta constitutiva del sindicato, en la que de ordinario, consta el reconocimiento estatal de la facultad del sindicato de representar colectiva e individualmente a sus asociados.

Crítica: En todo mandato, es válido extinguirlo por revocación o renuncia, el mandante puede con plena libertad novar lo pactado por sus mandatarios, si se piensa en esto, los trabajadores, tienen la posibilidad de celebrar un contrato distinto y aún opuesto al pacto por su sindicato, lo que no es aceptable dentro del marco del

(3) Cfr. Gallart Folch, Alejandro, Op. Cit., P. 253.

derecho laboral porque iría en contra de sus principios básicos, como el de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, lo que significa la rotura del espíritu de solidaridad que deben inspirar el funcionamiento de las asociaciones profesionales, finalmente no explica porque el contrato colectivo se hace extensivo a trabajadores no miembros del sindicato pactante.

b).- TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS

Lo fundamental en esta teoría radica, el sindicato no es un mandatario de sus miembros, sino actúa en la celebración del contrato colectivo como un gestor de negocios, es decir voluntariamente y sin previa orden, a cuenta y gestión de sus agremiados, por consecuencia -- los efectos que produzca su actuación deben regirse por los principios de este cuasi-contrato.

Crítica: Esta teoría no logra salvar los escollos con los que tropieza la anterior, además con arreglo al derecho civil es característica esencial de la gestión de negocios que exista utilidad o beneficio singular para aquellas personas para las que se gestiona, esto muchas veces no ocurre en el contrato colectivo, ya que alguna de -- las cláusulas del mismo puede representar desventajas individuales para cada trabajador y sin embargo para la totalidad ser de un valor indiscutible; por ejemplo cuando se suprimen las horas extraordinarias para de terminados trabajadores a favor de aquellos que han estado inactivos en esa cuestión, sin que por ello pierda su validez el contrato colectivo, lo que significa que en esta institución debiera prevalecer el interés -- colectivo o de grupo sobre el individual.

Pero lo relevante es, que la gestión de negocios debe -- ser ratificada por los que se gestionó, a fin de que se perfeccione tal acto jurídico, y sin este requisito no cobraría obligatoriedad, si esto fuera cierto en el contrato colectivo, cualquier trabajador podría apar

tarse de él, lo que resulta inoperante en la especie.

c).- TEORIA DE LA ESTIPULACION A FAVOR DE TERCERA PERSONA.

Sostenida por Barthélemy Raynaud y Planiol (4), se fundamenta en: las cláusulas de un contrato colectivo son simplemente estipulaciones a favor de un tercero, lo cuál permite al trabajador, considerado como un tercero beneficiarse de sus efectos, sin que este presente en el momento de celebrarse el contrato, ni ser considerado parte de él, esta doctrina supone la satisfactoria explicación de los vínculos jurídicos que ligan a empresarios y trabajadores con sus respectivos sindicatos pactantes, incluso la de las obligaciones de las organizaciones sindicales contraídas después de cerrada la operación.

Según esta doctrina los elementos concurrentes en un contrato colectivo son tres: Un estipulante: el sindicato de trabajadores, quién obra como persona jurídica en nombre propio; Un promitente: el patrón o sindicato patronal; y un beneficiario: los miembros del sindicato obrero, presentes y futuros.

Critica: Esta teoría no explica la existencia de estipulaciones que pueden ser desfavorables para los terceros ya sean trabajadores o patronos; como por ejemplo la cláusula de exclusión, ni la ausencia de aceptación del beneficiado o tercero, ni la naturaleza normativa del contrato colectivo, es decir su carácter obligacional tanto para los miembros del sindicato pactante o para aquellos que se hace extensivo el contrato colectivo sin ser miembros del sindicato.

Por otro lado, también resulta criticable esta doctrina ya que en realidad no puede considerarse como tercero a un miembro de un sindicato en relación a éste, y en el caso de que el contrato colectivo se celebre por una asociación patronal, no puede prometer ventajas

(4) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit., P. 496.

a favor de los miembros de un sindicato obrero, sino que dicha promesa se reduciría exclusivamente a ofrecer influir sobre sus propios socios para que cumplan lo convenido.

d).- TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA

Elaborada por Marcel Nast (5), sostiene que la personalidad jurídica es una ficción, en virtud de que los destinatarios de las normas son los individuos, así cuando una persona jurídica contrata, -- los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones son los miembros de la asociación. El contrato colectivo no tiene una naturaleza especial, sino que el Sindicato actúa con una personalidad jurídica ficticia y ocasional, los que realmente contratan son los miembros de la asociación, por conducto de su sindicato, el cuál adquiere dicha personalidad con el fin de hacer efectivos los beneficios para los miembros de la colectividad.

Para mayor comprensión de su doctrina, el autor equipara con el contrato colectivo al convenio que celebra un comité organizador de un congreso con una compañía de transportes, por medio del cuál obtiene reducciones en el precio de las tarifas a favor de los participantes del congreso.

Crítica: No es posible aceptar esta doctrina, por diversas razones, primeramente los sindicatos no se constituyen con una personalidad jurídica encaminada únicamente a la celebración del contrato colectivo, sino que cuenta con dicha personalidad con anterioridad y se prolonga más que la celebración del contrato colectivo, el titular de un contrato colectivo es la asociación profesional y no sus miembros -- considerados individualmente, por otro lado no explica la inderogabilidad del contrato colectivo y menos aún los efectos extensivos del mismo.

(5) Cit. Camiro, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, Imp. Manuel León Sánchez, México, 1924, P. 68.

e).- TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION

En los contratos de adhesión se advierte una de las razones de lo que se a denominado "La crisis de la tradicional dogmática -- del contrato", toda vez que una de las partes le esta vedado el consentimiento en cuanto a la formulación de las cláusulas, limitándose su actuación en aceptar las condiciones que le ofrece la otra parte. Según esta teoría en los contratos colectivos se produce un fenómeno de adhesión de los trabajadores en relación a las estipulaciones pactadas por su sindicato.

Crítica: Esta teoría adolece de los mismos defectos de las restantes doctrinas civilistas, por que desconoce el carácter normativo de la institución, sin reconocer que en esta figura tiene obligatoriedad para los trabajadores, sin que sea potestativo para ellos aceptarlo o no.

3. TEORIAS DE TRANSICION

Ante la imposibilidad de las doctrinas civilistas de explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo, se buscó en el -- campo social la explicación de este fenómeno jurídico tan especial, las tesis civilistas, fueron impotentes de dar una explicación satisfactoria, no resolvieron los fenómenos de obligatoriedad, inderogabilidad y extensión que se presentan en la institución; la autonomía de la voluntad como principio de fundamentación no encuadra en esta figura, el aspecto individualista de las doctrinas civilistas, ahora es sustituido -- por el predominio del interés colectivo.

En la época en que se dieron las teorías de transición, ya la doctrina y la jurisprudencia reconocían la existencia en el -- contrato colectivo de un doble interés jurídico, por un lado el interés -- del trabajador o patrón considerados individualmente, y por el otro el

de las asociaciones profesionales que representaban el interés colectivo, en el contrato colectivo debe predominar el interés de la mayoría sobre el interés individual, esto fué el fundamento de la obligatoriedad de esta figura.

Según Mario de la Cueva, estas doctrinas se encaminan en conciliar la idea del contrato con las características de obligatoriedad, inderogabilidad y los efectos extensivos del contrato colectivo, esto es así, sostienen que esta figura tiene su origen en un acuerdo de voluntades entre los empresarios y los trabajadores pero inmediatamente después de formado, revestiría los caracteres de una norma objetiva, obligatoria e inderogable; su carácter ecléctico las hizo fracasar (6).

a).- TEORIA DEL PACTO SOCIAL

Formulada por el profesor Belga Charles de Vischer en su obra *Le Contrat Collectif de Travail*, y ampliada posteriormente por Henry Crepin, también es conocida en cuanto a su primer autor como la teoría de la personalidad moral real (7).

Según esta doctrina, el contrato colectivo tiene una vigencia automática e incondicionada, lo que se explica por un principio doble, la personalidad jurídica real y la ley de las mayorías.

La asociación profesional obrera, como parte en el contrato colectivo, deberá disfrutar de una personalidad jurídica real, con el objeto de que se puedan hacer valer sus acuerdos.

Ahora bien, esta asociación profesional con personalidad jurídica, deberá tomar sus decisiones por medio de una asamblea en la que regira el principio de mayoría de votos, que viene a ser la voluntad colectiva, la cuál es superior a las voluntades individuales.

(6) Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 520.

(6) Idem., P. 524.

La naturaleza del contrato colectivo, deriva del hecho - de que los miembros integrantes de las asociaciones profesionales pactantes en el momento que ingresarón a ellas, se sometieron tácitamente por anticipado a la voluntad de la mayoría, que actúa así como voluntad general, de igual forma como sucede en el ámbito de la política en un sistema democrático, en el sentido de que las decisiones de la mayoría obligan a la minoría, aún cuando en algunos casos no coincidan con la voluntad personal; este principio es el que justifica la facultad de un sindicato de otorgar un contrato colectivo, el cuál contiene derechos y obligaciones para sus agremiados, esta doctrina esta basada en la doctrina del Pacto Social de Rosseau, aplicada al caso que nos ocupa.

Fero aún más, ciertamente el contrato colectivo tiene su origen en el acuerdo de voluntades de las asociaciones profesionales -- pactantes o en su caso del empresario, según sea, pero una vez formado desborda sus límites y crea una comunidad, no solamente en el interior de la asociación profesional de trabajadores, sino entre los grupos de obreros y empresarios, es así como el contrato colectivo viene a adquirir la fuerza de una ley entre esos grupos, por lo que el autor la denomina la "La Ley de la unidad económica" (8).

Crítica: esta doctrina representa un avance en relación con las doctrinas civilistas, pero su explicación es más bien sociológica-política y no puramente del campo de derecho, más bien el contrato colectivo es una norma que regula las relaciones de dos grupos sociales diversos, que no siempre son vistos como una unidad, por otro lado no logra apartarse de la concepción del contrato, aunque sea nada más como el origen de la institución.

b).- TEORIA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA

Mantenida por André Rouast, su fundamento arranca de un hecho social el de la solidaridad de grupo o solidaridad profesional --

(8) Cit. García Oviedo, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, 4a. ed., s. Ed., Sevilla, 1950, P. 194.

que subordina al interés individual, según Krotoschin significa:

El reconocimiento de un derecho colectivo superior a los derechos individuales en sentido objetivo, esto es, con prioridad absoluta sobre cualquier exteriorización de la voluntad individual (9).

Esta teoría se justifica en base al principio de solidaridad profesional; razón por la cual a los no sindicalizados se les hace extensivo el contrato colectivo.

El autor equipara el contrato colectivo al concordato en la quiebra, en ambos casos, los acuerdos tomados por la mayoría son --- ley, con el fin de evitar mayores males, como sería la huelga en el caso del contrato colectivo, la quiebra en el concordato es una solidaridad necesaria, que se da entre los miembros de un sindicato, no por el hecho de que hayan expresado tácitamente su voluntad con anterioridad, sino se ven obligados por las circunstancias.

Esta doctrina fué aceptada por muchos autores, empero no tomaron en cuenta que la llamada solidaridad en un concordato de quiebra se da por disposición expresa del derecho mercantil; y que en el -- contrato colectivo, la explicación se basa en una circunstancia social y no legal.

c).- TEORIA DE LA COSTUMBRE O USO INDUSTRIAL

Esta teoría fué enunciada por los franceses Lambert, -- Pic, y Garraud (10), quienes a propósito de comentar la Ley Francesa de 1919, negaron que los contratos colectivos tuvieran el carácter de una ley local o regional de la profesión, sino más bien sostienen que su va lor obligatorio tiene su origen en la costumbre.

(9) Krotoschin, Ernesto, Op. Cit, P. 176.

(10) Cit. Cordova Guerrón, Eduardo, Op. Cit., P. 78 y s.

En síntesis, el uso o costumbre industrial supone la repetición de una serie de actos que admitidos por la generalidad de los miembros, crea derecho, se convierte en norma jurídica, de tal manera - que si los contratos colectivos de trabajo, tienen un origen formal contractual, su aplicación deriva de la costumbre, de ahí su obligatoriedad, así las cláusulas del mismo representan las prácticas profesionales.

Crítica: Se objeta esta teoría en virtud de que la costumbre es de formación espontánea, localista, permanente y estable, al contrario del contrato colectivo que es producto de un acto reflexivo, variable, en constante desarrollo, depurable, y puede ir en contra de la costumbre sin que esto afecte su validez.

4. TEORIAS JURIDICAS-SOCIALES

Las teorías jurídicas-sociales representan un cambio radical en la forma de plantear la concepción general del derecho, se inspiran en enunciados de carácter filosófico, político y social, apartándose de los lineamientos del derecho civil, su iniciador fué el maestro León Duguit, y otros muchos pensadores comulgarón con sus principios doctrinales, entre ellos, Maurice Hauriou, Hugo Sinzheimer y Georges Gurvitch, por mencionar a los más importantes.

Esta corriente se fundamenta en un derecho social y objetivo, cuyo principio es, el orden jurídico no tiene su origen en las voluntades individuales, como alguna vez lo planteó Juan Jacobo Rosseau, sino más bien la fuente del derecho es la vida de la sociedad, es decir, los hechos que se producen en una comunidad y en un momento histórico determinados.

El contrato colectivo viene a ser una fuente autónoma de derecho, de tal forma que sus principios son propios, apartados de los

lineamientos del derecho común, la naturaleza del contrato deriva de la realidad social, en virtud de que es ella quien lo produce, entre esta corriente encontramos:

a).- TEORIA DEL OBJETIVISMO SOLIDARISTA

Sobresaliente la exposición de León Duguit (11), creador de esta doctrina quien sostiene que el único derecho es el que rige en cada comunidad, no hay más derecho que el vigente en contraposición con el derecho natural que es exclusivamente un ideal. También, es falso, que el Estado es el único facultado de dictar el derecho, la sociedad va creando sus normas, que en un principio tienen carácter de sociales, pero cuando la misma sociedad las declara obligatorias por un principio de solidaridad, esas normas se convierten en jurídicas.

En la historia jurídica-política de los pueblos, existe una lucha permanente entre el poder político y el derecho, cuando el primero se impone se produce la tiranía, pero cuando resulta vencedor el segundo se habla de un estado de derecho.

El derecho es producto de la realidad social, porque es esta la que produce las normas jurídicas, la función del Estado es respetarlas y dotarlas de forma y de los elementos técnicos para su ejecución. La ley viene a ser una de las manifestaciones del derecho, pero no la única, el Estado no se encuentra facultado para dictar todo el derecho, porque es producto de los hechos que se producen en sociedad; el contrato colectivo puede ser otra forma de manifestación del derecho.

La construcción jurídica del autor es bien conocida:

El hombre vive en sociedad, la interdependencia social es la base del derecho; el paso de la norma social a la jurídica se logra al adquirir conciencia de que la san

(11) Cfr. Duguit, León, Op. Cit., P. 145 y ss.

ción de esa norma alcanza carácter permanente por la coacción organizada con que se impone; la justificación de la obligatoriedad social que presta; el Estado simplemente lo constata (12).

El autor para explicar su doctrina construye una nueva teoría del acto jurídico lo define como "Todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico,...", los actos jurídicos por su naturaleza y efectos se dividen en:

a).- Acto Regla.- Es todo acto jurídico creador de derecho objetivo, es puramente objetivo y tiene como finalidad crear una situación jurídica general y objetiva, es creador de normas jurídicas generales; ejemplo la Ley, quizá el contrato colectivo sea un acto-regla.

b).- Acto-Condición.- Es aquel acto jurídico que determina la aplicación de una norma jurídica objetiva a una persona y de la cual deriva un estado jurídico, es fundamentalmente objetivo pero tiene algo de subjetivo; los ejemplos abundan en derecho público y privado la designación de un funcionario, el reconocimiento de hijos naturales, la legitimación, etc.

c).- Acto-Subjetivo.- Es todo acto que sirve para crear una obligación especial, concreta e individual, obligación que no era impuesta por el derecho objetivo, es puramente subjetivo y concreto. Su ejemplo es el contrato.

Ahora bien, por el número de personas que intervienen en el acto jurídico se divide en unilaterales o plurilaterales, estos últimos a su vez se subdividen en:

a).- Acto-Colectivo.- Es una suma de voluntades que tie-

(12) Duguit León, Op. Cit., P. 148.

nen por objeto la realización de un fin común. En el acto colectivo no se producen relaciones de deudor y acreedor, como en el contrato ya que en este sus participantes quieren una cosa distinta. El ejemplo de este tipo de actos es la Sociedad.

b).- Acto-Unión.- Es toda convención que da nacimiento a una regla de derecho o a una situación jurídica determinada, el acto -- unión tiene de común con el contrato, el acuerdo de voluntades, pero se distingue, por que en el acto unión todos quieren lo mismo, la creación de la norma jurídica, aunque se puede dar el caso que por distintos motivos, en el contrato las partes persiguen objetivos contrarios recíprocos (vender-comprar), en el acto unión no se crea la relación acreedor-deudor. El acto unión puede aplicarse a una pluralidad indeterminada de personas, aún, en el caso que estos no intervengan en su creación. - Por ejemplo la votación de una ley en un sistema bicameral o el matrimonio creador de un estatus jurídico.

Fué necesario explicar la concepción general del derecho y del acto jurídico de Duguit, para poder entender su teoría respecto - al contrato colectivo, (cuya denominación critica), quien para él es una categoría jurídica nueva y por completo fuera de los cuadros del derecho civil, indiscutiblemente no es un contrato, al tenor de ello textualmente explica el autor:

Pero la mayoría de los jurisconsultos dominados por la concepción tradicional, en lugar de ver en todos estos actos formas jurídicas nuevas, en lugar de analizarlas como tales, han querido a toda costa comprenderlas en el estrecho cuadro del contrato; y, como en el caso de la personalidad colectiva, han realizado esfuerzos prodigiosos de sutileza escolástica para demostrar que todos esos nuevos actos se refieren en último término a los contratos. Naturalmente, no lo han conseguido, no podrán conseguirlo, por que no podrán demostrar que

una cosa que no es realmente contrato, lo sea (13).

Entonces la cuestión es; ¿si el contrato colectivo de trabajo no es un contrato, a que categoría jurídica corresponde?

Para Leon Duguit, el contrato colectivo es una conven-
ción ley, destinada a regular las relaciones de dos clases sociales. Es un acto jurídico plurilateral, por el número de personas que en el intervenien, es un acto-unión, por ser una suma de voluntades con la fi
nalidad de crear una norma jurídica, también puede considerarse un acto regla, en virtud de la creación del derecho objetivo.

El contrato colectivo, viene a ser una ley intersocial, por aplicarse a los miembros de dos grupos sociales, es ley por los ---
efectos que produce esta Institución, de esta manera se explica porque se hace extensivo el contrato a personas que no intervinieron en su ---
creación, y es convención porque es un convenio entre los representan-
tes de esos grupos sociales.

El contrato colectivo, es una ley superior a los mismos grupos sociales, pero creado por ellos mismos, por lo que es aplicable a todos los miembros del grupo.

En síntesis el contrato colectivo, debe denominarse Con-
vención Colectiva de Trabajo; es una ley intersocial de ahí que se pue-
de aplicar a todos los miembros del grupo; es derecho objetivo, no esta
tal ya que proviene de la realidad social; tiene un efecto automático; y finalmente es inderogable, por la misma razón de ser una ley interso-
cial, esta doctrina explica todos los efectos del contrato colectivo.

En nuestra opinión, La Teoría de León Duguit representa

un avance significativo en la explicación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo, y si bien es cierto se sustenta en supuestos filosóficos-sociales, esto no demerita su validez jurídica, no obstante el Maestro Alonso opina, para Duguit el término convención no significa nada, por lo que tiene que recurrir al concepto Ley para poder explicar la figura, La denominación convención Ley es insuficiente para dilucidar La naturaleza del contrato colectivo (14).

b).- TEORIA DEL INSTITUCIONALISMO

Dentro de las teorías de inspiración social, resulta interesante el planteamiento de Maurice Hauriou y Renard (15), concepción conocida como del Institucionalismo.

Según esta doctrina es la Institución la que nos permite la comprensión del orden jurídico y social; esto es así que todo fenómeno jurídico y social tiende a institucionalizarse; el error del derecho civil es querer reducir el intercambio jurídico a la figura del contrato, sin tomar en cuenta que el contrato y la institución coexisten en el ámbito jurídico; la diferencia entre el contrato y la institución radica en que:

El contrato es un acto jurídico, es de---
cir, una operación actual, efímera y ----
transitoria, en tanto la institución es -
un hecho jurídico. La base consensual --
del contrato es el cambio de decisiones,
la concurrencia de consentimientos, en --
tanto la base consensual de la institu---
ción es la adhesión al hecho (16).

El Estado es la suprema institución, cuya función es la creación del derecho; la ley y la costumbre son fuentes del derecho; pero también la institución es creadora de derecho, el cuál es idéntico - al restante derecho objetivo; por lo tanto, la legalidad no es todo el de

(14) Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 424.

(15) Cit. Cordova Guerrón, Eduardo, Op. Cit., P. 86.

(16) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 564.

recho, pues con él esta lo que más tarde Gurvitch llamó derecho social (17).

La institución es todo elemento de la sociedad, cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de los individuos, es decir se afirma como una idea objetiva, superior a las voluntades de sus creadores, es permanente, es producto del poder creador del hombre, significa una organización creada por la ley o los hechos sociales, existe un fenómeno de adhesión a la misma, existen como elementos de la organización social o pueden ser simples medios de la técnica jurídica.

Encontramos dos tipos de instituciones, primeramente las que forman un cuerpo vivo; las cuáles tienden a la personificación, --- cuando es individual se les conoce como instituciones personas, en cambio si se orientan a la personalidad moral, se les conoce como instituciones corporativas, como ejemplo de ellas encontramos el Estado, al -- sindicato etc., el segundo tipo son las instituciones cosas y pertenecen a la categoría de las cosas inertes, estas, no se personifican, la norma jurídica o la regla de derecho que se establece socialmente es un ejemplo de las instituciones cosa.

El contrato colectivo de trabajo, viene a ser una institución cosa, de carácter social, creadora de derecho objetivo autónomo, el cuál es creado por las asociaciones profesionales (instituciones corporativas) con la finalidad de regir la vida de las mismas, es considerado como la carta o estatuto social de la institución, cuya base social es la organización productora.

Es pues, el contrato colectivo un reglamento de la empresa, de la industria o de la profesión, que fija las condiciones generales de trabajo, lo que significa que es un elemento del orden jurídico autónomo, una ley, al que se adhieren los interesados al ingresar al -- ámbito de su vigencia.

(17) Cit, Hernainz Marqu ez, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 12 ed., Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, P. 468.

Pero tiene también otra característica, es un contrato - político, en virtud de que se celebra por los representantes de dos --- fuerzas y que obliga a sus comunidades, aunque cada miembro de dicha comunidad no haya participado individualmente.

c).- TEORIA DEL ESPONTANEISMO JURIDICO SOCIAL

Sus autores son Erlich y Gurvitch en cuanto a la estructura jurídica general, posteriormente aplicada al problema del contrato colectivo por Hugo Sinzheimer (18).

Esta doctrina se fundamenta en lo siguiente: En general el derecho esta constituido por las normas jurídicas que dicta el Estado, pero paralelamente a él coexiste el derecho espontáneo, que es un - derecho autónomo creado por la sociedad, más dinámico, que evoluciona - con las transformaciones que en la realidad social se presenta, y, a veces representan una limitación al derecho estatal, no obstante este de- recho autónomo es posible en la medida en que el Estado lo autoriza.

Las fuentes del derecho del trabajo son de dos clases, - las primeras son aquellas que le son comunes a las otras ramas del dere- cho, y las segundas son aquellas que le son propias, estas últimas son las creadoras del derecho autónomo del trabajo.

Las normas jurídicas dictadas por el Estado, es decir, - por los órganos constitucionales competentes, no requieren explicación, su obligatoriedad y coercibilidad dimanan del mismo hecho por el que -- fueron creados, son válidas porque fueron hechas por el poder público - conforme a las formalidades ya establecidas, es el camino normal de --- creación de normas jurídicas, pero el derecho estatal no es suficiente, es estático y esquemático, no alcanza a cambiar o a transformarse en la misma medida que la dinámica social.

(18) Hernainz Marquez, Miguel, Op. Cit., P. 470 y ss.

Dentro de la vida social existen grupos con una determinada fuerza social, que persiguen fines concretos, y muy diversos, estos grupos ante la insuficiencia del derecho estatal, espontáneamente fijan sus reglas en la vida práctica, es su derecho autónomo que para su validez total requiere de un reconocimiento del derecho estatal.

El contrato colectivo de trabajo, es una manifestación de esos grupos sociales, creadores de su propio derecho, que dan lugar a un conjunto de normas que son obligatorias en virtud de la pertenencia a ese grupo social, es una expresión espontánea de la voluntad del grupo, que alcanza su validez total en la medida que esas reglas no se contrapongan al derecho estatal y logren su reconocimiento.

En la empresa existen dos grupos sociales, el empresario y la asociación profesional obrera, el choque de esas fuerzas dan como resultado el contrato colectivo, que nace mediante el acuerdo de voluntades de las mismas, el patrón y el sindicato obrero deben de tener autonomía para dictar su propio derecho.

5. TEORIAS JURIDICAS

Cuando las legislaciones en Europa se ocupan de reglamentar al contrato colectivo, la posición de la doctrina cambia, ante este proceso de evolución, en virtud de que, si en un principio se encargó de justificar su admisión en el orden legal, ahora explicaría la naturaleza jurídica de la figura como un elemento estructurado en la ley. Empero paradójicamente la explicación sufre un retroceso debido al espíritu conservador de los juristas quienes desplazan en esta tarea a los maestros de la filosofía y la política.

Las teorías jurídicas fundamentan sus propuestas con argumentos de mayor peso jurídico, separándolo de explicaciones socio políticas; en el debate existen tres posiciones:

a).- Los Contractualistas.- Sostienen que la figura es - un contrato evolucionado, cuya característica principal es su normatividad.

b).- Los Objetivistas.- Opinan que el contrato colectivo tiene naturaleza de ley, ya sea equiparándola al Reglamento o estimándola como una fuente autónoma de derecho objetivo.

c).- Los Eclécticos.- Consideran que el contrato colectivo se forma como un contrato, pero tiene la dinámica de la ley.

En esta discusión participaron brillantemente los representantes de la doctrina Alemana e Italiana, desde luego hubo significativos comentarios del español Alejandro Gallart Folch.

Dentro de la corriente contractualista, en nuestra opinión las tesis más relevantes fueren: la de la Representación Legal, - la postura de Erwin Jacobi y finalmente dentro de otro contexto podemos mencionar la tesis mexicana del contrato de Ejecución, pues bien pasamos a analizar cada una de ellas.

a).- TEORIA DE LA REPRESENTACION LEGAL.

Esta doctrina fué elaborada por los Italianos Barassi y Ranellitti, sostiene que la institución es un contrato en virtud de que es un acuerdo de voluntades entre las asociaciones profesionales de obreros y patronos, las cuáles representen intereses contrariamente opuestos, además que la legislación considera al contrato colectivo como un contrato, por lo que no existe razón alguna para que algunos autores lo equiparen al reglamento (19).

La tesis explica, el contrato ya sea de derecho privado o público, es una figura que no puede confundirse o reducirse al reglamento

(19) Barassi, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Trad. al Esp. -- Miguel Sussini, 2o. Vol., Ed. Alfa, Buenos Aires, 1953, P, 245 y -- ss.

to, el contrato es el acuerdo de dos o más personas para constituir, - regular o resolver un vínculo jurídico, es un acto bilateral y la única fuente de obligaciones, a diferencia del reglamento, que es un acto administrativo, cuya finalidad es la creación de normas jurídicas por lo tanto es fuente de derecho objetivo, es un acto unilateral porque está constituido por la declaración de voluntad del órgano deliberante y su obligatoriedad deriva del poder de imperio del legislador en el sentido material.

En el contrato colectivo y en la figura del contrato se presentan las mismas características, ambos son actos bilaterales, constituidos por el acuerdo de voluntades.

El problema es: ¿Porque el contrato colectivo de trabajo surte efectos a los trabajadores y patronos individualmente considerados, si ellos no participan directamente en su elaboración?

La respuesta la encontramos en la Ley Italiana del 3 de abril de 1926, sobre relaciones colectivas de trabajo, que señala en su artículo 5º "Las asociaciones legalmente reconocidas tienen personalidad jurídica y representan legalmente a todos los patronos, y obreros de la categoría profesional."

Lo anterior significa que en Italia los sindicatos tienen una representación legal respecto a todos y cada uno de los elementos de la categoría profesional, sin que para que surta sus efectos sea necesario la voluntad de sus representados, en virtud de que esa representación dimana de la ley.

Por otro lado, la categoría profesional puede ser representada porque esta constituida por la totalidad de sus miembros, es decir es algo objetivo.

asociaciones, sin que se haya manifestado la voluntad de cada uno de ellos, entonces las condiciones de trabajo pactadas en un contrato colectivo, son inderogables y producen efectos inmediatos en los contratos individuales de trabajo.

Existen dos presupuestos que tienen relación con el contrato colectivo, primeramente en un sistema de libre concurrencia para ser miembro de una asociación profesional se requiere que el interesado haya manifestado su voluntad para ingresar y por otro lado la asociación profesional tiene la facultad de celebrar un contrato colectivo, en virtud de la autorización que la ley le concede en ese sentido, ya sea por así disponerlo sus estatutos o por una decisión del órgano competente.

La teoría de Erwin Jacobi, se fundamenta en lo siguiente: el contrato colectivo de trabajo es una figura del derecho privado, es un contrato celebrado entre particulares, en él se expresa la voluntad de la asociación profesional, que es la voluntad colectiva, la ley reconoce el predominio de la voluntad colectiva sobre las voluntades individuales, en virtud de que el individuo libremente se manifestó al ingresar a la asociación profesional, con el conocimiento de que ésta se encontraba autorizada para la celebración del contrato colectivo, por lo que se ve impedido de modificar lo pactado por su sindicato, lo que explica la inderogabilidad e inmediatez del contrato colectivo. De esta manera, como todo contrato solo produce obligaciones, que en el presente caso son de dos tipos: las que son a cargo de las partes mismas que lo celebraron (elemento obligatorio) y las que son a cargo de los miembros de las asociaciones profesionales (elemento normativo). (22).

Lo relevante para esta doctrina es, en el contrato colectivo se expresa la voluntad de las respectivas asociaciones profesionales, que actúan apoyadas en la ley y sus estatutos que le permiten con-

(22) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 595 y ss.

El profesor Gallart objeta esta teoría, en virtud de que significa retroceder al contractualismo, ya superado para él, combinado con la teoría de la representación legal, que es únicamente válido en la forma en que esta estructurado el derecho Italiano (20).

Cioffi es más preciso, destruye las bases de la representación legal al afirmar que: "La representación supone determinación o determinabilidad y los miembros de la categoría profesional no están de terminados, ni son determinables, porque constituyen una serie infinita (21).

b).- LA TEORIA DE ERWIN JACOBI

Para este autor alemán, el contrato colectivo de trabajo es un contrato de derecho privado. Su pensamiento se apoya en el criterio de la doctrina alemana en el sentido de que esta institución se encuentra compuesta de dos elementos, el obligatorio y el normativo, el primero esta formado por el acuerdo de voluntades referente a las obligaciones que contraen entre sí las partes celebrantes, el segundo de los elementos se encuentra conformado por el conjunto de normas que convienen esas partes respecto a las condiciones de trabajo, las cuales de berán trasladarse a los contratos individuales.

El primero de ellos se denomina elemento obligatorio y el otro, elemento normativo el que constituye la parte principal y finalidad del contrato colectivo de trabajo; en Alemania existía uniformidad en que el elemento obligatorio era verdaderamente un contrato, la discusión giraba en torno del elemento normativo que para Jacobi igualmente era un contrato.

En el contrato colectivo de trabajo, existe un acuerdo de voluntades entre las asociaciones profesionales de patronos y obreros, pero la institución surte efectos jurídicos a los miembros de esas

(20) Gallart.Folch, Alejandro, Op. Cit., P. 311.

(21) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 604.

venir las condiciones de trabajo para sus miembros, quienes quedan obligados jurídicamente.

c).- LA TEORIA DEL CONTRATO DE EJECUCION

Para la doctrina extranjera el contrato colectivo de trabajo era de naturaleza normativa, no había duda al respecto, las tesis se diferenciaban entre sí al momento de establecer, a que categoría jurídica pertenecía.

Vicente Lombardo Toledano, explica: En Europa si el empresario celebra un contrato colectivo, no pierde por ese hecho la facultad de seleccionar a su personal, la función de la figura radica en evitar que al trabajo se le considere una mercancía, en virtud de que por medio de este instrumento se van a establecer las condiciones de trabajo, las cuáles se trasladarán a los contratos individuales, visto de esta manera se puede decir que el contrato colectivo es un contrato previo.

El maestro continúa con su exposición; en México el fenómeno se presenta de distinta manera, aquí el contrato colectivo de trabajo se encuentra íntimamente ligado a la asociación profesional obrera y a la cláusula de exclusión, las que permiten a la representación obrera elegir al personal que va a laborar en la empresa, entonces lo que realmente sucede es: el sindicato obrero por medio del contrato colectivo de trabajo pacta la prestación del trabajo, es un verdadero contrato de trabajo; en el se fijan el salario, la jornada, las indemnizaciones, etc. (23).

Entonces en la figura lo que se presenta es un fenómeno de contratación colectiva de trabajo, en el que las partes son por un lado el sindicato obrero, quién se compromete a prestar el trabajo acordado por medio de sus agremiados y por la otra el patrón quien se com-

(23) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit., P. 612.

promete a respetar las condiciones de trabajo pactadas en las que se va a prestar el servicio.

En ese orden de ideas, se afirma que no existen las relaciones individuales de trabajo entre los trabajadores y el empresario, sino las relaciones se dan entre el sindicato obrero y el patrón, y --- aquél con sus agremiados.

Esta doctrina se objeta, en virtud de que en el contrato colectivo de trabajo no desaparecen las relaciones individuales de trabajo, basta mencionar que en caso de la disolución del sindicato obrero titular del contrato colectivo, no afecta las relaciones entre trabajadores y empresario y subsisten las condiciones de trabajo pactadas; por otro lado los trabajadores individualmente pueden acudir a las juntas de Conciliación y Arbitraje a hacer valer sus derechos, esto es porque se considera que son los titulares de los mismos y cuando los sindicatos ocurren lo hacen valiéndose del fenómeno de la representación.

En nuestra opinión, los trabajadores se sindicalizan con el objeto de equilibrar con el patrón las fuerzas de negociación, en -- virtud de su desigualdad socio-económica que de hecho se presenta en la realidad, que significa esto, el sindicato es el medio del que se vale la clase trabajadora, pero no es una finalidad en sí. En la asociación profesional obrera así como en el contrato colectivo de trabajo, no hay razón para pensar que desaparezca el interes individual del trabajador, este solamente se ve desplazado cuando así lo exiga el interes de la co-- lectividad, al final de cuentas el derecho es el medio, la finalidad es el hombre.

Más bien esta tesis, pretende justificar el abuso de poder que en la realidad se presenta de parte del sindicato obrero con -- respecto a sus agremiados, con la utilización de la cláusula de exclu-- sión, que consideramos anticonstitucional, lo que no es posible dentro

de un sistema democrático que permita la libre sindicalización.

La asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo son instrumentos legales al servicio de la clase trabajadora principalmente, por eso debe de combatirse cualquier intento que cause el desvío de sus fines, como desgraciadamente sucede en algunas ocasiones en el sindicalismo obrero mexicano, pero esto no es materia de la presente tesis profesional.

d).- LA TEORIA OBJETIVISTA

Dentro del marco de las tesis jurídicas, hubo quienes -- que contrariamente al pensamiento contractualista asumieron la posi----- ción, de considerar que el contrato colectivo de trabajo tiene el mismo carácter que la ley, por ende era fuente de derecho objetivo, fué en -- Italia y Alemania donde más auge y aceptación tuvieron este tipo de --- ideas.

Esta teoría se sustenta en el siguiente planteamiento:

En los contratos colectivos de trabajo el Estado delega a las asociaciones profesionales la facultad legislativa de elaborar -- las normas jurídicas sobre las condiciones de trabajo, delegación que -- se infiere del ordenamiento jurídico positivo, la cuál tiene la misma -- naturaleza pero menor relevancia, que la delegación que concede el poder Legislativo al Ejecutivo para que reglamente sobre determinadas materias.

De esta manera los contratos colectivos de trabajo son -- verdaderas leyes profesionales, y, se diferencian de las leyes comunes en el hecho de que se elaboran por entes no estatales, las asociaciones profesionales en función de legisladores, por delegación que les confirió el Estado, por esta razón los contratos colectivos al igual que la

Ley, tienen un carácter obligatorio para aquellos individuos que pertenecen a su campo de acción, independientemente que hayan expresado su consentimiento al respecto.

En este orden de ideas, Costamagna opina que el contrato colectivo de trabajo es producto de la actividad de las asociaciones -- profesionales en función de legisladores, que actúan en un plano de colaboradores de la misma forma que las cámaras en un sistema bicamaral, en virtud de que su objetivo es crear la norma que regule las condiciones de trabajo para una determinada categoría profesional, para la cuál le surtira efectos de ley (24).

La legislación laboral, es decir el propio derecho positivo, es el medio que utiliza el Estado para delegar a las asociaciones profesionales la facultad legislativa de elaborar los contratos colectivos, esto es así para Pergolossi y Girard (25), quienes estiman que -- los contratos colectivos en la escala jurídica tienen un valor jerárquico igual al reglamento (ley secundaria) en virtud de que el Estado homologa a estas dos instituciones, es por eso, que la asociación profesional tiene el carácter de legislador secundario de trabajo.

En nuestra opinión, pensamos que el Estado no se encuentra facultado para delegar a entes no estatales, o sea, a las asociaciones profesionales esa facultad legislativa, pues hacerlo así es romper con los principios de la teoría de la División de Poderes, si bien es cierto, creemos que el contrato colectivo de trabajo tiene la misma --- fuerza que la Ley profesional para un determinado grupo de personas, y, es fuente de Derecho Objetivo, ese carácter no proviene de un acto de - delegación o concesión del Estado, sino tiene su origen en los grupos - sociales, quienes crean derecho autónomo, el cual coexiste con el derecho estatal, pero tiene igual valor, que para que alcance plena validez jurídica debe contar con el reconocimiento del orden jurídico estatal, el derecho en general tiene su fuente original en la realidad social, y

(24) Cit. Ferocci, Virgilio, Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, trad, al Esp. José María Ruiz, Ed. Instituto Editorial ---- Reus, Madri, 1942, P. 493 y ss.

(25) Cit. Barassi, Ludovico, Op. Cit., P. 101.

en el caso del contrato colectivo es derecho creado autónomamente por las asociaciones profesionales con el reconocimiento del Estado.

e).- LA TEORIA ECLECTICA

El contrato colectivo de trabajo es un negocio jurídico complejo, produce efectos legales de dos clases: Los Obligatoriales y los Normativos, por otro lado nace bajo la forma de un contrato, pero adquiere fuerza de norma jurídica, desde luego con determinadas limitaciones, ante este fenómeno, algunos juristas sostienen que el contrato colectivo es de naturaleza mixta.

En esta corriente, sobresale en Alemania Walter Kaskel (26), quien fundamenta su doctrina de la siguiente manera:

El contrato colectivo esta compuesto de dos elementos de distinta naturaleza, el elemento obligatorio, el cuál esta constituido por las cláusulas relativas a las obligaciones que contraen entre sí -- las partes celebrantes, su naturaleza jurídica es la de un contrato de derecho privado, en virtud de que produce obligaciones entre entes particulares, que son en este caso las asociaciones profesionales o el patrón individualmente considerado, entre ellos se crea una relación de acreedor y deudor, y ya que no se encuentra nombrado en la legislación civil, se puede considerar como un contrato innominado.

El otro elemento, el normativo, tiene una naturaleza de Derecho Objetivo, pero su creación es autónoma, proviene de una convención que es una nueva fuente de derecho, no solamente tolerada por el Estado, sino expresamente reconocida.

El elemento normativo, se encuentra constituido por los acuerdos relativos a las condiciones de trabajo, los que se imponen en forma obligatoria a un grupo de personas, las cuáles no intervienen en

(26) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 589 y ss.

la elaboración del contrato colectivo, pero para ellos va dirigido sus efectos, ya sea porque son miembros de un sindicato, trabajadores de una empresa, o por pertenecer a la asociación profesional patronal. Estas normas tienen la misma fuerza que la legislación ordinaria, pero valen únicamente para un número determinado de relaciones jurídicas, esto según en la medida que la ley lo determine, es por eso que en algunas legislaciones, el contrato colectivo es obligatorio solamente para los miembros de las asociaciones profesionales pactantes, en cambio en otras, se puede hacer extensivo para todos los trabajadores de una empresa o industria, esta última consideración es aportación del maestro Hueck Niperdey (27).

En Italia aparece Carnellutti como el más representativo del pensamiento ecléctico, asevera que el contrato colectivo es un híbrido, un *tertium genus*, en virtud de tener una naturaleza mixta, se reúnen en él las características del contrato y las del reglamento (28).

Su explicación se puede sintetizar de la siguiente forma: No se puede considerar al contrato colectivo de trabajo como un contrato o un reglamento puro, tiene características de ambas instituciones, por un lado, la mecánica del contrato puesto que nace de un acuerdo de voluntades, es un acto bilateral, ese acuerdo se da entre representantes de intereses recíprocamente opuestos, y sus relaciones son de acreedor y deudor, por otro lado, tiene la dinámica de la Ley, en virtud de que por medio del contrato colectivo se produce un reglamento, cuya finalidad es la de regular las relaciones jurídicas de personas distintas a sus creadores, en otras palabras está destinado para los trabajadores y patrones individualmente considerados y no para sus respectivos sindicatos.

La doctrina ecléctica tiene muchos seguidores, sus más sobresalientes representantes aseveran: Carnellutti: "El contrato colectivo de trabajo tiene cuerpo de contrato y alma de Ley", Greco: "En

(27) Cit. Cueva, Mario de la, Op. Cit. T. II, P. 590.

(28) Cit. Cordova Guerrón, Eduardo, Op. Cit., P. 247.

la convención colectiva de trabajo, la norma imprime el carácter, pero se forja en la deliberación contractual", Costamagna: "En el convenio colectivo el aspecto normativo es el predominante, el convencional aparece como accesorio", Córdova: "La convención colectiva tiene elementos de ley y de contrato" (29).

Pensamos que a pesar de la dualidad de efectos que produce el contrato colectivo de trabajo, la naturaleza jurídica del mismo se debe explicar como un negocio jurídico único, independientemente, la opinión de Walter Kaskel es de las más convincentes, estamos de acuerdo con los fundamentos que utiliza al explicar la naturaleza del elemento normativo, pero definitivamente no podemos hablar de la institución como un contrato, no lo es, como lo trataremos de demostrar en el siguiente punto.

6. ALGUNAS CONSIDERACIONES

Al estudiar la evolución de la teoría sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, que en forma por demás resumida hemos abordado en el presente capítulo, podemos concluir, que para solucionar el problema se ha acudido a alguna de las siguientes directrices:

a).- Afirmar que la figura es un contrato, dentro de este marco encontramos las siguientes Tesis: las civilistas, las de transición, la teoría de la representación legal, el pensamiento de Erwin Jacobi, etc.

b).- Considerar al contrato colectivo como derecho objetivo, en este tipo de pensamiento vimos las doctrinas jurídicas sociales (Duguit, Hauriou, Zimmerman), la escuela de Walter Kaskel, la teoría Objetivista en Italia (Costamagna, Pergollossi), etc.

(29). Cit. Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 430.

Los primeros a los que denominaremos los Contractualistas, tienen como característica común fundamentar su teoría en base al fenómeno de la -representación que tiene el sindicato para que en nombre de sus agremia dos pacte las condiciones generales de trabajo, sus detractores afirman que no es posible hablar de representación, cuando los representados no están determinados o son determinables y en el caso de los trabajadores constituyen una serie infinita, así lo sostiene Cioffi, pero sobre todo lo relevante es, que cuando se celebra un contrato por medio del representante, el representado tiene la libertad de modificar o extinguirlo, cuestión que en el contrato colectivo no es posible, puesto que es inde rogable.

Indiscutiblemente, el contrato colectivo de trabajo puede crearse por un acuerdo de voluntades entre el patrón o la asociación profesional patronal y el sindicato obrero, pero ¿Ese acuerdo de voluntades es un contrato?

Trataremos de responder, primeramente hay que establecer lo que es un contrato, la concepción clásica romana nos lo define como el acuerdo de voluntades que genera obligaciones entre las partes, ello significa, que un contrato no produce un estado jurídico y no extingue obligaciones, es por eso que el matrimonio, la sociedad, la adopción y cualquier negocio liberatorio son actos jurídicos no considerados como contratos.

Pero ese concepto ha evolucionado, la doctrina moderna - ha ampliado sus efectos, para ella el contrato es el acuerdo de dos o - más personas destinado a constituir una relación jurídica u obtener un efecto de la misma naturaleza, de esta manera puede haber contratos cuyo efecto jurídico sea la producción de una determinada norma jurídica, a estos contratos se les conoce como normativos, y cuya condición necesaria, es que el ordenamiento legal faculte a los contratantes para ela borar la norma jurídica.

Ahora bien, en el derecho positivo mexicano se adopta la posición clásica del contrato, esto es así que el artículo 1793 del Código Civil, instituye que los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Es indudable, la concepción clásica del contrato, adoptada por el derecho positivo mexicano, no explica satisfactoriamente la naturaleza jurídica del contrato colectivo, en virtud de que el contrato solo puede producir efectos entre las partes y contrariamente la figura en estudio se hace extensivo a terceras personas, que no intervienen en su elaboración.

Ahora, si tomamos como punto de partida la concepción moderna del contrato concepción que permite la elaboración de contratos normativos, pareciera ser, que se explicarían perfectamente los efectos de inderogabilidad, inmediatez y extensividad del contrato colectivo de trabajo, pero la primera objeción que encontramos que este concepto no es aceptado en la legislación mexicana, pero lo fundamental radica, para poder hablar de que una figura es un contrato, se requiere que en ella se observen los principios de la autonomía de la voluntad y la libertad contractual, por ser estos los fundamentos en los que descansa el contrato.

En el contrato colectivo de trabajo la voluntad de las partes no se expresa libre y autónomamente, dicho en otras palabras, el contrato colectivo es válido aún cuando la voluntad se exprese bajo coacción, o no se exprese, o se manifieste en contra de la celebración del contrato colectivo, vamos a explicar esto, generalmente la voluntad del patrón se ve coaccionada mediante la amenaza de huelga si no celebra el contrato colectivo, pero es uno de los medios lícitos para su obtención, ahora bien puede suceder que el patrón no se ponga de acuerdo en su celebración, entonces el sindicato de trabajadores decide someter a la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto,

y esta determina el contenido del contrato colectivo de trabajo aún en contra de la voluntad del patrón, en estos casos se rompe con el principio de la autonomía de la voluntad, sin que ello invalide los efectos del contrato colectivo de trabajo.

Tampoco se respeta el principio de libertad contractual, en virtud de que en todos los contratos, aún en los de adhesión, el individuo siempre tiene la libertad de celebrar o no el contrato, dicho -- en otras palabras a nadie se puede obligar a celebrar un determinado -- contrato, en el caso del contrato colectivo de trabajo el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación para el patrón de celebrar el contrato colectivo cuando emplee miembros de un sindicato.

En conclusión, consideramos que el contrato colectivo de trabajo no es un contrato, a pesar de los esfuerzos de los contractua-- listas para convencernos de lo contrario.

Por otro lado, si solucionamos el problema estimando que el contrato colectivo de trabajo, es formalmente una Ley o un reglamento, debemos de mencionar las diferencias sustanciales entre ellos, la -- Ley es permanente, general y abstracta, se expide para que rija indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales obliguen a su modificación, se aplica a todos los individuos que caen dentro de la hipótesis jurídica, su aplicación es Estatal o Federal y por último su contenido es impersonal, a diferencia los contratos colectivos tienen -- una revisión periódica con el fin de ajustarlo a las necesidades del -- grupo e ir reivindicándolo gradualmente, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebró, y tiene un carácter concreto para las partes celebrantes.

Pero el contrato colectivo de trabajo al igual que la -- Ley, tiene efectos normativos, regula relaciones jurídicas y obligato-- rios, independientemente del consentimiento de los obligados, ambos son

Derecho Objetivo, en consecuencia podemos afirmar que el contrato colectivo no es formalmente una Ley, pero tiene su misma fuerza.

Entonces ¿A que categoría jurídica pertenece el contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo es fuente autónoma de Derecho Objetivo.

Tratemos de explicar, por Derecho objetivo entendemos el conjunto de normas jurídicas que vigentes en una sociedad organizada -- constituyen un ordenamiento jurídico, las cuáles se imponen a los miembros de la sociedad con independencia a su consentimiento, y en su caso hacerlas valer coactivamente por medio del poder público.

El derecho en general es producto de la realidad social, la función del Estado es recoger en la norma jurídica a la realidad social, así vemos que las figuras legales, nacen en algunas ocasiones antes de su reconocimiento por el derecho positivo, la historia nos muestra varios ejemplos: la letra de cambio, el contrato colectivo de trabajo, etc.

El Estado es el principal hacedor de derecho objetivo, - pero no es el único, esto es así que al analizar la evolución del contrato colectivo, observamos que en el derecho Greco-Latino se permitía a las asociaciones dictar sus propias normas con la limitante de que estas no fueran contrarias al derecho estatal, análogo caso sucedió en la Edad Media cuando el empresario establecía el reglamento de fábrica, en ambas circunstancias se dictaban normas jurídicas por entes particulares, esto es, no estatales, sin que por ello se afectara su validez y - obligatoriedad.

En este orden de ideas, podemos afirmar que colateralmen

te al derecho estatal existen normas jurídicas creadas por los grupos sociales, a este conjunto de normas Gurvitch lo denominó derecho espontáneo, el cuál es un derecho autónomo, creado por la sociedad que es más dinámico, en virtud de que evoluciona con las transformaciones que se presentan en la realidad social, pero es posible, en la medida en -- el Estado lo autoriza, a pesar de que en algunas ocasiones el derecho espontáneo representa una limitación al derecho estatal (30).

Ya León Duguit, afirmaba que la sociedad va creando sus propias normas, que en un principio son sociales, pero cuando ella misma las declara obligatorias, se convierten en jurídicas, consecuentemente es falso que el único facultado para dictar el derecho sea el Estado (31).

Entonces, todo el Derecho tiene su origen en la vida social; el derecho objetivo tiene dos tipos de fuentes, el derecho estatal, cuya manifestación es la Ley; y el derecho autónomo, constituido -- por el conjunto de normas dictadas por los grupos sociales para regular sus propias relaciones jurídicas, pero que tienen igual obligatoriedad que la ley, en virtud de que pueden hacerlas valer coactivamente por medio del poder público por el reconocimiento que hace de él el derecho estatal.

Incuestionablemente el fenómeno de la naturaleza del contrato colectivo de trabajo se explica satisfactoriamente como una fuente autónoma de derecho objetivo, en ese sentido estamos de acuerdo con la opinión de Gallart, quien sostiene que:

El contrato colectivo de trabajo es la norma disciplinar espontánea de las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora, reconocida por el derecho positivo estatal y articulada en el sistema de fuentes de derecho de cada país (32).

(30) Cfr. Alonso García, Manuel, Op. Cit., P. 426 y ss.

(31) Cfr. Duguit, León, Op. Cit., P. 145 y ss.

(32) Gallart Forch, Alejandro, Op. Cit., P. 243.

Esto es así, que vimos que el contrato colectivo de trabajo nace antes de su reconocimiento por parte del derecho estatal, como figura jurídica no tiene su origen en la actividad legislativa del Estado, sino es producto de la creatividad jurídica de los grupos sociales, concretamente se gestó en la deliberación de la asociación profesional obrera (la organización patronal la consideramos como respuesta al movimiento obrero), con la finalidad de alcanzar por medio de este instrumento un equilibrio ante su desigualdad socioeconómica y un mejoramiento en las condiciones de trabajo. Para alcanzar estos objetivos, el contrato colectivo de trabajo tenía que tener la fuerza de la Ley, su carácter era normativo respecto al grupo social que lo está creando.

Las asociaciones profesionales por medio del contrato colectivo producen sus propias normas jurídicas sobre condiciones de trabajo, las cuáles alcanzan su plena validez por el reconocimiento del derecho estatal de la obligatoriedad que le dió el grupo social, ante este fenómeno Mario de la Cueva opina; "El Estado y el Derecho no crean a los grupos sociales, simplemente los reconocen..." (33), en ese sentido podemos decir que ese mismo proceso sucedió con el contrato colectivo de trabajo, el Estado solamente constató su reconocimiento, fué creado por las asociaciones profesionales.

El contrato colectivo de trabajo es una manifestación del derecho distinta a la Ley, en virtud de que es producto de la actividad normativa del grupo social, quien con plena autonomía dictó sus propias normas, función que se justifica jurídicamente, por ser uno de los medios más ágil y eficaz que regula las relaciones jurídicas de los grupos sociales de obreros y empresarios en determinado campo de acción, y sobre todo porque el movimiento obrero organizado fué capaz de imponer este instrumento jurídico, que le permite la posibilidad de lograr graduales reivindicaciones bajo el sistema proteccionista de la contratación colectiva, característico del derecho social, frente a su desigualdad socio económica que no permitió que funcionara la contratación

(33) Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 637.

individual y los principios del derecho civil.

Esta figura jurídica, no sólo crea obligaciones simples y recíprocas entre las partes celebrantes, como si fuera un contrato para ellas, sino su función principal es la producción de normas sobre -- condiciones de trabajo con carácter obligatorio para quienes no participaron en su elaboración, pero pertenecen al grupo social celebrante o -- cuando menos no es ajeno, esta fuerza de ley que tiene el contrato colectivo tiene su origen en los grupos profesionales que fueron capaces de darse así mismos sus normas jurídicas con eficacia obligatoria general, el Estado solamente reconoce el valor de mandato que tiene la institución en cada una de las legislaciones, en virtud de que permite que se extiendan sus efectos, en base al principio democrático de la voluntad de las mayorías.

La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo ~~es la de una fuente autónoma de derecho objetivo, como creemos lo hemos~~ demostrado con los anteriores argumentos o como lo expresa Mario de la Cueva, es:

"La norma jurídica creada autonomamente -- por las organizaciones de trabajadores -- y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representen un interés jurídicamente protegible" (34).

Finalmente consideramos que el contrato colectivo de trabajo, no pertenece a ninguna de las ramas de la clasificación clásica -- del derecho, esto es, no es institución de derecho privado, ni de derecho público, con seguridad podemos aseverar que pertenece al campo del derecho social, que según definición del profesor Trueba Urbina es:

El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración --

(34) Cueva, Mario de la, Op. Cit., T. II, P. 638.

protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles (35).

El Derecho Social tiene como función primordial la protección de los grupos sociales socio económicamente débiles, por medio de sus principios lograr un equilibrio ante esa desigualdad que de hecho se presenta en la realidad; al analizar la evolución del contrato colectivo, afirmamos que la institución nació como respuesta a los abusos del patrón en la contratación individual del trabajo, en la reflexión del movimiento obrero para nivelar su desigualdad, en otras palabras nace con las características de las instituciones del derecho social y se desarrolla como un derecho de clase, esto se explica en virtud de que el contrato colectivo, su celebración, es una obligación para la parte patronal y un derecho de los trabajadores, cuando el empresario tiene a su servicio trabajadores sindicalizados, pero lo relevante es que por medio de él se pueden obtener graduales reivindicaciones a favor de la clase trabajadora, ya que por el principio de la inderogabilidad, no se pueden modificar en perjuicio del trabajador las normas contenidas en el contrato colectivo, este principio se encuentra consignado en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Primera. La Historia del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra estrechamente vinculada al desenvolvimiento de la Asociación Profesional, tan es así, que ambas instituciones se presentan en el fenómeno social.

Segunda. El Contrato Colectivo de Trabajo nace antes - de su reconocimiento legal, en la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de la lucha social planteada entre las organizaciones obreras y el empresario.

Tercera. Organizados Los Trabajadores en Sindicatos, lo graron se garantizara el cumplimiento de lo pactado en los Contratos Colectivos, es por ello, que en todas las Legislaciones se pide que el sujeto obrero sea una asociación profesional legalmente reconocida.

Cuarta. Dentro del campo del Derecho Positivo Universal, el Contrato Colectivo de Trabajo nace como figura del Derecho Civil, posteriormente se reglamento en leyes especiales, para que, finalmente adquiriera en algunos países la categoría de Garantía Constitucional.

Quinta. El Contrato Colectivo de Trabajo y la Asociación Profesional, son el resultado de la búsqueda del movimiento obrero organizado por encontrar los medios jurídicos que le permiten equilibrar su desigualdad socioeconómica con respecto al empresario.

Sexta. Tanto en la doctrina como en las legislaciones al Contrato Colectivo de Trabajo se le conoce con diferentes nombres o acepciones, ello debido a los distintos criterios adoptados respecto a su naturaleza jurídica.

Séptima. Es inadecuada la denominación que utiliza la Ley Federal de Trabajo de nuestro país, al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo, resulta más apropiado el término Convención Colectiva de Trabajo.

Octava. El Contrato Colectivo de Trabajo tiene un alto valor jurídico, económico y social, en el plano legal es la institución central del Derecho Colectivo de Trabajo; en el plano socioeconómico, es el instrumento que puede poner fin por la vía pacífica a los conflictos que se plantean entre el Capital y el Trabajo.

Novena. El Contrato Colectivo de Trabajo es la reglamentación sobre condiciones de trabajo y otras cuestiones relativas a este, producto de la concertación de las partes que en él intervinieron, y de aplicación forzosa en el ámbito que la Ley determine.

Décima. Por su naturaleza el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra configurado por dos tipos de cláusulas, las de carácter obligacional, cuya finalidad es crear los derechos y obligaciones que contraen entre sí las partes celebrantes, y las de carácter normativo, constituido por las normas que van a regular los contratos individuales de trabajo sobre las condiciones de trabajo.

Décima Primera. El Contrato Colectivo de Trabajo, se compone de la Envoltura: Cláusulas destinadas a asegurar el cumplimiento y vigencia del Contrato; el núcleo; cláusulas sobre las condiciones de trabajo; y el elemento obligatorio: cláusulas respecto a las recíprocas obligaciones que contraen entre sí las partes, las tres partes son esenciales pero revisten distinta trascendencia, el núcleo, es el elemento principal y en torno a él giran la envoltura y el elemento obligatorio.

Décima Segunda. Las características del Contrato Colectivo de Trabajo se explican una en función de las otras, son de dos tipos; las que afectan al Contrato Colectivo como un todo, y las que afectan únicamente a su elemento normativo o núcleo.

Décima Tercera. El Contrato colectivo de Trabajo es un acto complejo, sus características en su conjunto lo distingue de las demás figuras jurídicas, ellas son las siguientes: La obligación de -- una de las partes a celebrarlo; puede adquirir vida jurídica por la concertación de voluntades o un acto de autoridad; y es obligatorio a personas que no intervienen en su elaboración; finalmente produce dualidad de efectos, en base a todo esto, se deberá explicar la naturaleza jurídica de la institución.

Décima Cuarta. El Contrato Colectivo de Trabajo tutela un doble interés, el de los trabajadores individualmente considerados, y por otro lado, protege el interés profesional del grupo de trabajadores, aquél se somete a éste, el titular del interés profesional es el - sindicato.

Décima Quinta. El Contrato Colectivo de Trabajo, es el medio idóneo para dar cumplimiento al principio Constitucional de: --- "Trabajo igual, salario igual", la función de aquel es la de uniformar las condiciones de trabajo, primero en una empresa, posteriormente en una determinada región, es por eso, que el legislador ordinario pudo - declarar obligatorio para el patrón, su celebración.

Décima Sexta. El Contrato Colectivo de Trabajo presenta distintas particularidades en cada país, según la política jurídica laboral que se haya adoptado, pero no por ello la institución pierde sus características en su concepción general.

Décima Séptima. Los efectos que produce el Contrato Colectivo de Trabajo, son de dos tipos, los obligacionales, consistente en las obligaciones que contraen entre sí las partes celebrantes, se da entre ellos una relación de deudor-acreedor; los normativos, son las -- normas que se trasladan a los contratos individuales de trabajo, cuya imposición es obligatoria para aquellos a los que va dirigido el Contrato Colectivo, por lo que se dice, que tiene cuerpo de contrato y alma de Ley.

Décima Octava. En los Contratos Colectivos de Trabajo, indiscutiblemente se rompe con los principios fundamentales de los contratos, como son la autonomía de la voluntad y la libertad contractual.

Décima Novena. El debate sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo aún no se cierra, su explicación a pasado por diferentes etapas, producto de la evolución que ha sufrido la institución, primeramente se explicó bajo la dogmática del Derecho Civil, luego se acudió a soluciones transitorias, posteriormente la doctrina se basó en argumentos con un marcado matiz filosófico o político social, no faltaron las explicaciones de carácter puramente jurídico.

Vigésima. El Contrato Colectivo de Trabajo, no es un contrato, sino fuente autónoma de derecho objetivo, no pertenece al Derecho Privado ni al Público, es campo del Derecho Social, e Instrumento de la clase obrera.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. ed., Ediciones Ariel, Barcelona, 1973

ALONSO GARCIA, Manuel, Derecho del Trabajo, Ed. José Ma. Bosch, Barcelona, 1960.

ARIAS RAMOS, Jesús, Derecho Romano, 4a. ed., Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, s/f.

ARISTOTELES, La Política, trad. al Esp. Antonio Gómez Robledo, 5a. ed., Ed. Porrúa S.A., México. 1977.

BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Trad. al Esp. Miguel Sussini, 2° Vol., Ed. Alfa, Buenos Aires, 1953.

BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho del Trabajo, T.II, 4a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1981.

CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.

CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, Imp. Manuel León Sánchez, México, 1924.

CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Ed. Jarris S.A., México, 1932.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica, 3a. ed., Ed. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.

M-00101122

CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 2a. ed., Ed., Trillas S.A., México, 1982.

CORDOVA GUERRON, Eduardo, Las Convenciones Colectivas de Trabajo, Ed. Culturà Hispànica, Madrid, 1952.

CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, 4a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1963.

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1984.

DUGUIT, León, Las Transformaciones del Derecho Privado - desde el Código de Napoleón, Trad. al Esp. G. Posada, 2a. ed., Ed. Beltrán, Madrid, 1920.

FEROCCI, Virgilio, Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Trad. al Esp. José María Ruiz, Ed. Instituto Editorial Reus, Madrid, 1942.

FERRARI, Francisco de, Derecho del Trabajo, Las Relaciones Colectivas, Vol. IV, 3a. ed., Ed. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1974.

GALLART FOLCH, Alejandro, Las Convenciones Colectivas de Trabajo, Ed. Librería Bosch, Marcelona, 1932.

GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, 4a. ed., s. Ed., Sevilla 1950.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11a. - ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1980.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 12a. ed., Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, T. I, 12a. ed., Ed. Ediciones Arayú, Buenos Aires, 1968.

LEON XIII, Encíclica Rerum Novarum, Colección de Encíclicas y Cartas Pontificias, Num. 37, Ed. Pablet, Buenos Aires, 1944.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 1976.

RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, 2a. ed., Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor S.A., México, --- 1980.

RUPRECHT, Alfredo, Derecho Colectivo de Trabajo, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.

SORDO GUTIERREZ, José, Contratos Colectivos de Trabajo, - Ed. Trillas S.A., México, 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. --- ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1975.

WILSON RANDLE, El Contrato Colectivo de Trabajo, 3a., ed., Ed. Letras S.A., México, 1963.

DICIONARIOS Y ENCLOPEDIAS

DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Pallares, Eduardo, 10a. ed., Ed.- Porrúa S.A., México, 1977.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET, Quillet, Aristides, Tomos del I al VIII, Ed. Argentina S.A., Buenos Aires, 1959.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomos del I al ---- VIII, 1a. Reimpresión, Ed. Porrúa S.A., México, 1985.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de - 1917, 79a ed., Ed. Porrúa S.A., México, 1986.

Ley Federal del Trabajo de 1970, 57a. ed., Ed. Porrúa S. -- A., México, 1988.

Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal de 1931, 56a ed., Ed. Porrúa - S.A., México, 1988.

Código de Comercio y Leyes Complementarias 50a. ed., Ed. Porrúa S.A., México 1988.