

**Anticonstitucionalidad de la  
Comisión Nacional de Vigilancia  
del Contrato Ley del Algodón**

**JAIME CRUZ PINEDA**

**MEXICO**



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.

J A I M E C R U Z P I N E D A

**Anticonstitucionalidad de la  
Comisión Nacional de Vigilancia  
del Contrato Ley del Algodón**

ESTUDIO ELABORADO EN EL SEMINARIO DE  
DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
MEXICO, D. F. 1 9 6 9

A mi esposa:

Luz y belleza de mi existir.

Doña María Cristina Lobo de Cruz.



**A mis padres con amor y gratitud.**

**Don Enrique Cruz Robles y**

**Doña Petra Pineda de Velazquez.**

A mis hermanos fraternalmente

María Luvia

Esthela

Marthita (en memoria)

Mario

Pedro

José Luis

Conradito.

A mis hijos, esperanza y realidad.

Belinda

Miriam

Elizabeth

Jaime

Enrique

José Z.

A mis maestros con agradecimiento.

Lic. Jorge M. Garizurieta González

Lic. Gaspar Rivera Barrios.

A mis amigos por su estímulo.

Andrés

Alberto

Carlos

Esiquio

Francisco

Hector

Homero

Jorge

Miguel.



## INDICE

		Pág.
CAPITULO I.-	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	1
	I.- Origen	3
	II.- Terminología	3
	III.- Definición	4
	IV.- Características.	6
	V.- Definición en la Ley.	11
	VI.- Contenido	11
	VII.- Naturaleza Jurídica	12
CAPITULO II.-	EL CONTRATO LEY.	21
	I.- Concepto y Fines	23
	II.- Definición	23
	III.- Formación	24
	IV.- Naturaleza Jurídica	31
CAPITULO III.-	COMISIONES MIXTAS.	33
	I.- Antecedentes Históricos	35
	II.- Fundamento Legal	37
	III.- Análisis del Artículo 335 de la Ley Federal de Trabajo.	38
	IV.- Jurisprudencia	38
	V.- Criterio Doctrinal	41
	VI.- Conclusiones.	46
CAPITULO IV.-	COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -- OBLIGATORIO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS Y REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION.	47
	I.- Origen	49
	II.- Naturaleza Jurídica	50
	III.- Fines	50
	IV.- Contenido	52
	V.- Análisis y Crítica de las Disposiciones, Facultades y Obligaciones Consignadas en la Comisión de Vigilancia.	52
	VI.- Conclusiones	68
	BIBLIOGRAFIA	71

## CAPITULO I

### CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

I .-	Origen	Pág. 3
II .-	Terminología	3
III .-	Definición	4
IV .-	Características	6
V .-	Definición en la Ley	11
VI .-	Contenido	11
VII .-	Naturaleza Jurídica	12

ORIGEN . - La aparición de los contratos colectivos de trabajo, obedeció a situaciones concretas que prevalecían a fines del siglo XIX.

La gran industria, el Mecanismo y las condiciones imperantes de la contraprestación del trabajo, crearon los supuestos necesarios para su nacimiento.

En primer término, la gran industria no tuvo por resultado únicamente el establecer una separación entre los patrones y los trabajadores, sino que contribuyó a asociar a los obreros y a crear entre ellos lazos de solidaridad. Es en los grandes centros industriales, donde el obrero se da cuenta que su condición de trabajador libre le entrega inermemente a la organización económica a la que depende.

En segundo lugar, el auge del mecanismo que tuvo por consecuencia la desocupación de ininidad de obreros por el desplazamiento motivado por la maquinaria que substituía en el trabajo al individuo y que daba por resultado que el patrón obtuviera la mano de obra más barata.

En tercer término, la inaplicabilidad del contrato individual de trabajo, que contenía prestaciones por demás ínfimas para satisfacer las necesidades del trabajador, en el que el patrón imponía su voluntad fijando las condiciones de trabajo, por medio de los llamados Reglamentos de Trabajo, que se colocaban en las puertas de la negociación correspondiente, que el trabajador se veía precisado a aceptar aún cuando en ocasiones, éstas eran contrarias a su calidad humana.

En cuarto lugar, el abstencionismo por parte del Estado en las cuestiones obrero patronales, dió por resultado la aparición de la Escuela Liberal Individualista, doctrina que proclamaba la libertad económica que indicaba que el bien del individuo debe ser el fin de toda actividad política y económica, quedando impedido el legislador para actuar en favor de aquellos que no eran por si mismos capaces de defenderse, por lo que los trabajadores se encontraban a merced de los patronos.

Por último, el anhelo de los trabajadores de obtener prestaciones decorosas para poder subsistir tanto él como su familia, en una forma decorosa, todas estas situaciones dieron lugar a la aparición del contrato colectivo de trabajo.

TERMINOLOGIA . - La institución más importante del derecho colectivo de trabajo, es sin lugar a dudas el contrato colectivo de trabajo, función inmediata y jurídica de la asociación profesional, en él se plasman las condiciones de trabajo a prestar en una empresa por parte de sus trabajadores y la contraprestación a dichos servicios, ya sean individuales, sociales o colectivos, pero tomando en cuenta que el ser racional como trabajador, merece condiciones óptimas de toda índole, dada su calidad humana y parte principal de los factores de la producción, y el sindicato, como una institución protectora y política con personalidad propia; es preciso señalar que el contrato colectivo de trabajo es un paso gigantesco de los trabajadores para lograr el fin que se persigue, o sea, obtener y disfrutar de mejores prestaciones, intervenir en una forma más directa en las funciones sociales y políticas. El Contrato Colectivo, tiene su origen a fines del siglo -



pasado, el Maestro de la Cueva nos indica que: nació en el siglo XIX en cuya época, afirmaba la doctrina del Derecho Civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la Ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que era un contrato productor de obligaciones, o no podía producir sus efectos. Y se llamó colectivo en razón de que, del lado de los trabajadores, participaba una colectividad humana ( 1 ).

La denominación de contrato colectivo de trabajo ha sido atacada y varios autores han propuesto nuevas acepciones, pero aún cuando la mayoría de los tratadistas están de acuerdo en que dicha terminología es impropia, el nombre de contrato colectivo de trabajo ha persistido, y tanto la legislación como la doctrina de la mayoría de los países la sigue usando.

En Bélgica, Charles de Vischer, tituló su libro " Le Contrat Collectif de Travail "; en Francia Barthélemy Reynaud denominó su libro: " Le Contrat Collectif en France "; si bien los alemanes emplearon la denominación de " Tarif Vertrag ", fue debido a que el pacto se refería a los salarios a pagar a los trabajadores.

Entre las alocuciones propuestas está la de " I Concordati di Tariffe Nell' Ordinamento Giuridico del Lavoro ", pero la doctrina italiana sigue usando el término de contrato colectivo de trabajo; Balella en sus " Lecciones de Legislación de Trabajo "; Bassi en su " Diritto Sindicale e Corporativo "; Mario de la Cueva en su " Derecho Mexicano del Trabajo ", aún cuando considera a ésta inadecuada; el Maestro Léon Duguit, manifiesta que era inadmisibles la concepción del llamado contrato colectivo de trabajo y propuso en las conferencias que sustentó en Buenos Aires en 1912, que era urgente cambiar dicha denominación por la de " Convención Colectiva de Trabajo "; el Maestro Mario de la Cueva comenta: " que si bien la Ley Francesa en 1919, definió a la institución como un contrato, emplea el término propuesto por el tratadista Duguit, pero la doctrina sigue usando la denominación de contrato colectivo de trabajo y hasta los últimos años es cuando principió a variar la terminología con la introducción del contrato Ley ".

En nuestro Derecho ya se ha llevado a cabo el intento de cambiar la denominación de contrato colectivo de trabajo; y en las tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1912, como en la convención colectiva de trabajo y tarifas mínimas de aplicación en la República, para la fábricas de hilados y tejidos, aprobada en 1927; existió el intento de cambiar dicha denominación, pero estas acepciones propiamente son aplicables, no al contrato colectivo de trabajo ordinario, sino al contrato ley.

Nuestras leyes al hablar sobre la figura jurídica que nos ocupa, siempre usa la acepción de contrato colectivo de trabajo.

DEFINICION . - Al respecto existen infinidad de definiciones, las cuales son variables, no existiendo uniformidad entre las mismas, ésto es debido a la enorme importancia que tiene dicha institución y a la diferencia de criterios que ha suscitado; y

---

( 1 ) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 476 Año de 1964.

nuestros tratadistas la definen de la siguiente manera:

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, al indicarnos que se entiende por contrato colectivo de trabajo, nos dice: " Es el estipulado entre una agrupación de trabajadores por una parte y, un patrón o agrupación de patronos por la otra y que, su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales, se deben conformar los contratos individuales de trabajo o bien, según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerado, tiene con su patrón ". ( 2 )

Gallar Folch, tratadista extranjero, al tocar el tema de la crítica a la denominación de contrato colectivo de trabajo, define a la convención colectiva, acepción que propone, como " pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo concluído entre un patrón o grupo de patronos o asociaciones patronal profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que habian de adaptar los contratos de trabajo singulares o colectivos ". ( 3 )

El Maestro Mario de la Cueva en relación al tema dice:

" El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, ó éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio ". ( 4 )

El Maestro J. Jesús Castorena señala que : " Es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en el que delegan por aquellos esa facultad, para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ello ". ( 5 )

Nuestra Ley Federal del Trabajo define a la figura jurídica que analizamos de la forma siguiente: " Art. 42. - Todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo. " ( 6 )

---

( 2 ) Contrato Colectivo de Trabajo. Raúl Cepeda Villarreal. P. ó 1952

( 3 ) Derecho Español del Trabajo. Gallart Folch. P. 143

( 4 ) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 632.

( 5 ) Manual de Derecho Obrero. J. Jesús Castorena. Pág. 217 Segunda Edición.

( 6 ) Ley Federal del Trabajo. 50a. Edición. Pág. 18

De los criterios antes señalados, y sin que pretenda haber obtenido una definición que llene todos los requisitos necesarios, y señale todos los elementos de la figura jurídica a definir, propongo como definición del contrato colectivo de trabajo, la siguiente: Es el convenio celebrado entre asociaciones profesionales de diversa clase social; la patronal puede ser uno solo de ellos, en el que se pactan derechos y obligaciones de cada parte entre sí, y las condiciones de la prestación de servicios de trabajo individual y sus respectivas contraprestaciones, delimitándose dicha creación de derecho laboral en el tiempo y espacio.

**CARACTERISTICAS.** - En todo contrato colectivo de trabajo hay una serie de cláusulas que se deben clasificar, atendiendo a la situación misma que regula, unas son necesarias para la existencia del contrato colectivo de trabajo, otras aún cuando son pactadas pueden omitirse y el contrato colectivo de trabajo existirá, esta parte es importante para nuestra tesis, pues es necesario establecer la clase de cláusulas en que quedan incluidas dentro del contrato colectivo de trabajo las comisiones mixtas que indica el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo. Si bien adelantamos un poco nuestro programa a seguir, ello es necesario para una mejor comprensión del tema de este estudio, para llegar a desentrañar dicho problema y obtener una conclusión al respecto.

En la doctrina alemana el jurista Philipp Lotmar trata el tema, pero influenciado por la época misma, en la cual el Derecho Civil imperaba con su doctrina; Lotmar sostiene que la figura jurídica que nos ocupa se integraba por tres grupos de disposiciones, a saber:

a ). - Las disposiciones transitorias, que son ciertas cláusulas que se convienen en ocasión de un contrato colectivo. Pueden referirse, dice Lotmar, a la terminación de una huelga o paro, a la suspensión de un boicot decretado por los obreros contra el empresario, a la readmisión de un trabajador despedido; estas cláusulas pueden faltar, por que no son parte del contrato colectivo, sino normas ocasionales y accidentales, que nada dicen sobre el contenido propio del contrato.

b ). - Las disposiciones que se refieren al contrato colectivo de trabajo considerado en sí mismo. Podrían considerarse diciendo que son reglas que se refieren a la fuerza e imperio del contrato colectivo; son en primer término, las normas sobre principio, duración y fin del contrato colectivo; en segundo lugar, las reglas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo; en tercer término ciertas cláusulas que previenen la formación de organismos, y que servirían para procurar salvar las diferencias y conflictos que puedan sobrevenir entre las partes y finalmente, aquellas normas que pueden sancionar a la parte que viole el contrato colectivo de trabajo".

He aquí una opinión que sirve a nuestro estudio, cuando posteriormente Lotmar dice: "que las cláusulas que previenen la formación de organismos, que sirven para

procurar salvar las diferencias y conflictos que pudieren sobrevenir, constituyen el contenido esencial del contrato colectivo, y su extensión puede variar, pero no podrá faltar en la absoluto, por que estaría incompleto el contrato colectivo o no existiría".

"c ). - Las normas sobre las condiciones generales de trabajo. La definición de este tercer grupo, dice Lotmar, es inútil por conocido, pues son las condiciones que servirán de base a los contratos individuales de trabajo, o sea, las normas para la prestación de los servicios". ( 7 )

Posteriormente la doctrina francesa recogió la exposición de Lotmar y Barthélemy Reynaud al respecto dice : " No me parece posible, dada la variedad de constituciones económicas, considerar un modelo tipo de contrato colectivo de trabajo, tal como lo hizo la Sociedad Alemana de Reforma Social. Es más conforme a la técnica francesa, examinar la validez de las principales cláusulas en uso en nuestro Derecho. Entonces se puede, siguiendo a Jay clasificar las cláusulas en dos series: a ) Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo, cuya serie se puede denominar el núcleo; b ) las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del contrato colectivo, serie que por su parte recibe la denominación de envoltura protectora".

El Maestro Mario de la Cueva nos sigue diciendo, que Paul Pic defendió las ideas de Lotmar y Reynaud. El contenido del contrato colectivo de trabajo se divide en tres partes principales : a ) El núcleo que abarca las cláusulas en número ilimitado que se refieren a las modalidades de los contratos individuales o de equipo que celebran las partes ligadas en la convención; b ) La envoltura protectora son las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el contrato colectivo, las de adhesión eventual de terceros, las que fijan los derechos sindicales, las que sancionan la huelga y las cláusulas sobre arbitraje o compromisos; c ) Finalmente deben agregarse a las anteriores, los artículos relativos a la aplicación y duración del contrato colectivo". ( 8 )

Los maestros alemanes Kaskel y Hueck-Nipperdey, dice el Maestro de la Cueva, sistematizaron definitivamente la doctrina.

El contrato colectivo de trabajo, es un negocio jurídico complejo y consta de tres partes: a ) La envoltura o sean, las reglas sobre la forma, duración, terminación y revisión; b ) El elemento normativo, que es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo. Son, dijo Kaskel " Todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo"; c ) Por último, el elemento obligatorio, al decir de Hueck-Nipperdey "Está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contraen hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo"; según la cita del Lic. Mario de la Cueva, dichos tratadistas definen que las partes de que se compone un contrato colectivo de trabajo forman un todo, ninguna puede faltar, pero la primera y la tercera componen el marco que recibe a la se

( 7 ) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 594.

( 8 ) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 594.

gunda; todo el contrato colectivo tiende a su elemento normativo y sus otros aspectos son los medios que aseguran la efectividad de aquél. Era posible que al lado de los tres aspectos apuntados se encontrara un cuarto elemento, de carácter accidental u ocasional, y sería el grupo de disposiciones que Lotmar llamara transitorio.

Tomando en cuenta las anteriores ideas, la Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra, según manifiesta el Dr. Mario de la Cueva, realiza un excelente análisis en derecho comparado, ofreciendo un cuadro bastante completo del contenido de los contratos colectivos. Este contenido se descompone en dos elementos: "Todas las leyes sobre las convenciones colectivas, contienen dos series de reglamentaciones las que difieren por su naturaleza, su alcance y su función: a) Una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la convención colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités paritarios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores parte en las instancias de conciliación; b) Una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la convención colectiva.

Los dos capítulos son de importancia desigual, pues el primero es un método para seguir el segundo; ahora bien, la reglamentación de las relaciones entre las partes en la convención colectiva, no es un fin en sí, sino un método para el establecimiento de las condiciones de trabajo. Sirve de armadura a la reglamentación de las condiciones de trabajo, capítulo éste que es la verdadera razón de existencia de las convenciones colectivas". Nos sigue diciendo el Dr. de la Cueva, que la Oficina Internacional de Trabajo, posteriormente determina los elementos de cada una de las cláusulas de la convención colectiva. El elemento obligatorio comprende, por regla general, las siguientes cláusulas: a) Las cláusulas que se relacionan con la ejecución del contrato colectivo y en particular, las prohibiciones de los actos que pueden turbar la vida normal de la institución; b) Las cláusulas relativas a la organización de las relaciones colectivas; incluyendo las llamadas cláusulas sindicales; c) Las cláusulas que prevén la creación de instituciones paritarias, agencias de colocaciones, sistema de asistencia social, consejos de empresas, etc.; d) -- Finalmente, las cláusulas sobre la admisión y despido colectivo del personal.

El elemento normativo comprende las condiciones de las prestaciones de los servicios y se refiere, normalmente a los siguientes datos: a) Obligaciones de los patronos; b) Obligaciones de los trabajadores; c) Reglas sobre la terminación de los contratos de trabajo; d) Por último, ciertas normas para la organización de las relaciones de trabajo y la reglamentación de los conflictos individuales de trabajo.

Ahora bien, los dos elementos del contrato colectivo presentan diferencias importantes, en primer término, en cuanto se refiere a los sujetos de las relaciones jurídicas, pues de un lado los acreedores y deudores de los derechos y obligaciones derivados del elemento normativo son los sujetos particulares de las relaciones individuales de trabajo, en tanto los sujetos en el elemento obligatorio, son las respectivas asociaciones profesionales. En segundo lugar, los dos elementos difieren en cuanto a su naturaleza, pues mientras el efecto normativo, cualquiera que sea su naturaleza, y por su especial inderogabilidad, tiene el valor de una ley. El elemento obligatorio tiene únicamente la fuerza de los contratos. Todavía se puede señalar una tercera diferencia y se refiere a las formas de

sanción judicial, pues los conflictos suscitados en ocasión de los dos elementos del contrato colectivo, son distintos por su naturaleza y frecuentemente, son de la competencia de un órgano diverso.

Con estas ideas el Dr. Mario de la Cueva analiza la serie de cláusulas que contiene o debe contener el contrato colectivo de trabajo y nos dice: "Creemos que esas mismas ideas de Kaskel y Hueck-Nipperdey, con alguna variante pueden usarse en el Derecho Mexicano".

El contrato colectivo de trabajo comprende en consecuencia, las partes siguientes: a) La envoltura; b) El elemento obligatorio; c) El elemento normativo; d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

1.- Los tres primeros elementos del contrato colectivo son los que integran la institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero, en realidad, no forman parte de él. Lotmar ha sostenido desde principios de siglo, que el contrato colectivo no era un contrato de trabajo, ni un contrato preparatorio, ni una transacción, pero que sin embargo, era posible que se le agregaran algunos de estos contratos. Por tanto para decidir sobre la naturaleza del contrato colectivo, haremos a un lado este grupo de disposiciones".

Es decir, el Dr. de la Cueva no toma en cuenta la clasificación de Lotmar en forma íntegra. Nos sigue diciendo dicho tratadista:

2.- "La envoltura del contrato colectivo de trabajo, como dijo Lotmar, son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución. El concepto, no obstante, no es idéntico al del profesor alemán y difiere también de la idea por Kaskel y Hueck-Nipperdey.

El elemento que consideramos se descompone en dos partes: norma sobre la vida y norma sobre el imperio del contrato colectivo. Las primeras, señaladas por Lotmar, Kaskel y Hueck-Nipperdey, se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo. Los segundos comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de las empresas, cuando el contrato colectivo de trabajo se celebre con un sindicato gremial".

Sigue diciendo el Maestro de la Cueva: "las dos partes mencionadas quedan incluidas en rubro general de la envoltura del contrato colectivo de trabajo, forman la parte externa de la institución y se distinguen de los dos elementos restantes."

Según dicho tratadista, el elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que al decir de Hueck-Nipperdey, fijan las obligaciones que contrae hacia el otro, cada una de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo.

La descripción que propone el Lic. Mario de la Cueva, coincide parcialmente



te con la de los autores alemanes, pero tomó en cuenta la discriminación que hizo la Oficina Internacional del Trabajo; en el libro de esta Organización se señalaron las principales normas que integran el elemento obligatorio y de su consideración nació la idea que expone el Maestro de la Cueva.

Posteriormente este tratadista expresa su opinión respecto al elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo, y ésta idea sirve para el estudio, al hablar dicho Maestro de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, dando a entender que las comisiones mixtas tienen facultades jurisdiccionales, debido a que las acepciones Conciliación y Arbitraje están hechas en un sentido tal, que expresan que pueden conocer en estos periodos, la idea antes mencionada se encuentra comentada en la parte segunda del Capítulo XLVI que se refiere precisamente al contenido del contrato colectivo de trabajo en el Derecho Mexicano y nos dice: "El elemento obligatorio, por tanto, se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones contraídas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste frente a aquél. Dentro del primer grupo se comprenden normas tales como las que preveen la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y todas las prohibiciones al empresario para garantizar la libertad sindical; todas estas cláusulas son la garantía de efectividad del contrato colectivo, pues por ejemplo, las comisiones mixtas mencionadas ayudarán a la conservación de la paz y a la vigencia de la convención y las cláusulas de exclusión, -- quieren evitar las maniobras encaminadas a disgregar el grupo sindical y a mantener las posibilidades de defensa del interés profesional."

Para el Maestro de la Cueva, en el Derecho Mexicano, puede llevarse a cabo la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, mismas que ayudarán a la conservación de la paz y a la vigencia de la convención; pero el caso es que no concuerda con el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y la mayoría de los tratadistas mexicanos, criterio que es en el sentido de que las comisiones mixtas no están facultadas para conocer conflictos obrero-patronales, como tribunales de trabajo o auxiliares de éstos, pues la fracción XX del artículo 123 Constitucional es bastante clara y determina cuáles son las autoridades de trabajo y por consecuencia, quiénes tienen facultades jurisdiccionales; por lo que no coincidimos en este aspecto con el pensamiento del insigne Maestro, en razón que la tesis a sustentar es precisamente la contraria a lo afirmado por el Maestro de la Cueva; tomando como base precisamente las diversas ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, criterios de tratadistas solventes desde un punto de vista doctrinario, y sobre todo, por el hecho real en nuestro medio en el cual es imposible que se deje a los sindicatos y patrones, miembros de una comisión mixta, que juzgen un caso concreto, derivado de un conflicto obrero-patronal, pues desgraciadamente dichas partes no están capacitadas moral ni técnicamente para desarrollar una función de tal naturaleza.

Nos sigue diciendo el Maestro de la Cueva: "El elemento normativo, según la idea generalmente aceptada en las doctrinas extranjeras, se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios". Pero dicho tratadista sugiere la conveniencia de una mejor denominación, y dice al respecto: "Nuestros contratos colecti

vos comprenden, en su elemento normativo, dos series de cláusulas que pueden denominarse respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios y condiciones colectivas para la prestación de los servicios"; "las dos series persiguen una misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros".

Y señala el Maestro de la Cueva, que la primera de las series está formada por aquellas normas de las que dijo Kaskel : " pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo ", son las normas que fijan la jornada de trabajo los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador, naturalmente las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrón; la segunda serie está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores; pueden citarse como ejemplos, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario: hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc.; y nos sigue diciendo el Maestro de la Cueva, que las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda, se refiere a normas que imponen obligaciones al patrón, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor".

Al tocar este tema el Maestro Villarreal, hace hincapié en dos tipos de cláusulas: cláusulas esenciales, cláusulas accidentales o secundarias y nos sigue diciendo: "En la doctrina simplemente se distingue el contenido esencial de aquello que no es esencial sino accidental, en la inteligencia de que se considerarán formando parte del contenido esencial del contrato colectivo aquellas cláusulas con las que debe conformarse en forma imperativa, los contratos individuales de trabajo, como por ejemplo: los salarios, trabajos extraordinarios, vacaciones, escalafones, salarios que correspondan a dicha jerarquía, métodos de remuneración, disciplinas, duración y resolución del contrato, ya que estas cláusulas son indispensablemente necesarias para la existencia del contrato colectivo de trabajo, y en algunas ocasiones se involucra también dentro de la esencia misma del contrato a las cláusulas que se refieren al momento en que empezó a surtir sus efectos o entra en vigor, así como la extensión territorial de donde surte sus efectos o tiene aplicación el contrato colectivo de trabajo, ya que estas cláusulas en algunas legislaciones, son necesarias para la validez del contrato colectivo de trabajo".

**DEFINICION EN LA LEY.** - La Ley Federal del Trabajo define la figura jurídica que analizamos de la forma siguiente: "Art. 42. - Todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo".

**CONTENIDO EN LA LEY.** - La Ley Federal del Trabajo se refiere al contenido del contrato colectivo indicando en su artículo 47, que en el pacto deben fijarse: - 1. - El monto de los salarios; 2. - Las horas de trabajo; 3. - La intensidad y calidad del trabajo; 4. - Los descansos y vacaciones y, 5. - Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Respecto a la enumeración que hace nuestra Ley, ésta ha sido criticada; el Dr. Mario de la Cueva señala: "Falta desde luego la referencia al elemento obligatorio y



tampoco existe prevención sobre la envoltura del contrato. Las primeras cuatro fracciones mencionan condiciones generales de trabajo que forman parte del elemento normativo, o sea, de una indudable pobreza, el derecho individual de trabajo y la previsión social son aspectos indispensables de nuestro estudio y, la segunda no se encuentra tocada; el aspecto individual del Derecho de Trabajo comprende muchas medidas a las que tampoco se hace referencia". (9)

NATURALEZA JURIDICA.- Uno de los temas más apasionantes y discutidos -- por los tratadistas, ya sean nacionales o extranjeros, es respecto a la naturaleza jurídica del contrato colectivo del trabajo, pues es necesario saber cual es la base jurídica de la obligatoriedad del contrato colectivo del trabajo, por que los trabajadores quedan obligados a un acto jurídico en el cual ellos no han intervenido, sino que dicho acto lo realiza una asociación. Algunos juristas toman como base para su estudio, las diferentes épocas -- que ha tenido el contrato colectivo de trabajo, tomando en cuenta sus diversas etapas; vñ culo jurídico que nace, obligaciones y facultades, manifestación de voluntad, derecho -- público y realidad social; otros, infinidad de situaciones, pero consideramos que el trato disto extranjero que ha sabido clasificar e interpretar las diferentes teorías sobre la natura leza jurídica del contrato colectivo de trabajo, por medio de la agrupación de los diferen tes pensamientos, es el Maestro Gallart Folch.

No pretendo ahondar sobre este estudio, pues vuelvo a repetir, el fin de la -- tesis es la Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento del Contrato Ley de Algodón, pero es necesario abordarlo para sentar bases jurídicas respecto a la misma naturaleza de dicha Comisión, valga pues la aclaración antes hecha.

El Maestro Gallart Folch nos dice: "la clasificación que adoptamos en el estu dio doctrinal reduce las teorías a tres grandes grupos: Primero, el grupo de las teorías civi listas a base del individualismo y de la autonomía de la voluntad; Segundo, teoría de tran sición o de tipo ecléctico y tercer grupo, el de las teorías que pudieramos apellidar gené ricamente derechos sociales" (10) por lo que Gallart Folch analiza dichas teorías de la ma nera siguiente: Teoría del Mandato. -- "Esta teoría considera a las agrupaciones sindicales como mandatarios de sus respectivos asociados y consecuentemente, como contratantes a -- nombre de cada uno de ellos en el contrato colectivo del trabajo; siendo el título del man dante los estatutos del sindicato o bien, la expresión de la voluntad de los mandantes al -- momento de ingresar a la asociación sindical de que se trata". Al respecto, la crítica lo tilda de absurdo, pues entre otras cosas, no explica la vigencia absoluta que imperativa -- tiene sobre un contrato las condiciones estipuladas en un contrato colectivo.

Ahora bien, si el tema de estudio es una figura jurídica de nuestra legisla -- ción, es necesario remitirnos al Derecho Común, para conocer que es lo que se entiende -- por mandato en nuestro orden jurídico, y encontramos que el artículo 1546 del Código Ci vil para el Distrito y Territorios Federales indica: "El mandato es un contrato por el que -- el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encargue". Comparando esta definición con el contrato colectivo, encontramos que los -- trabajadores son los mandantes, el sindicato, personal moral, mandatario y los actos o neg ocios jurídicos encargados de realizar, son las condiciones de trabajo con que se integra rán los contratos individuales. Según la teoría que se examina, cuando un trabajador in --

(9) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II Pág. 600. 1964.

(10) Convenciones colectivas de condiciones de Trabajo en los doctrinas y en la legisla -- ción extranjera y española. Pág. 60 Barcelona. 1962. Gallart Folch.

gresaba al sindicato, era la exteriorización de expresión de voluntad por parte de éstos - para que se actualizaran todos los actos realizados por el organismo sindical, quedando - incluida la facultad de concertar contratos colectivos por parte de este último, así como - para gestionar ante el patrón o patrones las mejores condiciones de trabajo, y cuando el afiliado al sindicato ingresaba, aprobaba la gestión hecha por el sindicato y aquellos que integraban el organismo sindical, otorgaban mandato en los términos antes descritos, por conducto de los estatutos que nórmanan la existencia del sindicato; hay que hacer notar - que esta teoría en parte explica efectos aislados del contrato colectivo, pero la teoría no explica la inderogabilidad de los preceptos del contrato colectivo de trabajo por las - cláusulas de un contrato de trabajo individual, pues es sabido que en el mandato los man - dantes por sí, pueden novar con un contrato lo establecido por sus mandatarios; esta situa - ción no tiene acomodo en el contrato colectivo, pues las condiciones de trabajo estable - cidas en el mismo no pueden ser modificadas por acuerdos celebrados entre los trabajado - res aisladamente y el patrón, si ésto aconteciera carecería de efectos el contrato colecti - vo y prácticamente sería nulo y el fin que persigue se haría imposible, pues es sabido que el trabajador individualmente es presionado por el patrón para que acepte condicio - nes favorables a este último.

Otro de los inconvenientes de esta teoría es que el mandatario no queda obli - gado respecto de la gestión llevada a cabo, y en el contrato colectivo, los sindicatos son partes estipulantes, es decir, quedan igualmente obligados para con el patrón.

TEORIA DEL CUASI CONTRATO DE LA GESTION DE NEGOCIOS. - Por conducto de esta teoría se trata de explicar el vínculo jurídico que surge con la celebra - ción del contrato colectivo de trabajo, la cual supone que las asociaciones sindicales al - celebrar el contrato colectivo no actúan como mandatarios de sus miembros, sino como - gestores de negocios, para lograr mejores condiciones de trabajo dentro de la empresa, - condiciones que deberán ser más positivas en el desarrollo de sus labores. Esta doctrina no puede explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, por que entre otras razones, la gestión tiene como particular efecto el conseguir una utilidad completa o un beneficio respecto de la persona a la que se le gestiona un negocio, eminentemente social y abstracto, no puede encaminarse a un solo trabajador en particular.

De lo que se deduce que ante la insuficiencia de la teoría del mandato civil, para dar una explicación satisfactoria del por qué la obligatoriedad del contrato colecti - vo, diversos autores creyeron encontrar la solución del problema en una figura jurídica - en la que no se reconocen expresiones de voluntad por parte de los interesados, y así en - contramos la teoría del cuasi contrato de la gestión de negocios.

Para una mejor comprensión nos remitimos nuevamente a nuestra Legislación y el artículo 1896 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, nos indica - qué se entiende por gestión de negocios y a la letra dice: " El que sin mandato y sin es - tar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio". Volviendo a comparar la relación de sindicato y sus afiliados advertimos que la asociación profesional llevaría a cabo espontáneamente sin previo man - dato el contrato colectivo con el único fin de beneficiar a sus afiliados, por lo que no - se le consideraría como mandatario de los trabajadores, sino como gestor de negocios que no obra para sí en la realización del contrato, pero sí persigue para sus miembros condi - ciones más favorables de trabajo.

Esta teoría también deja sin solución la irrevocabilidad de las estipulaciones celebradas en el contrato colectivo por las cláusulas de un contrato individual; por otra parte de la definición de gestión de negocios se desprende que no nacerá la relación jurídica cuando no aparezca una utilidad concreta que acomode con los intereses individuales, y en el contrato colectivo también existen cargas para el trabajador.

Asimismo como manifiesta Gallard Folch: La gestión cuasi contractual del negocio presupone una abstención o silencio del supuesto beneficiado que no se da, en muchos casos, en los contratos colectivos. Si este contrato se discutió y sometió a votación en el seno del sindicato ¿ cómo puede suponerse a éste gestor de negocios de cada uno de los que votaron en contra de la ratificación del contrato discutido? .

También hay que hacer notar que en nuestro medio, el artículo 1896 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, al definir la gestión de negocios, señala " que el que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga del asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio"; encontramos la parte conducente que dice: " y sin estar obligado a ello", es decir, que se requiere que no se encuentre obligado el gestor con el dueño del negocio para que exista la gestión de negocios, y del artículo 248 de la Ley Federal del Trabajo se desprende, que entre las obligaciones de los sindicatos no se encuentra en ninguna de sus fracciones, disposición que los obligue a celebrar dichos contratos, pero el artículo 232 del citado Ordenamiento al definir La Asociación profesional señala " Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes ". De lo que se deriva que uno de los fines inmediatos de la asociación profesional, es " el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes "; y ésto se actualiza por conducto de los contratos colectivos, luego entonces es una obligación por parte de la asociación profesional pactar las condiciones de prestación de los servicios, así como la contraprestación respectiva.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice que el gran defecto de esta doctrina estriba en que: " ni siquiera nació la obligación de respetar el contrato colectivo, pues era en el instante de celebrar el contrato individual de trabajo cuando se sabía si se ratificaba la gestión. Es verdad que la doctrina del Derecho Civil admitió la validez de los contratos celebrados en violación del contrato colectivo de trabajo; pero se esforzó por mantener la responsabilidad, aún cuando fueron teóricas, de los interesados; la teoría de la gestión de negocios suprimía la posibilidad de la responsabilidad, pues sino se ratificaba la gestión y por no nacer las obligaciones, no podía incurrirse en responsabilidad.(11)

TEORIA DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCERO. - Formando parte del grupo de las teorías civilistas, apareció la estipulación en favor de tercero, tratando de explicar el vínculo que surge en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, creyendo que con esta figura se podría dar explicación, tanto a los vínculos jurídicos entre patrón y trabajadores pertenecientes a la asociación sindical, como a la subsistencia de obligaciones y relaciones jurídicas para la agrupación sindical contrante, aún después de concluida la celebración del contrato y, en consecuencia, se explicaba la acción ejercida por la asociación sindical para reclamar el cumplimiento del contrato celebrado, y es más, el hecho de que se estipulara en favor de un tercero indeterminado no tendría -

(11).Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo II. Pág. 495 2a. Edición--1964.

importancia, pues de acuerdo con la doctrina, basta que dichos terceros sean determinados en el momento en que la estipulación debe producir efectos; con ello esta teoría explicaba los efectos que produce el contrato colectivo aún para los trabajadores que en el momento de celebrar el contrato de trabajo no formaban parte de la agrupación sindical, sino que se adhirieron con posterioridad.

Aún por las razones anotadas, dicha teoría es insuficiente para explicar el vínculo que nace en el contrato colectivo, entre otras razones, por que no se puede aceptar que el obrero asociado pueda considerarse como tercero en una relación jurídica en que es parte la asociación sindical a que está adherido.

El Maestro Cepeda Villarreal, nos hace notar también la insuficiencia de la teoría para explicar el vínculo referido, cuando dice: " La estipulación a favor de un tercero requiere necesariamente la aceptación, sea expresa o tácita del beneficiado, para que el beneficio que se logre se estipule y si ésto es así, lógico y jurídico es que el beneficio pueda ser renunciable, lo que es contrario a la realidad teórica del contrato colectivo de trabajo ". (12)

La teoría de Estipulación a favor de tercero, fue proclamada por Barthélemy Reynaud en una de sus obras sobre el contrato colectivo de trabajo ( 13 ), salvaba uno de los principales obstáculos con que se encontraban las teorías que se han mencionado anteriormente, o sea la falta de personalidad jurídica del grupo contratado por la parte obrera. El papel de estipulante o promisorio correspondía al sindicato, el de promitente al patrono y los beneficiarios los trabajadores. Se explicaba los vínculos jurídicos habidos entre el patrono y los trabajadores, así como también la persistencia de las relaciones entre el sindicato pactante y el patrono, aún después de terminado el contrato, situación que no explicaban las anteriores teorías; si bien algunos autores hicieron ver que a veces el tercero no se encontraba determinado; Crepín ( 14 ) citado por Gallart Folch dada la solución al expresar: " La doctrina y la jurisprudencia admiten la validez de la estipulación por otro, en beneficio de persona determinada, con tal que tales beneficios sean determinables en el momento en que la convención debe producir su efecto".

Entre una de las críticas que mayor firmeza ha alcanzado, es la que nos dice que no es posible considerar como terceros civiles a los trabajadores, pues no existe una diferencia entre el sindicato y sus miembros con lo cual pueda considerarse como terceros a los trabajadores, pues si bien la asociación profesional se constituyó para celebrar contratos colectivos, no es el único objeto.

Por otra parte en la estipulación a favor de tercero las ventajas son para las personas beneficiadas, mientras que en el contrato colectivo encontramos no solamente ventajas sino también cargas para los trabajadores.

TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA. - Dentro del grupo de las doctrinas civilistas apareció la teoría de la personalidad moral ficticia, esta doctrina

(12) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal. Pág. 19. 1952.

(13) Le Contrat Collectif en France. Barthélemy Reynaud.

( 14 ) Le Contrat Collectif en France. Barthélemy Reynaud.

explica que la asociación profesional, que pacta las relaciones de trabajo con la empresa es de naturaleza ficticia, ya que esta asociación debe identificarse con cada uno de sus miembros activos, que forman la síntesis o suma de la asociación profesional o sindicato. Esta teoría no considera, como la de estipulación a favor de tercero, a los trabajadores como terceros, pues precisamente son éstos los que obran directamente, asociadamente, esto es, no son terceros, sino en realidad, actores dentro de la suma de su responsabilidad individual y que constituyeron la persona moral ficticia. En la condición del contrato colectivo de trabajo cuando la asociación profesional obrera lo pacta, quienes realmente lo celebran son los trabajadores, y por esta consideración quedan obligados a su cumplimiento.

El contrato colectivo de trabajo no tiene una naturaleza especial, la asociación profesional no actúa ni como gestor ni como mandatario de los trabajadores, ni estipula tampoco en beneficio de ellos. Simplemente se produce el efecto normal de la personalidad ficticia del grupo. Esta tesis, sin embargo no puede prosperar, si tenemos en cuenta que el sindicato también se encuentra afectado por el acuerdo, ya que es responsable, en nombre de los asociados, del cumplimiento del pacto colectivo convenido.

TEORIA DEL CONTRATO PREPARATORIO. - Otros autores trataron de asimilar la figura jurídica que nos ocupa a otra civil, al contrato preparatorio, contrato preliminar y siguiendo el programa trazado de analizar dicha teoría conforme a nuestra legislación encontramos que en el artículo 2243 dice: "Puede asumirse contractualmente la obligación de celebrar un contrato futuro" y el 2244 "La promesa de contratar o sea el contrato preliminar de otro, puede ser unilateral o bilateral", es decir, que la promesa de contrato "es un contrato a virtud del cual una parte o ambas se obligan en cierto tiempo, a celebrar un contrato futuro determinado".

Analizando comparativamente el contrato preparatorio con el contrato colectivo, es insuficiente el primero para explicar la naturaleza jurídica de este último, pues en el primero una o ambas partes son las que se obligan, es decir, la obligación puede ser unilateral o bilateral, y en la figura jurídica que nos ocupa es bilateral, pues tanto el sindicato como el patrón intervienen en la elaboración del convenio, si bien en el contrato preparatorio crea obligaciones de hacer, o sea, la de celebrar en el futuro otro contrato que será el definitivo; en el contrato de hacer, que consisten en no celebrar contratos individuales, sino solamente en caso de llegarlos a concretar, llevar a cabo ese pacto conforme al contenido fijado en el contrato colectivo.

Por otra parte el contrato preparatorio está sujeto a una condición o sea, a celebrar contrato futuro en un cierto tiempo, sin embargo en el contrato colectivo la celebración de los contratos individuales pueden nacer en el momento mismo que surge el contrato colectivo.

Las teorías antes mencionadas son insuficientes para demostrar el fundamento jurídico de la obligación general profesional que nace con la celebración de los contratos colectivos entre las diversas partes de la relación de trabajo originada.

De las teorías antes mencionadas, podemos concluir que los juristas de principio de siglo, cuando el Derecho Civil explicaba toda figura jurídica, máxime que el con-

trato colectivo quedaba incluido como contrato, pensaron que el contrato colectivo debería de tener su fundamento en el Derecho Civil, cosa por demás imposible, si ponemos la debida atención a cada teoría, parecen estar bien fundamentadas, pero parten de una base falsa, pues el contrato colectivo de trabajo no caía dentro del ámbito del Derecho Civil, sino que es y era una figura jurídica especial. Por lo que dichas doctrinas son insuficientes para demostrar el fundamento jurídico de la obligatoriedad general profesional que nace de los contratos colectivos entre las partes contratantes.

Las principales teorías de Transición son: " Teoría del uso o costumbre industrial ", que estima que el contrato colectivo de trabajo no viene a ser mas que una forma reglamentaria de la profesión industrial, dice es un hecho obligatorio que viene como consecuencia de la costumbre o práctica industriales, como opina Kaskel, citado por D. Pozo ( 15 ) " El producto de una acción impuesta por los grandes intereses industriales; su obligatoriedad para las partes y para los miembros de las asociaciones, depende de una imposición social que ejercen los dos grupos pertenecientes en sus relaciones del uso con el otro, como en las que mantiene miembros".

Esta teoría no puede explicar la naturaleza del Derecho del contrato colectivo de trabajo, pues es sabido que la costumbre como un uso inveterado, requiere un lapso más o menos largo de actos de una misma especie o forma; y el contrato colectivo de trabajo es dinámico, viene a ser la expresión de un momento social económico; no puede de acuerdo con las costumbres, estar al día dentro de la dinámica social.

TEORIA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA. -Esta doctrina tiene su fundamento en el concepto de representación y de solidaridad necesaria de parte de quienes forman el grupo profesional. Explica que entre trabajadores y empresa no existe propiamente un contrato, sino un acuerdo para alcanzar un mismo fin, o sea, prevenir conflictos de trabajo; establecer una ley profesional obligatoria entre los diversos trabajadores, y cuando una persona es admitida en la asociación profesional, se somete de antemano a las disposiciones que convengan la mayoría de sus miembros, comprometiéndose, asimismo, a respetarlas.

Una de las críticas más fundamentadas que se hace a esta doctrina, dice; si bien la teoría de la solidaridad necesaria explica los acuerdos contraídos por la mayoría y justifica la unificación del individuo de que ha de aceptar los pactos colectivos, en cambio no especifica el modo de obrar de la convención colectiva como figura jurídica, pues no sólo no estructura los rasgos de este fenómeno jurídico, sino únicamente considere sus efectos, la aplicación de la convención a toda la profesión.

TEORIA DEL PACTO SOCIAL. - Según esta Teoría desde el momento que un trabajador se adhiere a un sindicato, consiente en someter su voluntad a la voluntad colectiva, y en atención a este principio mayoritario el contrato colectivo celebrado por el sindicato, tiene repercusión incluso a la minoría que manifestó su voto en contra de lo acordado en el contrato. Cabe notar que la organización sindical, es el elemento indispensable para que se celebre un contrato colectivo de trabajo y si un trabajador se sindicaliza, el objeto es proteger y mejorar sus intereses, lo que se obtiene por medio del contrato colectivo de trabajo. Esto justifica el pacto que se efectúa, cuando los asociados expresan su intención de solidarizar sus actos con todas las consecuencias que de ellos se

(15) Derecho del Trabajo - Juan Pozo. Tomo IV. pág. 320

deriven, así como también justificar la facultad sindical de celebrar un contrato colectivo de trabajo, encontramos sus fundamentos en dicho pacto social de los sindicalizados.

La crítica que se hace en torno de esta tesis, es que dicha teoría resulta imponente para explicar con satisfacción la celebración del contrato colectivo de trabajo que se efectúa en circunstancias especiales y con una representación peculiar de trabajadores, como es el caso de un contrato colectivo para terminar con un conflicto colectivo o de naturaleza económica que ha dado lugar a un movimiento de la huelga y que por regla general, se celebra por un comité de huelga. También es insuficiente la teoría del pacto social, para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión, arte u oficio, de las normas que, en el contrato colectivo de trabajo se estipulan para regular las relaciones obrero patronales que lleguen a desarrollar en dicha profesión, arte u oficio.

Ahora bien, las teorías jurídico sociales tienen especial interés debido a que hacen caer las teorías civilistas y de transición, las cuales colocan al contrato colectivo de trabajo en el campo del derecho privado, y, dichas teorías jurídicas sociales, sitúan ya dentro del ámbito del derecho público al contrato colectivo de trabajo, he aquí la importancia de las mismas, pues es un paso fundamental y definitivo, que si bien todavía existen puntos a aclarar la base sobre la cual parte, es bien fundamentada y señala que el contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica que nace precisamente del derecho colectivo de trabajo y que su naturaleza es propia.

TEORIAS JURIDICO - SOCIALES. - Primero hablaremos del objetivismo solidarismo de León Duguit. -Esta teoría es una reacción contra el civilismo clásico de Hauriou, este Maestro llamó subjetivismo revolucionario, que surgió en el campo de la filosofía del Derecho, tales son las características de la concepción jurídica del célebre catedrático de la Universidad de Burdeos, para fundamentar la obligatoriedad del derecho. Duguit sostiene que la solidaridad es la base para la obligación del Derecho, teniendo en cuenta que el hombre no puede vivir mas que en sociedad en consecuencia, es preciso que se someta a las leyes que orientan la disciplina social.

Una regla social, económica, moral, dice Duguit, adquiere el carácter de norma jurídica cuando por diversas causas el grupo de los sujetos que constituyen la sociedad de que se trata, tiene conciencia de la sanción de dicha regla, puede asegurar de un modo definido la vida social organizada de una manera más o menos perfecta.

Al respecto nuestro Maestro Cepeda Villarreal nos dice: " Duguit, refiriéndose se a los contratos colectivos de trabajo indica que son una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del Derecho Civil, que el contrato colectivo de trabajo es una " convención Ley ", que regula las relaciones de dos clases sociales, sin que pueda considerársele como un contrato que produzca obligaciones especiales concretas y temporales entre dos sujetos de derecho, sino más bien, debe considerarse como una ley que regula las relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, es pues, el contrato colectivo un régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de estos dos grupos sociales " ( 16 ).



TEORIA DEL INSTITUCIONALISMO JURIDICO DE M. HAURIOU. - Este célebre filósofo del institucionalismo jurídico, afirma que todo lleva en la vida social a la institución, y considera al Estado como la más perfecta de las instituciones y que en éste se dan otras instituciones más pequeñas.

Considera que el contrato no es la única fuente de las obligaciones, pero -- cuando se establece la permanencia de las relaciones contractuales, forzosamente se llega a una institución. El dato esencial para las relaciones entre el contrato y la institución, es que ésta se encuentra hecha para durar, en tanto que el contrato no lo está.

Por la fuerza de las cosas, como la sociedad y su conjunto tienen necesidad de duración, las instituciones deben predominar sobre los contratos, y las situaciones primeramente contractuales deben transformarse en situaciones institucionales. La vida social no es mecánica, sino orgánica y las diversas maneras de organización se expresan en la institución. Todo tiende a la vida social de la institución, por que es lo estable y permanente. Considera Hauriou que el orden jurídico no se agota en el derecho del estado ni siquiera en el derecho nacional; la ley y la costumbre son fuentes de derecho, pero no lo agotan. También la institución es creadora del derecho, de un derecho que vive en el seno del ordenamiento jurídico total, pero que es idéntico al restante derecho objetivo. Es un derecho estatutario y reglamentario, es derecho local, que solamente vive en el interior de las instituciones, pero que se impone ésta de la misma manera que se impone el derecho del Estado.

Este autor considera al contrato colectivo como un reglamento contractual - que señala las condiciones generales de trabajo; es un término intermedio entre el contrato y la institución y esto se explica en virtud de que la Empresa aún no toma el cariz de institución perfecta, pues todavía existe la oposición entre patrones y trabajadores. Si esta pugna desapareciera, el contrato de trabajo se transformaría en uno de los elementos del orden jurídico institucional.

TEORIA DEL NORMATIVISMO. - En la misma época en que aparecieron las doctrinas anteriores, surgió la que se conoce con la denominación de normativismo, sostenida por Kelsen, esta teoría no está de acuerdo con la idea del subjetivismo jurídico.

Hans Kelsen parte de la distinción entre el mundo físico, mismo que se encuentra sujeto a la causalidad o leyes del ser y del mundo social, que se encuentra sujeto a la normatividad o leyes del deber ser, y concluye dicho autor, en que la regla del derecho pertenece a un ordenamiento puramente normativo, en tal virtud, en el mundo jurídico - hay exclusivamente normas y todo lo que no tenga el carácter de norma obligatoria de derecho, es metajurídica.

Para Kelsen las personificaciones jurídicas nos señala Gallard Folch ( 17 ) - que " Así individuales como colectivas no son sino ficciones a las que no debe darse ningún valor directo, sino simplemente reflejo " imágenes de un espejo", ha dicho con frase

---

( 17 ) Las Convenciones Colectivas de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjera y Española.



descriptiva " .

El concepto de Estado como persona colectiva soberana de una categoría teológica que no es admisible en la ciencia del derecho, no admitiendo por igual el concepto de imperio como fundamento para que una ley sea exigible, ya que ese pretendido "imperio", es un modo con el que pretende disimular la dominación del hombre por el hombre; hay que reconocer que la idea dominante en toda la obra de Kelsen, es la identidad de la norma del derecho con el Estado.

El Maestro Cepeda Villarreal, en relación al contrato colectivo de trabajo - dentro de la idea de Kelsen nos dice: " La identidad del Estado con el ordenamiento jurídico normativo obliga al Estado a incorporar en sus normas positivas todas las ordenaciones normativas que sean realmente jurídicas y en consecuencia, no puede repudiar las normas colectivas de regulación de trabajo que viene siguiendo la vida de la producción, no por causa de un simple movimiento de ideas, sino por imposición de la realidad social, y así en el contrato colectivo de trabajo, se ha logrado pleno reconocimiento y consagración legal, no sólo como norma intersindical sino especialmente como norma profesional "(18)

Tomando en consideración las doctrinas y estudio realizado, nuestra opinión, sin que se pretenda que esté elaborada como deseamos, y que obtenga trascendencia alguna, es en el sentido de que el contrato colectivo de trabajo, es un hecho real que trasciende a una institución propia del derecho colectivo de trabajo y que tiene que considerarse como una fuente del derecho objetivo.

---

( 18 ) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal . Pág. 30 1952.

## CAPITULO II

### EL CONTARTO LEY

	Pág.
I	
I	- Concepto y Fines 23
II	- Definición 23
III	- Formación 24
IV	- Naturaleza Jurídica 31

CONCEPTO Y FINES. - El contrato colectivo de trabajo ordinario, es el fin inmediato de la asociación profesional, y el principal objeto de ésta es pactar mejores condiciones de labores para los trabajadores, convenir en un nivel igual de fuerza y presión en que se encuentra colocado el empresario, pues unidos los trabajadores en forma permanente, es natural que por medio de la presión, ya sea por la huelga o por otros medios logren mejores prestaciones individuales o colectivas.

Tanto el contrato colectivo como la asociación profesional, han ido evolucionando de la misma manera que el Derecho del Trabajo, los trabajadores ya no se encuentran unidos por lo que toca nada más a una empresa, un solo sindicato viene a agrupar trabajadores de diversas fábricas, para que posteriormente los mismos sindicatos, se fusionen entre sí, formando federaciones y más tarde estas federaciones se unen, o bien con sindicatos para integrar confederaciones, por regla general esta clase de asociaciones profesionales han tendido a agrupar trabajadores de una misma rama de la industria en todas sus especialidades, o como excepción, trabajadores de toda rama de industria y cuando se trata de una sola de ellas, los trabajadores miembros de la asociación profesional, pugnan por que las condiciones de trabajo y sus contraprestaciones sean idénticas.

El contrato ley tiene precisamente como finalidad el que todo trabajador de una misma rama de la industria obtenga un mínimum de prestaciones cuando menos, pudiendo celebrar un sindicato en forma particular un convenio con la o las empresas en que es titular y administrador de la ejecución del contrato ley, para que a sus afiliados se les pague en forma superior al pactado en el contrato ley; es decir, que esta figura jurídica viene a ser un paso adelante de los trabajadores, con el objeto de lograr mejores prestaciones; pero no solamente del lado de los trabajadores es ideal la existencia y aplicación del contrato ley, pues los empresarios también salen beneficiados cuando todos tienen que aplicar las normas que se estipulan en dicho contrato, aún aquellos que no intervinieron en la elaboración o firma del mismo; razón por la cual los costos en la producción es idéntica, pues se tendrán que pagar los mismos salarios, las mismas prestaciones sociales, tienen cargas idénticas y por ende, idénticos gastos y costos de obra y por consecuencia; no habrá competencia desleal en el mercado.

DEFINICION. - Tocante a su definición, al igual que el contrato colectivo ordinario existen infinidad de ellas, pero sólo tomaremos en cuenta, aquellas que se adaptan a nuestro medio.

B. Reynaud define el contrato ley como: " Aquel contrato que se impone para una profesión y para toda una región " ( 19 ).

---

( 19 ). - Le Contrat Collectif en France. Pág. 193. Citado por el Lic. Trueba Urbina. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo III. Pág. 315.

De la acepción antes mencionada se desprende que uno de los elementos necesarios de dicha figura, es que existe una imposición por parte del Estado quedando relegados los intereses individuales a un segundo plano, pues los colectivos son los que prevalecen, siendo ésta la razón que da dicho Maestro al expresar su opinión sobre el contrato ley.

La ley alemana de 27 de diciembre de 1912 sobre contratos define a la figura jurídica que nos ocupa indicando: " El contrato ley es un contrato colectivo, declarado obligatorio a petición de parte legítima, por Decreto del Ministerio del Trabajo, para una rama de la industria y en una región determinada " .

De lo que se desprende que también existe una intervención directa por parte del Ministerio de Trabajo, es decir, por parte del Estado, el cual con su sanción da el carácter de obligatoriedad a dicho contrato, pero a petición de parte legítima.

La legislación de Léon Blum sobre contratos colectivos de 24 de junio de 1936 ( 20 ) señala : " A petición de alguna organización sindical, patronal u obrera interesada, el Ministerio del Trabajo o su representante, promoverá la reunión de una comisión mixta con miras a la concertación de un contrato colectivo de trabajo, destinado a normar las relaciones obrero-patronales en determinada rama de la industria o comercio, de determinada región o para el territorio nacional " ; de lo que se desprende que en Francia se sigue el mismo método que en nuestro medio, para el nacimiento del contrato ley.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 define y establece: " Cuando un contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y todos los trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por Decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo local correspondiente" .

En nuestra opinión, el contrato ley es aquel acuerdo o convenio que nace de los sindicatos obrero-patronales de una misma rama de la industria, que representan cuando menos a las dos terceras partes, siendo aplicable tanto a los trabajadores como a los empresarios de esa industria en forma igual, sin que haya distinciones; obligatoriedad que deriva del Decreto que formula el Ejecutivo de la Federación.

FORMACION EN LA LEY. - Para analizar como nace el contrato Ley en nuestro medio, es necesario que nos remitamos al artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo; en su parte señala: " Cuando un contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados de determinada rama

de la industria en la región indicada, si así se establece por Decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo local correspondiente.

En el artículo antes transcrito, hay dos requisitos de fondo para el nacimiento de nuestra figura jurídica: I. - La previa existencia de un contrato colectivo de trabajo ordinario y, II. - Que dicho contrato haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región.

Hay que hacer notar que en nuestro medio, así como en el de los países extranjeros, difícilmente tendría aplicación el segundo requisito de fondo exigido por el artículo 58 de la ley, es más, si fuera necesario dicho requisito sería imposible que existiera contrato ley alguno, debido a la imposibilidad material que dicho contrato colectivo de trabajo se celebrara por los patrones y trabajadores que representen la mayoría, de dos terceras partes, a que hace referencia el citado precepto, de no haber sido por la intervención directa del Ejecutivo Federal.

Si el Ejecutivo Federal esperase hasta que se pusieran de acuerdo las dos terceras partes de los patrones y trabajadores, que representen la mayoría, sin que intervenga el Estado por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no existiría convención colectiva alguna de dicha naturaleza. No quiero decir que se haya violado nuestra Ley, cuando el Ejecutivo de la Nación interviene antes de que se celebre el contrato Ley, sino que una vez más es aplicable, el que una realidad social, es decir un hecho real, se imponga no por costumbre, sino por que es necesario.

Pues si ésto no aconteciera, por la falta de organización patronal y con el aislamiento y pulverización que éstos prefieren entre sí, con el objeto de ganar o de obtener el mercado respectivo tendría por consecuencia, que nunca se celebraría contrato ley, razón por la cual considero que éste es un obstáculo para que se lleve a cabo el contrato ley en los terminos que dispone el artículo 58; por otra parte, tomando en cuenta la división que existe en el sector obrero, pues es sabido que existen diversas centrales cuyos fines políticos y sociales no convergen, sino por el contrario, se contraponen, pues cada uno tiende a obtener mayor fuerza social, económica y política, por lo que es imposible que en una forma espontánea se reúnan los sindicatos que agrupan a los trabajadores de la rama correspondiente, para llevar a cabo una contratación colectiva.

Existe una costumbre establecida desde el año de 1912 y conformada en la convención textil del año de 1925, demostrando que la regla para el nacimiento del contrato colectivo de trabajo que menciona la Ley en el artículo 58 es: Que el Ejecutivo Federal convoque a los industriales y a los sindicatos de trabajadores de una rama de la industria para la celebración de una convención mixta de la cual nace el contrato colectivo de trabajo obligatorio. En todos los casos ha intervenido el Poder Público, y las partes de común acuerdo celebran un contrato colectivo de trabajo aplicable a una rama de la industria que rige en una región determinada o, en la República.

Al efecto, podemos citar precisamente el contrato colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas y Reglas Generales de Modernización.

La primera pregunta que podríamos hacer es, ¿de dónde deriva la facultad del Ejecutivo Federal para convocar a trabajadores y patronos con el fin de que elaboren un contrato colectivo de trabajo, mismo que será aplicable a una rama de la industria;? considero que tomando en cuenta la teoría de Léon Duguit, nuevamente un hecho social viene a tener fuerza de norma jurídica y se presenta como una costumbre, pues las partes tienen la convicción y conciencia de que debe de ser en esa forma, ya que en otra sería imposible la elaboración de dicha convención; razón por la cual podemos decir, que debido a que las clases sociales patronal y obrera, consideran que es necesario ese procedimiento, por medio de la costumbre deberá de tomar carta de definitividad dicho método, por lo que sería conveniente que el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo fuera modificado y se estableciera dicho procedimiento, ya que si tanto el Estado como la parte patronal y la obrera, han considerado que ese procedimiento es el adecuado para elaborarse y celebrarse el contrato ley en la forma ya detallada, y que nuestro Derecho es escrito, no veo ningún inconveniente para que se reforme el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, adaptándolo al procedimiento actual.

Por lo que propongo que se adicione dicho precepto de la siguiente forma: El Poder Ejecutivo podrá convocar a los patronos y trabajadores sindicalizados para que celebren dicho contrato, normando el procedimiento a seguir.

Por otra parte, es bien sabido que al intervenir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es esta Secretaría la que toma la iniciativa, proponiendo un reglamento que norme las labores de la convención; naturalmente que dicho reglamento debe ser votado por las partes directamente interesadas, pero esto se debe a que si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no hiciese dicha excitativa, no existiría el contrato ley.

Posteriormente encontramos los artículos 59, 60, 61 y 62 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que contienen requisitos de forma a seguir para que el contrato ley sea consagrado legalmente.

El artículo 59 establece: " La solicitud para que un contrato colectivo de trabajo sea declarado de carácter obligatorio en una industria y en una región determinada, se dirigirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual después de haber certificado de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión, en los términos del artículo anterior, publicará la demanda en el " Diario Oficial de la Federación ".

La práctica seguida por el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Departamento que precisamente se avoca a las pláticas que sustentan las partes del contrato ley, y una vez que justifica que los signantes de la solicitud son la mayoría de la profesión, de acuerdo con el artículo 58, no solamente publica la demanda en el Diario Oficial, sino que también publica el contrato colectivo-



aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores y patrones.

La interpretación dada al artículo 58 de nuestro Código Laboral, es en el sentido de que no es necesaria la petición conjunta de obreros y patrones, sino que basta la solicitud de uno u otro.

Aún cuando en la práctica casi siempre en forma conjunta solicitan, tanto obreros como patrones, que se eleve a la categoría de contrato ley. La publicación de la demanda y el contrato colectivo, tienen por objeto notificar a los interesados de que existe una solicitud para dicha elevación, es decir, para que el contrato colectivo de trabajo ordinario, sea contrato ley.

Respecto al cómputo de las mayorías se a llevado a cabo de la manera siguiente: la de los patrones; por el número de trabajadores que tienen a su servicio y la de los sindicatos por el número de sus agremiados.

El Artículo 60 de nuestra Ley Federal del Trabajo que establece: " Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la demanda, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores, pertenecientes a la profesión, dentro de la región determinada de que se trata, puede formular oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ".

Este artículo declara que cualquier persona afectada por la posible extensión de la obligatoriedad, se puede apersonar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para llevar a efecto toda clase de objeciones, claro está, siempre que dichas objeciones estén perfectamente fundadas; deberán de presentarse los razonamientos consiguientes, pruebas y alegatos que justifiquen dicha oposición, así como el fundamento legal correspondiente. Llevándose ésto a cabo dentro de los quince días siguientes a la publicación del contrato y la demanda en el Diario Oficial de la Federación.

Ahora bien, ¿ qué es lo que se debe entender por oposición motivada?, para responder a esta pregunta nos remitimos a lo manifestado por el Lic. Trueba Urbina: " La oposición motivada que constituye una especie de contestación de la demanda, necesariamente debe fundarse en causas de orden legal y económicas. También tiene que referirse a todos los hechos y fundamentos legales de la misma, sin que ésto sea obstáculo para que también puedan invocarse razones económicas de futuro. Por consiguiente, la oposición no motivada debe de tenerse por no interpuesta ". ( 21 )

Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria de 4 de agosto de 1937, sostuvo el criterio siguiente: " Contrato Colectivo, Oposición a la aplicación del. Si dentro del término fijado por el artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones formularon oposición a la demanda del contrato colectivo, y la misma no fue tomada en cuenta y no se le dió el trámite establecido por la ley, es evidente que la expedición del Decreto declarando obligatorio el contrato perjudica a los patrones, por que no se tomaron en cuenta los motivos de oposición que se hicieron valer, violándose en su perjuicio consecuentemente, las garantías de los artículos 14 y 16 Constitucio

( 21 ). -Derecho Procesal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina.

nales, por lo que es procedente concedérseles la protección Federal, para el efecto de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, pero sin que ello signifique que deje de estar vigente en toda su obligatoriedad el contrato ley así expedido, porque conforme al artículo 76 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales, las sentencias de amparo sólo se ocuparán de los individuos particulares o personas morales, privadas u oficiales que lo soliciten, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que versa la demanda, sin hacer declaración general respecto de la ley o acto que la motivare". ( 22 )

El procedimiento para hacer extensiva la obligatoriedad del contrato a los terceros que no fueron parte del mismo, presenta dos fases: puede haber oposición motivada o bien, no haberla.

En el supuesto de no haber oposición, se aplica el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: " Transcurrido el término de 15 días sin que se formule oposición por parte de patrones o trabajadores, el contrato colectivo podrá ser declarado obligatorio, en todo aquello que no se oponga a las leyes de interés público, mediante un decreto que al efecto publique el Ejecutivo Federal ".

A este precepto se le puede dar la interpretación, que de no haber oposición por las partes afectadas por la extensión de la obligatoriedad del contrato al expedir el decreto el Ejecutivo Federal, se sobreentiende que éstas han expresado su consentimiento tácito, al no oponerse a la declaración de obligatoriedad de dicho contrato.

Ahora bien, cuando el precepto antes mencionado estipula que el contrato podrá ser declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a las Leyes de interés público, entendemos que el contrato será obligatorio, siempre y cuando se respeten en el mismo los principios legales vigentes en materia de trabajo, establecidos por el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo; es decir, el Ejecutivo Federal no podrá declarar obligatorio aquel contrato colectivo de trabajo que contenga cláusulas que estipulen prestaciones inferiores a las consignadas en el artículo 123 Constitucional, o bien, otorgar facultades que dicho precepto no concede a las partes en el convenio; considero que para que el Ejecutivo decrete el contrato ley, es necesario que primero investigue si en la convención colectiva no existen preceptos, o bien facultades, que contraríen al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a su Ley Reglamentaria, en el capítulo correspondiente de esta tesis, en el caso del Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas y Reglas Generales de Modernización, el Ejecutivo no tuvo el cuidado de examinar si las facultades con las cuales se investía a la Comisión Nacional de Vigilancia del Contrato Ley del Algodón, eran o no concordantes al artículo 123 citado y al artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo.

Considero que respecto a la aceptación tácita por parte de los trabajadores

( 22 ) Semanario Judicial de la Federación. Pags. 1450 y 1451 Cía. Peletera Occidental, S. A., y Coadyuvantes.



y patrones que no intervinieron en la contratación, da como consecuencia la validez del contrato ley, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria de 22 de octubre de 1941 sustenta que es improcedente el amparo contra el Decreto que lo declara obligatorio. Pues habiendo sido consentida la demanda de obligatoriedad no puede reclamarse después en el amparo, por ser dicho Decreto consecuencia del acto consentido y, por tanto, debe de sobreseerse el juicio de garantías que se promueva en las condiciones apuntadas". ( 22 )

Ahora bien, en el supuesto de que haya oposición dentro de los quince días siguientes a la publicación de la demanda, el artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: " Si dentro del plazo señalado, se formulara oposición por parte de los trabajadores o patrones en la región determinada, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con audiencia de los opositores y de representantes de los signatarios de los contratos colectivos de trabajo, emitirá dictamen sobre la oposición y en su caso propondrá al Ejecutivo se expida Decreto declarando obligatorio el contrato ". El procedimiento de oposición es llevado a cabo con audiencia de los opositores y de representantes de los signatarios de los contratos colectivos. Luego entonces, los opositores gozan de la garantía de audiencia concedida por nuestra Constitución en su artículo 14 y, confirmada por el 62 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha garantía de audiencia constituye un derecho para las partes de ser oídas, de ofrecer razonamientos, pruebas y alegatos, siempre que estén perfectamente motivadas. Es decir, que los opositores gozan de un derecho que es fundamental y necesario dentro de nuestro sistema jurídico constitucional.

El criterio predominante al respecto, es en el sentido de que se trata de un juicio administrativo y que por lo tanto, debe de cumplirse con todas las formalidades del procedimiento. En esa forma ha procedido la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sustentando igual criterio la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, según amparo en revisión 229/45 Keramos, S. A. de Monterrey, N. L. y Fábrica de Loza " La Favorita ", S. A., de 8 de agosto de 1946.

Es ante el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde se han tramitado las oposiciones, permitiendo a los interesados defenderse en la forma y términos que establece el artículo 14 Constitucional.

Ahora bien, hay que hacer notar que el artículo 62 de nuestro Código Laboral, no menciona qué procedimiento debe de seguirse cuando la oposición prospere, es decir, cuando la Secretaría deba emitir dictamen en el sentido de que dicho contrato no debe declararse obligatorio. Y suponiendo, como puede darse el caso en nuestro medio, que prospere la oposición, ¿ deberá el Ejecutivo declarar no obligatorio el contrato colectivo, o sancionarlo con las reformas que hayan prosperado en la oposición, ¿ pero si los opositores se oponen en su totalidad al contrato; ¿ qué debe hacerse? .

Este problema debe resolverse en el sentido de que la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de su órgano competente, procure conciliar a las partes, es decir, a los opositores de que se declare obligatorio un contrato colecti-

ta con miras a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, destinado a normar las relaciones obrero patronales en determinada rama industrial o comercial, de determinada región o para el Territorio Nacional".

Encontramos que en Francia se sigue un procedimiento igual al que en la actualidad se aplica en nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, establece: " Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados, de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los trabajadores y patrones de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por Decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo local correspondiente"

Por todo lo anterior el contrato ley es el acuerdo que nace de los sindicatos y patrones que representan cuando menos las dos terceras partes de una misma rama de la industria, convención que es aplicable tanto a los trabajadores y empresarios de esa industria en forma igual; sin individualizar, sin que haya distinción; obligatoriedad que deriva del decreto que formule el Ejecutivo de la Federación y por consiguiente, es para una determinada categoría de personas, tomando en cuenta la profesión.

**NATURALEZA JURIDICA.** - Considero que la naturaleza del contrato ley es distinta a la del contrato colectivo ordinario, si bien es cierto que éste último sirve de base para el contrato ley, componiéndose de los mismos elementos del primero, es indudable que al adquirir vida jurídica, el contrato ley se torna en un instrumento independiente.

El contrato ley tiene su origen en el contrato colectivo ordinario, pero hay que tomar en cuenta que el propósito no es el mismo, pues el contrato colectivo ordinario tiene aplicación en una empresa o empresas determinadas; sin embargo, el contrato ley rige en una región económica para una rama determinada de la industria. Es decir, que en la figura jurídica que nos ocupa todas las empresas que se encuentran ubicadas en la región determinada y son de la misma industria, les será aplicable el contrato ley; por su obligatoriedad, misma que se hace extensiva no solamente a los trabajadores, sino a todos los patrones de dicha industria, aún aquellas negociaciones que se establezcan posteriormente, se les aplicará automáticamente el contrato ley. El Lic. Fernando Castillo Altamirano al respecto nos dice: " Podemos decir que el contrato ley es un instrumento híbrido, ya que el contenido de la norma es formulado directamente por los trabajadores y patrones, pero los efectos de su obligatoriedad como contrato colectivo obligatorio, deriva del Decreto del Ejecutivo como Organó del Estado. " ( 25 )

(25) Apuntes de Derecho del Trabajo. Fernando Castillo Altamirano.

## CAPITULO III

### COMISIONES MIXTAS

	Pág.
	Pág.
I .- Antecedentes Históricos	35
II .- Fundamento Legal	37
III .- Análisis del Artículo 335 de la Ley Federal de Trabajo	38
IV .- Jurisprudencia	38
V .- Criterio Doctrinal	41
VI .- Conclusiones	46

ANTECEDENTES HISTORICOS. - Vuelvo a reiterar que la figura jurídica tema de la presente tesis, es la Comisión Nacional de Vigilancia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo obligatorio para la industria de la rama del algodón y sus mixturas y reglas generales de modernización, razón por la cual me concretaré a tratar sobre las comisiones mixtas obrero patronales en nuestra Legislación.

Como lo expresa el señor Lic. Gómez Pezuela Ferrera, en su brillante tesis profesional, es de lamentarse que no se haya llevado a cabo un estudio más amplio sobre dichas comisiones por parte de nuestros tratadistas más eminentes, citando dicho profesional que el Maestro Mario de la Cueva, tan prolijo en otros aspectos del Derecho del Trabajo, no haya tratado en su importante obra "Derecho Mexicano del Trabajo" el tema de las comisiones mixtas, pero si bien, como se ha dicho anteriormente, este tema no ha sido explorado con la importancia que merece, hay que hacer notar que maestros tan insignes como Don Rodolfo Cepeda Villarreal, Alberto Trueba Urbina, Jesús Castorena y aún el Lic. Mario de la Cueva, han abordado el tema que nos ocupa, de tal forma que doctrinalmente podemos sacar conclusiones categóricas respecto al origen, formación funciones y facultades de las comisiones mixtas en nuestro medio. pensamientos, que aunados al criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación servirán para nuestro estudio; desgraciadamente la Ley Federal del Trabajo en las motivaciones expresadas por el Congreso de la Unión, no determina el origen y motivo de las multiplicadas comisiones mixtas.

El Maestro Mario de la Cueva no se refiere a los antecedentes históricos de las comisiones mixtas, sino que como se ha dejado indicado en el Capítulo Segundo del presente trabajo, dicho tratadista señala que el elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo, se forma por normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que al decir de Hueck - Nipperdey, fijan las obligaciones que contrae hacia el otro cada una de las partes que celebran el contrato colectivo; y entre el elemento obligatorio el Maestro de la Cueva incluye a las comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, es tan solo en esta parte de su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" donde menciona dicha figura jurídica, pero tan solo por la denominación que hace respecto a esta clase de organismos paritarios se revela el criterio que sustenta dicho Maestro en relación a las facultades de los mismos, al indicar que son de "Conciliación y Arbitraje"; además, hay que tomar en cuenta que incluye a éstos en el capítulo relacionado al contenido del contrato colectivo de trabajo en el Derecho Mexicano y les da la denominación ya referida, por lo cual sirve a nuestro estudio referirnos al pensamiento del Maestro de la Cueva, cosa que haremos en el inciso respectivo.

El Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal al referirse a dichas comisiones, hace un estudio de los sistemas seguidos para solucionar los conflictos entre trabajadores y patronos en Inglaterra y dice: "En cuanto terminó la guerra se suprimieron las medidas de emergencia y se promulgó la ley sobre el salario mínimo WAGES TEMPORARY REGULATION ACT, que permitió al Tribunal INTERIUM COURT OF ARBITRATION establecer, con el carácter de obligatorios los salarios mínimos que se fijaron. Al mismo tiempo, el Gobierno practicó una encuesta que se conoce con el nombre de "Encuesta Whitley", y

ocasionó una doble organización: a ). - El Tribunal Industrial Oficial y, b ). - Unos comités paritarios conocidos con el nombre de " Comités Whitley " .

Nos sigue diciendo el Maestro Cepeda Villarreal: " En cuanto a los comités paritarios Whitley se constituyeron en: a ). - Nacionales; b ). - de Región económica y, c ). - De fábrica, que se integran por igual número de representantes de cada clase y su misión era esencial y preponderante preventiva de conflictos " ( 26 )

El Maestro Cepeda Villarreal indica la trascendencia de las funciones que dichos organismos pueden desarrollar y, dice: " Los Comités Whitley deberían de ser de especial interés para nuestro estudio, ya que se ha llegado a sostener que son el antecedente directo de las comisiones mixtas que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 335 y podrán jugar en un medio honrado un papel trascendental por demás importantísimo; por su conducto podría lograrse un mejor entendimiento entre las clases, coordinar sus intereses de una manera más práctica y mediante individuos más capacitados, cuando menos para conocer directamente la situación, condiciones y sujetos que motivaron el conflicto, quitándole así al Estado o aliviándolo del enorme peso cuando menos numérico de conflictos que, diariamente se presentan a las autoridades " ( 27 )

Tomando en cuenta este pensamiento y la poca experiencia que he adquirido como litigante en el Derecho Laboral, considero que el estado actual en que se desenvuelven las comisiones mixtas obrero patronales respecto a los elementos humanos que las integran, son en la mayoría de los casos, nocivas al trabajador, pues al tratarse de solucionar un caso concreto, no desde el punto de vista jurisdiccional, una comisión obrero patronal, redundo, en la mayoría de los casos, en perjuicio de los intereses de los trabajadores, pues algunos líderes en lugar de defender y proteger esos derechos, están al servicio del patrón para violarlos; el día que dichos representantes tengan plena convicción de los derechos que defienden y no antepongan sus intereses personales, los organismos paritarios serán de gran ayuda para los factores del capital y trabajo, pero siempre y cuando no invadan funciones que competen tan solo al Estado, o sean, las jurisdiccionales. En la inteligencia que en el Capítulo Cuarto se tratará en una forma más amplia este tema.

El Licenciado Alberto Trueba Urbina en su "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", en el Capítulo Tercero, al hablar sobre conflictos del trabajo y referirse a éstos entre obreros y patrones en la legislación extranjera, nos comenta que en Inglaterra " nacieron las instituciones de conciliación y arbitraje, creadas por trabajadores e industriales bajo la forma de consejos, generalmente permanentes, encargados de resolver conflictos de trabajo. En el año de 1800 se expidió una ley para solucionar -

---

( 26 ) Rodolfo Cepeda Villarreal. "Segundo Curso del Derecho del Trabajo" Tomo III .Pág. 44 y siguientes. 1952.

( 27 ) Rodolfo Cepeda Villarreal. "Segundo Curso del Derecho del Trabajo" Tomo III.

los conflictos entre obreros y patronos que autorizaba a éstos a nombrar árbitros; si no se ponían de acuerdo pasaba el juez de paz. En 1836 los alfareros de Glasgow celebraron un convenio por virtud del cual se les obligaba someter toda contienda sobre salarios a un consejo de arbitraje, compuesto de tres patronos y tres obreros. El Consejo de la industria de la Seda en Macclesfield creado en 1849, era permanente y tenía competencia para establecer la tarifa de salarios y aplicar los contratos de trabajo; se componía de doce patronos y doce obreros, más un Presidente y un Secretario sin voz ni voto". Nos sigue diciendo en dicho tratado el Licenciado Trueba Urbina: "Refiere Mundella, industrial de Nottingham, que con motivo de tres huelgas sucesivas en las fábricas de borras y ante la grave situación en que se encontraban obreros y Patronos llegaron a fundar el Consejo de Arbitraje y Conciliación. Este consejo, que era mixto compuesto de once patronos y once obreros, elegidos por un año y reelegibles resolvió los conflictos y dificultades que se presentaban en la industria, era permanente, toda vez que celebra sesiones trimestrales, aún cuando no hubiera conflicto. Durante el intervalo de las sesiones tomaba parte en los actos de conciliación un comité permanente de indagatoria, formado con cuatro miembros del Consejo, en la inteligencia de que si fracasaban las tentativas de conciliación, la función arbitral correspondía al Consejo, cuyo Presidente tenía voto de calidad para decidir, pues la integración de los miembros era por número par. El arbitraje versaba en todas las cuestiones relativas a salarios e influía como medida de conciliación, para resolver las querellas; debiéndose advertir que los estatutos del consejo le prohibían examinar las reclamaciones de los obreros en huelga".

Posteriormente, nos sigue diciendo el Licenciado Trueba Urbina: "que en 1911 la Ley creó el Consejo Industrial, integrado por 26 personas seleccionadas por mitad entre las organizaciones de obreros y patronos y cuyo Presidente era un Comisario. Un Comité de Producción funcionó durante la primera guerra mundial. La Ley de 1919 estructuró los Comités Whitley para conciliar y prevenir los conflictos; El Tribunal Industrial compuesto por un Presidente y los representantes de las clases sociales dictaban resoluciones que carecían de fuerza ejecutiva, y las Comisiones de Encuesta sólo tenían función de investigación e información. La Ley de 1919 organizó: a).- Los comités Whitley con organismos de conciliación y prevención de conflictos; b).- El Tribunal Industrial, compuesto por un número indeterminado de trabajadores y patronos escogidos por el Ministro del Trabajo y cuyos laudos carecían de fuerza ejecutiva y, c).- Las Comisiones de Encuesta, cuya función era de investigación informativa". (28).

De lo antes indicado se desprende que las comisiones mixtas obrero patronales tienen como antecedente los organismos creados en Inglaterra, por lo cual su funcionamiento data de mucho tiempo atrás, aún cuando en nuestro medio no pueden ni deben tener las facultades con que se les inviste en otros países, tales como el anteriormente citado, Francia, Bélgica y Nueva Zelandia. Estos últimos países crearon instituciones permanentes de conciliación y arbitraje por obra de la iniciativa privada, pero se distinguen en que en la mayoría de los casos estaban facultadas a dirimir un caso concreto desde el punto de vista jurisdiccional.

**FUNDAMENTO LEGAL.** - Es incuestionable que el fundamento legal de las comisiones obrero patronales en nuestro medio se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, que en el artículo 335 faculta a los patronos y trabajadores que en acuerdo mutuo estipulen

(28) Alberto Trueba Urbina, - Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 60, 61 y 62.- 1965.



en los contratos colectivos de trabajo, la organización de comisiones mixtas, razón por la cual en el Derecho Mexicano se derivan de un precepto legal y por consecuencia, su existencia está sancionada por la Ley respectiva.

**ANÁLISIS DEL ARTICULO 335 DE LA LEY DEL TRABAJO.** - Tomando en cuenta que el fundamento legal de las comisiones mixtas obrero patronales es el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "ART. 335.- Los patrones y los trabajadores, por acuerdo mutuo podrán estipular en los contratos colectivos la organización de comisiones mixtas, con las funciones económicas y sociales que estimen pertinentes asignarles. Las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones de las comisiones mixtas, en los casos en que las partes las declaren obligatorias"; encontramos que para la existencia de dichos organismos paritarios, es requisito indispensable que se celebre o este vigente un contrato colectivo de trabajo; que las partes contratantes estipulen la creación de las mismas; y que las funciones que le otorguen a las multicitadas comisiones sean económicas y sociales, luego entonces, los requisitos de fondo son: la existencia de un contrato colectivo, el pacto de creación de las comisiones y la estipulación de las funciones.

Ahora bien, si el precepto antes invocado es limitativo en cuanto a que señala que las funciones deben ser económicas y sociales, aquel organismo paritario al que se otorgan diversas facultades se está extralimitando a las señaladas en el fundamento legal y por ende, estará al margen de la ley.

Hay que hacer notar que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en diversas ejecutorias, la inconstitucionalidad de las funciones de los organismos paritarios cuando dirimen un caso concreto desde el punto de vista jurisdiccional, criterio que también sustenta el Maestro Cepeda Villarreal y el Lic. Trueba Urbina, mismo que se opone al del Maestro Jesús Castorena, quien sostiene que el hecho de que nuestro Máximo Tribunal niegue a las comisiones mixtas el ejercicio de facultades decisorias en el desempeño de sus funciones, equivale a negar a los contratos colectivos de trabajo, una de las funciones más ampliamente reconocidas a su favor por la doctrina.

Dicho Maestro considera que en un contrato colectivo en que se llegan a crear organismos para el conocimiento y resolución de las diferencias de trabajo, colectivas o individuales, nacen dos deberes fundamentales: el de someter a ese organismo los conflictos de trabajo y el de acatar en los términos que previene el propio contrato colectivo, la resolución que dicten dichas comisiones.

**JURISPRUDENCIA.** - La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación; Epocas Quinta y Sexta y Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de los Fallos Pronunciados en los años de 1917 a 1965, indica el siguiente criterio, mismo que desprendo de las tesis que a continuación se exponen:

**FERROCARRILES.** - Funciones y Alcances de las Decisiones de las Comisiones Mixtas. - Las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior, se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios entre las partes, por lo tanto, cuando se ocupan de asuntos jurisdiccionales lo resuelto por ellas carece de valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdic

cionales para dirimir los conflictos obrero patronales, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sexta Epoca, Quinta parte.- Volumen VIII.- Pág. 64.

A. D. 7255/56.- Ferrocarriles Nacionales de México, Unanimidad de 4 votos.- Volumen XIX, pág. 25.

A. D. 4607/57.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad a 4 votos.- Volumen XVIII, Pág. 19.

A. D. 329/57.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen XXVIII, Pág. 12.

A. D. 1633/58.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad de 5 votos.- Volumen XXXVI, pág. 22.

A. D. 5643/58.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.

De lo que se deriva que existe jurisprudencia definida sobre este aspecto, permitiéndome transcribir cada una de las ejecutorias de los amparos directos antes mencionados, para la mejor comprensión del problema.

"COMISIONES MIXTAS ESTABLECIDAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS:- Las comisiones mixtas que se establezcan en los contratos colectivos pueden tener las funciones económicas y sociales que se estime pertinente asignarles, pero las mismas no pueden substituir a las Juntas en la función jurisdiccional que constitucionalmente se encuentra establecida por la fracción XX del artículo 123 de la propia Constitución, por lo que el actor pudo legalmente negarse a acatar el fallo pronunciado".

Amparo Directo 7255/56.- Ferrocarriles Nacionales de México, 13 de febrero de 1958.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Agapito Pozo.- Semanario Judicial de la Federación, Vol. VIII, Pág. 64.

"COMISIONES MIXTAS, FUNCIONES DE LAS.- La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 33 (sic), cuáles autoridades son las competentes para la aplicación de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con exclusión de cualquier otra. No obstante, el artículo 335 deja a la libertad contractual la organización de Comisiones Mixtas, pero sólo con funciones económicas y sociales que estime pertinente asignarles. De ninguna manera les confiere tal precepto funciones jurisdiccionales que sólo la Constitución puede conferir y reglamentar la ley de cada materia. El párrafo final del precepto dice: "Las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones de las Comisiones Mixtas en los casos en que las partes las declaren obligatorias". Dado el contenido del primer párrafo del mismo precepto, esas resoluciones que ejecutarán las Juntas, no son otras que las que provengan de las funciones económicas y sociales de la Comisiones Mixtas, pero nunca las resoluciones que dicte con función jurisdiccional que no les confiere ese artículo ni la Constitución Federal. En consecuencia, aunque el Contrato Colectivo les asigne a las Comisiones Mixtas funciones jurisdiccionales, éstas son inoperantes ante los Tribunales del Trabajo, porque los Contratos Colectivos no pueden conferir a las Comisiones Mixtas tales funciones que son de Derecho Público".

Amparo Directo 4607/57.- Ferrocarriles Nacionales de México. 12 de junio de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel González de la Vega.- Semanario Judicial de la Federación, Vol. XXIV, pág. 25.

"COMISIONES MIXTAS, VALOR DE SUS DECISIONES.- Cuando contractualmente existen las comisiones mixtas, éstas sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales y sólo en estos casos las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para derimir los conflictos obrero patronales lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje por disposición Constitucional. Por tales razones, aunque los trabajadores se hayan sometido a las comisiones mixtas de apelaciones disciplinarias, no están obligados a acatar el fallo de éstas a pesar de que contractualmente se hayan arrogado a tales comisiones facultades jurisdiccionales. Por eso no puede oponerse en el juicio la excepción consistente en que por haberse sometido el trabajador a la Comisión Mixta de Apelaciones, ya no tenga acción que ejercitar en contra del patrón".

Amparo Directo 329/57.- Ferrocarriles Nacionales de México. 16 de Octubre de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel González de la Vega Semanario Judicial de la Federación, Vol. XXVIII, Pág. 19.

"COMISIONES MIXTAS, FUNCIONES Y ALCANCE DE SUS DECISIONES. El artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo deja a la libertad contractual -- la organización de Comisiones Mixtas con las funciones económicas y sociales que crean pertinentes asignarles, pero no les confiere funciones jurisdiccionales que son de Derecho Público y sólo la Constitución Federal puede asignarles. Dice el mismo precepto que las Juntas ejecutarán las resoluciones de las Comisiones Mixtas cuando las partes las declaren obligatorias, se infiere que las resoluciones que ejecutarán las Juntas son las que versen sobre asuntos económicos y sociales, pero jamás las atribuciones jurisdiccionales que indebidamente les asignan en los contratos colectivos, pues éstas son inoperantes y las autoridades del trabajo las tendrán por no conferidas, ya que sólo los Tribunales del Trabajo son competentes para ejercerlas".

Amparo Directo 1633/58.- Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de Noviembre de 1959.- 5 votos.- Ponente: Angel González de la Vega.- Semanario Judicial de la Federación, Vol XXIX, Pág. 12.

COMISIONES MIXTAS, FUNCIONES DE LAS.- Cuando contractualmente existen las comisiones mixtas, éstas sólo podrán ocuparse de las funciones económicas y sociales y sólo en estos casos las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes, y por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades ju

jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disposición constitucional, Por tales razones aunque los trabajadores se hayan sometido a las comisiones mixtas de apelaciones disciplinarias, no están obligados a acatar el fallo de éstas, a pesar de que con-  
tractualmente se haya arrogado a tales comisiones facultades jurisdiccionales".

Amparo Directo 5643/58.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 30 de Junio de 1960.- 5 votos, - Ponente: Mariano Azuela, - Semanario Judicial de la Federación, Vol. XXXVI, pág. 22.

Asimismo como antecedente podemos citar el amparo Directo 7869/58.- Salvador Muñoz Mayorga.- 25 de septiembre de 1959, 5 votos.- Semanario Judicial de la Federación, Vol. XXVII, Pág. 11, que a la letra dice:

#### COMISIONES MIXTAS DISCIPLINARIAS, VALOR DE SUS RESOLUCIONES.

Las resoluciones de las Comisiones Mixtas Disciplinarias sólo tienen efectividad entre las partes contratantes para autorizar a la empresa el despido y la imposición de disciplinas al trabajador a fin de que por la conformidad de éste, se evite el juicio reclamatorio a la solicitud de autorización para cesarlo, que en su caso, puede pedirse a la autoridad del trabajo; pero las Comisiones carecen de jurisdicción legal para decidir sobre la lite que pueda plantearse. En consecuencia, si sobre la resolución de una Comisión Mixta Disciplinaria o sin que se le haya consultado, el actor procede a iniciar un juicio laboral, la autoridad competente ha de juzgar de las pruebas que se aporten al juicio, independientemente de que haya o no intervenido la referida Comisión Mixta, apreciando las pruebas como lo juzgue pertinente. De manera que la lite que se plantea motivada por el despido de un trabajador queda únicamente subordinada a la justificación o injustificación del mismo, atentas las pruebas de autos y del valor que les conceda la Junta al resolver".

Nuestro máximo Tribunal señala que las comisiones mixtas pueden llevar a cabo todo tipo de funciones dentro del ámbito social y económico; que cuando se trata de estas funciones las Juntas ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias; que las comisiones obrero patronales por ningún concepto pueden intervenir jurisdiccionalmente en los conflictos obrero patronales y en consecuencia, cuando las resoluciones de dichas comisiones invaden el terreno jurisdiccional que solamente corresponde a las Autoridades del Trabajo, carecen de toda validez legal.

CRITERIO DOCTRINARIO.- El Maestro de la Cueva, como ya se ha hecho notar en este Capítulo, indica que el elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que, al decir de Hueck-Nipperdey, fijan las obligaciones que crea hacia la otra cada una de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo; posteriormente indica el Maestro de la Cueva: "El elemento obligatorio, por tanto, se des-  
vuelve en dos grados: Las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquél. Dentro del primer grupo se comprenden

normas tales como las que prevén la formación de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical todas estas cláusulas son la garantía de efectividad del contrato colectivo, pues por ejemplo, las Comisiones Mixtas mencionadas ayudarán a la conservación de la paz y a la vigencia de la convención y las cláusulas de exclusión quieren evitar las maniobras encaminadas a disgregar el grupo sindical y a mantener la posibilidad de defensa del interés profesional; la descripción que hacemos concuerda con los datos de la Oficina Internacional del Trabajo; es la parte esencial del elemento obligatorio, pues su cumplimiento importa a la vida misma de la institución (29).

Posteriormente nos sigue diciendo el citado Maestro: "Las cláusulas del primer grupo, según venimos sosteniendo, afectan a la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa al sindicato" (30).

Por otra parte afirma: "El elemento obligatorio es igualmente esencial al contrato colectivo, pero también es verdad que no necesita existir en toda su extensión. De los dos grados en que se desenvuelven las normas que tratan de asegurar su efectividad no pueden faltar y si bien es posible que no exista cláusula alguna sobre el particular, la ley supliría la deficiencia en que incurrieron las partes de tal manera que si el empresario celebrara un contrato de trabajo en condiciones diversas a lo convenido, podría la asociación profesional obrera ejercitar las acciones respectivas de cumplimiento y pago de daños y perjuicios. La segunda serie puede estar reducida al mínimo y hasta ocurre pensar que las únicas obligaciones contraídas por el patrón o la asociación profesional obrera consistan en respetar el elemento normativo del contrato colectivo" (31).

De lo anterior concluyo que dicho tratadista habla sobre Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, que no pueden faltar en un contrato colectivo de trabajo, ya que integran el elemento obligatorio de la convención y, si bien es posible que pueda no existir cláusula alguna que se refiera a este elemento, la Ley suple la deficiencia, ya que sirve para conservar la paz y la vigencia del contrato y por otra parte considero, que con la sola denominación que da a estos organismos paritarios expresa su criterio respecto a las facultades de los mismos, pues dicho pensamiento se encuentra incluido en el capítulo relacionado al contenido del contrato colectivo de trabajo en el Derecho Mexicano y por consecuencia, para el Maestro de la Cueva al comprender dentro del elemento obligatorio las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y formación de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, parece ser que en forma categórica les atribuye funciones jurisdiccionales, ya que está indicando que éstas son de conciliación y arbitraje y para la conservación de la paz y vigencia del contrato, y si éstas son creadas en el contrato colectivo de trabajo y forman parte esencial del mismo, al denominarlas de la forma que expresa, concede atribuciones decisorias a las mismas; dicho pensamiento del Maestro de la Cueva se contrapone al del sustentante, por las razones ya asentadas y por que contraria al artículo 123 fracción XX de la Constitución General de la República, al precepto 335 de su Ley Reglamentaria y a la interpretación de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otro lado, el insigne Maestro de la Cueva nos indica que el elemento obligatorio es igualmente esencial al contrato y que las normas que tratan de asegurar su

(29) Derecho Mexicano del Trabajo.- Mario de la Cueva.- Págs. 597 y 598.

(30) Derecho Mexicano del Trabajo.- Mario de la Cueva.- Pág. 598.

efectividad no pueden faltar y que afectan a la vida misma del contrato colectivo, criterio que es contrario al artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto indica que patronos y trabajadores por acuerdo mutuo podrán estipular en los contratos colectivos la organización de comisiones mixtas, luego entonces, es una facultad potestativa de las partes contratantes, mas no un elemento obligatorio y esencial de una convención colectiva.

El Maestro Cepeda Villarreal al referirse a dichas Comisiones, hace un estudio de los sistemas seguidos para solucionar los conflictos entre patronos y trabajadores en Inglaterra indicando, que en el Siglo XIX y a principios del presente, funcionaron sistemas legales y prácticas de carácter privado como las Encuestas Whitley y Comités del mismo nombre, haciéndonos ver que podrían ser los antecedentes de nuestras comisiones obrero patronales, que estaban integradas por igual número de representantes de cada clase y que su misión era social y preponderantemente preventiva de conflictos y sobre todo, que dichas comisiones tenían tal trascendencia que deberían ser estudiadas con bastante interés, pues en un medio honrado representarían un papel trascendental y muy importante pues sería un medio para coordinar intereses y de aliviar al Estado del enorme peso de conflictos obrero patronales; el Maestro Cepeda Villarreal nos indica que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, a sustentado en diversas ejecutorias la inconstitucionalidad de las comisiones mixtas, cuando las mismas invaden la facultad jurisdiccional de los Tribunales de Trabajo, atento a lo dispuesto por la fracción XX del artículo 123 Constitucional, por considerar no solamente, que carecen de fundamento legal constitucional, sino que contrarían el espíritu del constituyente establecido en la fracción antes indicado.

De lo que se desprende que el Lic. Cepeda Villarreal sustenta el criterio de que las Comisiones Mixtas no deben tener facultades decisorias, pues no las facultades precepto alguno constitucional.

El profesionista Trueba Urbina toca el tema de las Comisiones Mixtas en su obra "derecho Procesal del Trabajo", diciendo que: el artículo 335 de la ley Federal del Trabajo, autoriza la creación de Comisiones Mixtas y transcribe dicho artículo y a la vez comenta: "En términos generales debe entenderse por "funciones económicas" aquellas que versan sobre la producción en todas sus manifestaciones, y por "sociales" las que se relacionan con los intereses generales o de categoría del organismo sindical obrero y de la empresa.

Estas funciones deben ser precisadas y concretadas en los contratos colectivos de trabajo.

En ejercicio de dichas funciones las Comisiones Mixtas vienen a constituir un factor de colaboración entre el Sindicato obrero y la empresa, no sólo en lo que se refiere a las proposiciones de planes y medidas para el mejor desenvolvimiento de la producción y previsión sobre higiene y seguridad del trabajo, sino que mediante su intervención conciliatoria pueden evitar el desarrollo de conflictos tanto individuales como colectivos; y en esa virtud, se puede considerar que las Comisiones Mixtas, constituyen una institución auxiliar de la jurisdicción del trabajo, por cuanto que al originarse un conflicto derivado



de la contratación colectiva pueden evitar el desarrollo de éste, con conocimiento de las condiciones de la empresa y sus relaciones directas con ésta; avocándose al entendimiento del mismo en forma privada, procurando la conciliación de intereses y evitando de esta manera que la cuestión se agudice y que el conflicto se plantee ante los tribunales de trabajo, como culminación de su desarrollo". (32).

Sigue diciendo el Lic. Trueba Urbina: "Y el ejercicio de sus funciones, tanto económicas como sociales, no deben implicar invasión de las atribuciones que corresponden a los tribunales del trabajo. Las resoluciones dictadas por las Comisiones Mixtas, integradas por igual número de representantes del sindicato obrero y de la empresa, tienen plena eficacia, en caso de que las partes las hayan aceptado, revistiendo entonces el carácter de obligatorias, para los efectos de su ejecución por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero las Comisiones Mixtas carecen de facultad legal para juzgar los conflictos de trabajo, individuales o colectivos que surjan con motivo de la aplicación e interpretación del contrato colectivo o de la Ley, puesto que en la especie asumirían funciones que no les compete y que son de la exclusiva competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este sentido se pronuncia la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que le niega a las Comisiones Mixtas capacidad para resolver sobre los derechos de los trabajadores y, en general de conflictos del trabajo". (33).

Del anterior pensamiento se desprende que, por una parte el Lic. Trueba Urbina indica que las Comisiones Mixtas constituyen una institución auxiliar de la jurisdicción de trabajo y por ende, que un conflicto derivado de la contratación colectiva puede evitarse con la intervención de dicha Comisión, y por otro lado que dichos organismos jurisdiccionales no tienen facultad legal alguna para juzgar conflictos de trabajo; luego entonces, se contradice, ya que al principio les da carácter de instituciones auxiliares jurisdiccionales y concluye en que carecen de facultad legal para juzgar conflictos individuales o colectivos, de lo que se deriva que el ameritado profesionista ya aludido, basa su conclusión en el criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Del estudio de las anteriores opiniones se colige que es el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, el precepto fundatorio de la existencia de las Comisiones Mixtas, que solamente pueden existir en un contrato colectivo, mediante el acuerdo respectivo de las partes, que deben ser paritarios o sea, que estén integradas por número igual de obreros y patronos, de representantes obreros y del patrón, que les está vedada la función jurisdiccional por que ésta solamente compete a los tribunales del trabajo de acuerdo con la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, y que, cuando a una comisión obrero patronal se le concede función jurisdiccional, está contrariando el precepto de nuestra Ley fundamental y por ende, será inconstitucional, aún cuando se le señalen funciones de conciliación, pues no hay base jurídica o práctica que la fundamente, pues desde el punto de vista jurídico el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo es limitativo y en lo práctico, como lo indicó el Lic. Cepeda Villarreal, sólomente en un medio honrado podrán funcionar dichas comisiones con facultades distintas a las conferidas en el precepto antes

(32) Derecho Procesal del Trabajo.- Tomo Cuarto.- Alberto Trueba Urbina, Págs. 347 y 348.- 1944.

indicado, pues soy de opinión que en la actualidad ni la parte patronal ni la parte obrera están capacitadas para aplicar una norma jurídica a un caso concreto, sin que antepongan sus intereses personales, tal vez en un futuro inmediato logremos ver realizada una de las funciones, que aún cuando la mayoría de los tratadistas se la niegan, reconocen que podrá ser un paso más hacia adelante para la conciliación y convivencia obrero patronal, en un plano de justicia para ambas.

El Maestro Jesús Castorena, no está de acuerdo con el criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y sostiene, que el hecho de que ésta les haya negado a dichos organismos paritarios el ejercicio de facultades decisorias en sus funciones, equivale a negar a los contratos colectivos de trabajo una de las funciones más ampliamente reconocidas a su favor por la doctrina, pero olvida el ameritado Maestro, que nuestro medio no es idéntico al de otros países y que no pueden aplicarse los pensamientos de tratadistas extranjeros pues nuestro medio no es similar, ya que desgraciadamente en la mayoría de los casos los intereses personales se sobreponen a los intereses de la justicia, por otra parte no todos los tratadistas mexicanos están de acuerdo en que las Comisiones tengan funciones jurisdiccionales.

Nos sigue diciendo el Maestro Castorena: "Siempre que en un contrato colectivo se lleguen a crear organismos para el conocimiento y resolución de las diferencias de trabajo, colectivas o individuales, nacen dos deberes fundamentales, el de someter a ese organismo las diferencias de trabajo y, de acatar en los términos que previenen el contrato colectivo la resolución que dicten las Comisiones Mixtas", luego entonces, dicho tratadista parte de una base falsa, pues en la forma en que se expresa se piensa que considera que el artículo 335 de la Ley no es limitativo, pudiese remontar a la doctrina en cuanto a que si pueden tener dichos organismos funciones decisorias, es decir, jurisdiccionales, pero se vuelve a repetir, que el artículo antes invocado es determinante así como el criterio del Supremo Tribunal, máxime que de la exposición de motivos, de la Ley Federal del Trabajo contenida en el Diario de Debates, no se distingue o señala que las funciones de las Comisiones pueden ser extensivas respecto a cuestiones decisorias.

El tratadista que nos ocupa baso su criterio en el segundo párrafo del multicitado precepto y dice: "La Ley reconoce fuerza ejecutiva a las decisiones de las Comisiones Mixtas, cuando por esa resolución se declaren los contratos colectivos de trabajo; al hablar de Comisiones Mixtas de Trabajo, el artículo 335 al mismo tiempo que autoriza la creación de éstas aclara que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de ejecutar las decisiones de dichas Comisiones en los casos en que el contrato colectivo las declare obligatorias y, precisamente es ahí donde hace la distinción entre una y otra".

Volviendo a resumir, los Maestros Cepeda Villarreal y Trueba Urbina al resopetar el criterio sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que las Comisiones Mixtas carecen de toda función jurisdiccional privativa de las Juntas de Conciliación, implícitamente niegan la posibilidad de que tales organismos puedan tener facultades decisorias para resolver los conflictos obrero patronales que se hagan de su conocimiento. El Lic. Castorena sostiene en forma radical, que las comisiones Mixtas si pueden tener facultades para intervenir en las diferencias de trabajo con funciones decisorias.

**CONCLUSIONES.**- Por lo tanto, las Comisiones Mixtas son creadas con base en el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, son organismos paritarios, es decir, creados por patrones y trabajadores integrados en un mismo número de éstos, no tiene intervención alguna el Estado en su integración, ya que es formada por las partes contratantes en la convención. Sus funciones son sólo sociales y económicas, mas nunca decisorias; entendiéndose que este es un punto de vista de estricto derecho; ahora bien, se está de acuerdo con las personas mencionadas, en el sentido de que la colaboración obrero patronal debe de existir, pues es ampliamente conocido que, el contrato colectivo de trabajo no implica que los intereses de las partes vayan a respetarse, sino por el contrario, constantemente están siendo violados y por consecuencia, es necesario que se dirima la controversia, pero por los medios idóneos y, cuando, tanto los obreros como los patrones se encuentren capacitados para realizar funciones de conciliación, pero con el fin que señale precisamente la Constitución y la Doctrina, entonces deberá modificarse el precepto antes aludido, señalando que se podrá llevar a cabo funciones conciliatorias, siempre y cuando las partes sean competentes para hacerlo, ya que podría resolverse en conciliación una situación jurídica en forma más expedita y sin tantos trámites, que son necesarios en un procedimiento laboral ante un tribunal legal; luego entonces aquellas comisiones que no llevan a cabo funciones económicas y sociales, están contraviniendo el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, así como a la Constitución Federal de la República en su artículo 123 y por consecuencia, no tienen validez sus actos y deben, o bien desaparecer o concretarse solamente a lo que las faculta la Ley; no pueden subrogarse derechos de las partes contratantes, ya que su formación es para resolver las cuestiones económicas y sociales en la empresa o empresas que abarque la convención, pues la función económica debe versar sobre el acuerdo entre los factores de la producción en la empresa y la función social, debe ser la identificación de los integrantes de cada clase social y su superación.

## CAPÍTULO IV

### COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO PARA LA INDUS- TRIA TEXTIL DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS Y REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION

	Pág.
I .- Origen	49
II .- Naturaleza Jurídica	50
III .- Fines	50
IV .- Contenido	52
V .- Análisis y Crítica de las Disposi- ciones, Facultades y Obligacio- nes Consignadas en la Comisión de Vigilancia.	52
VI .- Conclusiones.	68

**ORIGEN.** - La Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento del Contrato Ley del Algodón, tiene su origen en el convenio celebrado entre patronos y trabajadores que intervinieron en la convención revisora del Contrato Colectivo de Trabajo - Obligatorio de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización en el año de 1962; dicho convenio fue celebrado el día 23 de marzo y tuvo como fin primordial el dar por concluida y consumada - la revisión del contrato, y precisamente en una de sus cláusulas se plasmó el nacimiento de la figura jurídica que nos ocupa, indicándose que entre otras modificaciones a la convención colectiva, se encontraba la contenida en la Cláusula Décima Tercera que a la letra dice:

**DECIMA TERCERA.** - Se adiciona el contrato con los siguientes artículos que les corresponda: a) "Se crea una Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento de este Contrato, presidida por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e integrada por doce representantes patronales y doce representantes obreros, con sus respectivos suplentes designados por las asociaciones siguientes: Por el Sector patronal: Unión Nacional de Industrias Textiles, Asociación de Empresarios Textiles de Puebla y Tlaxcala, Asociación Industrial Textil, Textiles del Centro y Occidente, Asociación Nacional de Empresarios de la Industria Textil y Asociación Textil del Norte; - Por el Sector obrero: Confederación de Trabajadores de México, Confederación Regional Obrera Mexicana, Confederación General de Trabajadores, - Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias y Sindicato "La Lucha" de Obreros y - obreras de la Fábrica "La Magdalena" . Esta Comisión funcionará en los términos de su Reglamento Interior de Labores, que deberá formular dentro del - plazo improrrogable de sesenta días contados a partir de esta fecha, quedando entendido que tendrá las más amplias facultades para llevar a cabo su cometido de vigilancia y cumplimiento del Contrato".

Es indudable que el nacimiento de la Comisión de Vigilancia se deriva del - pacto celebrado en el año de 1962 entre las partes del Contrato Ley del Algodón, en virtud que en fecha anterior no existía acuerdo alguno al respecto, y ha seguido persistiendo en las subsecuentes revisiones sufridas por dicha convención en los años de 1964, 1966 y 1968, con algunas modificaciones.

La creación de la multicitada Comisión Nacional de Vigilancia fue conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, por cuanto hace a su existencia, es decir, sin entrar a analizar sus funciones y facultades, pues el convenio origen de la misma fue firmado por todos los integrantes de la Comisión Revisora del citado contrato, mismos que constituían más de las dos terceras partes de la industria concurrente; fue celebrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto del Departamento de Convenciones, por ser contrato ley; las partes contratantes solicitaron, con fundamento en el artícu-

lo 58 de la Ley Federal del Trabajo, se prorrogara la obligatoriedad del citado contrato - con las modificaciones y adiciones que contenía el convenio; se solicitó que el texto fue - ra publicado simultáneamente al Decreto respectivo hasta en tanto fuera declarada la - obligatoriedad del contrato, producto de los trabajos de la revisión.

Con fecha 4 de julio de 1962, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - dictó un acuerdo proveyendo que, para los efectos del artículo 59 de la Ley Federal del - Trabajo en relación con el 58 del mismo Ordenamiento, debería de remitirse a la Direc - ción General de Gobernación para que fuera publicado en el " Diario Oficial de la Fede - ración" dicho acuerdo; la solicitud para que fuera declarado obligatorio; el escrito de 26 de junio de 1962 y el Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio de La Industria Textil - del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Moderniza - ción. De lo que se deriva que se llenaron todos los requisitos que señala la Ley de la ma - teria, por lo que el día 3 de septiembre de 1962, para los efectos de su publicación y ob - servancia se promulgó el Decreto en el sentido de declarar de carácter obligatorio el Con - trato para todos los trabajadores y patrones de la República Mexicana afectos a la indus - tria textil del algodón y sus mixturas, conforme a las facultades que al Ejecutivo Federal conceden los artículos 89 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Me - xicanos, 58 y 64 de la Ley Federal del Trabajo.

NATURALEZA JURIDICA. - La Comisión Nacional de Vigilancia se deriva del convenio celebrado entre las partes del Contrato Ley del Algodón y, tomando en - cuenta las conclusiones del Capítulo que antecede, en el sentido de que es el artículo - 335 de la Ley Federal del Trabajo el que faculta a los contratantes en una convención co - lectiva, a crear comisiones mixtas, es indudable que desde un punto de vista jurídico, sin analizar sus funciones y facultades, su naturaleza jurídica se deriva de una norma vigente y por ende su existencia va acorde con la Ley aplicable a la materia.

FINES. - En el convenio de fecha 23 de marzo de 1962, que dió origen a la Comisión Nacional de vigilancia, no se mencionan en forma clara los fines para la cual fue creada, pues la Cláusula Décima Tercera que señaló su nacimiento, tan solo indica - que se creaba dicha Comisión, que tendría las más amplias facultades para llevar a cabo su cometido de vigilancia y cumplimiento del contrato ley, si bien se habló de un Regla - mento Interior de Labores, éste era con el objeto de normar su funcionamiento.

Para poder determinar los fines de la Comisión Nacional de Vigilancia hay - que remitirse a la Comisión de ordenación y Estilo, que fue creada en el convenio ya tan - tas veces mencionado, en la Cláusula Vigésima Sexta, ésta con vista en documentación - de la convención redactaría el nuevo contrato, producto de la revisión, se limitaron sus funciones en cuanto a que sólo debería de ordenar y redactar el contrato conforme a - los acuerdos celebrados por las partes, y en forma por demás sorprende dicha Comisión no cumplió con el cometido que le fue impuesto, ya que se extralimitó en sus funciones, pues es ella la que señala el motivo por el cual nació la Comisión Nacional de Vigilancia, sus funciones y facultades.

La Comisión de Ordenación y Estilo en el escrito de fecha 28 de mayo de - 1962, que dirigió a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, expone que en el nuevo -



contrato de trabajo, figuraban algunas estipulaciones reglamentarias de las bases principales pactadas en el convenio obrero-patronal celebrado el 23 de marzo de 1962, y de los acuerdos tomados por las sub-comisiones que habían funcionado en la revisión de la Convención, con la única finalidad de evitar abusos que eventualmente pudieran cometer algunos empresarios, a base de establecer competencias desleales, dejando de cumplir con la retribución y con las otras prestaciones establecidas en el Contrato Ley, y garantizar a los trabajadores en los casos que pudieran ser objeto de una violación de parte de empresas infractoras del contrato, y que el artículo 97 contenía los principios de fondo incluidos en la cláusula Décima Tercera del convenio de 23 de marzo de 1962, que clarificaba dichos principios para que surtieran los efectos deseados de garantizar a los trabajadores, en los casos en que eventualmente se les violara sus derechos, y que no habían agregado una sola palabra que no tendiera a dicha finalidad, por lo tanto no habían mutilado ni alterado lo pactado en el convenio antes referido, sino que sólo habían establecido reglas para hacer más factible el cumplimiento apetecido.

Cabe hacer notar un hecho poco usual pero de mucha trascendencia, el que conjuntamente con la Comisión de Ordenación y Estilo aludida, firmaron dicho escrito los representantes de las partes en el contrato que intervinieron en la revisión de la convención, exteriorizando la manifestación que hacían suyo el escrito exhibido por la Comisión, ésto hace pensar que se realizó con el fin de que no se impugnaran los fines, funciones y facultades de la Comisión Nacional de Vigilancia, ya que en el convenio que le dió origen fueron omisos en dichos aspectos.

Por lo anterior los fines de la Comisión Nacional de Vigilancia son: evitar los abusos que eventualmente pudieran cometer algunos empresarios, a base de establecer competencias desleales, dejando de cumplir con la retribución y con las demás prestaciones establecidas en el contrato, y garantizar a los trabajadores en los casos en que se les violaran sus derechos.

Pero cabe señalar, ¿ a qué sub-comisiones se refiere la Comisión de Ordenación y Estilo, cuando basa las reglamentaciones que lleva a cabo respecto a la Comisión Nacional de Vigilancia ?, de la investigación llevada a cabo en los expedientes formados con motivo de la revisión efectuada en el año de 1962 en el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no existe constancia alguna de sub-comisión que haya estudiado, discutido y aprobado las funciones, facultades y obligaciones de la Comisión Nacional de Vigilancia, es más, no existió acta levantada con motivo de la creación de alguna sub-comisión al respecto.

Por otra parte, la Comisión de Ordenación y Estilo señaló que " clarificaba " los principios de fondo establecidos en el convenio de 23 de marzo de 1962 creando reglas; cabe preguntarse, si las partes que intervinieron en la revisión y que crearon el convenio antes señalado, circunscribieron las facultades de la Comisión de Ordenación y Estilo en el sentido de que solamente debería de redactar el nuevo contrato con base en la documentación de la convención ¿porqué entonces creó normas imperativas y obligatorias para las partes en el contrato ?, tales como supeditar el derecho de huelga, constituir un contrato de mandato irrevocable " obligatorio ", en el que la Comisión Nacional de Vigilancia sería el mandatario ¿ porqué señaló las funciones y facultades de ésta?

Ahora bien, si el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo señala claramente que las comisiones mixtas obrero patronales solo tendrán funciones económicas y sociales, cabe preguntarse, ¿ si el evitar competencia desleal entre patronos y garantizar el cumplimiento del contrato es función económica o social ?, de las conclusiones obtenidas en el Capítulo Tercero se desprende que no son funciones económicas ni sociales, por lo que el contenido en sí de la Comisión se contrapone a su base fundatoria.

CONTENIDO . - La Comisión Nacional de Vigilancia, lo mismo contiene facultades decisorias como tribunal de trabajo, como cesionaria de derechos, mandataria con carácter irrevocable, titular del derecho de huelga, en ciertos casos, sancionadora con penas convencionales entre otras, está presidida por el Estado, por conducto de un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como se colige de la lectura del artículo 97 del Contrato Ley del Algodón, contraviniendo así, no solamente a la Ley Federal del Trabajo, Código Civil, sino también a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como haré notar más adelante.

ANALISIS Y CRITICA . - La Comisión Nacional de Vigilancia está integrada por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, funcionario que preside la misma, así como cinco representantes obreros y seis representantes patronales, con lo cual desvirtúan su naturaleza en cuanto a su integración, pues las comisiones mixtas, según nos indica el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, se constituye solamente por las partes del contrato, o sean patronal y obrera y el número de representantes debe ser el mismo, situación que no acontece en la Comisión Nacional de Vigilancia, ya que los representantes patronales son mayoritarios; luego entonces, ya no es una comisión mixta, sino una comisión tripartita, compuesta por representantes de los obreros, patronales y del Estado y, en nuestra Carta Magna y Ley Federal del Trabajo, no se contempla la existencia de comisiones tripartitas de la naturaleza de la Comisión que nos ocupa.

En segundo lugar, encontramos que el artículo 97 fracción I del Contrato Ley indica, que la Comisión Nacional de Vigilancia tendrá la función de "vigilar el estricto cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización", función que por ningún concepto puede desempeñar dicha Comisión, tomando en cuenta lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en los artículos 403 y 406, en los que claramente señala que compete a los inspectores del trabajo la vigilancia en cuanto al cumplimiento de las reglas sobre higiene y seguridad, prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores y, en general, de las disposiciones que fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, funciones que pormenoriza el Reglamento de la Inspección Federal de Trabajo en su artículo primero, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de noviembre de 1934, de acuerdo con las facultades otorgadas por los artículos 89 fracción I de la Constitución Política de la República y 406 de la Ley Federal del Trabajo al Ejecutivo Federal, que en su fracción I dice: " Artículo 1o. - La Inspección Federal del Trabajo tiene por objeto: 1. - Vigilar que en todos los centros de Trabajo de jurisdicción Federal se cumplan las leyes y disposiciones del ramo "; siendo dicha actividad realizada por el Estado, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ser la competente y una autoridad laboral administrativa.

Por lo anterior, el fin por el cual se creó la Comisión Nacional de Vigilancia es contrario a lo establecido por la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y su objeto va en contra de normas vigentes, máxime que como se dejó asentado en el capítulo que antecede, las comisiones obrero patronales sólo pueden llevar a cabo funciones económicas o sociales, y nunca, actividades que solamente compete a las autoridades administrativas laborales.

La fracción II del artículo 97 del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio de la Industria Textil del Algodón a la letra dice:

ART. 97. - .....II. - Conocer de oficio, a petición de parte o por denuncia que le haga la Comisión Nacional Bipartita de Cronometración, de las violaciones de éste Contrato que afecten el interés colectivo de los trabajadores en cualquier fábrica o centro de trabajo, determinando, en cada caso, si las violaciones comprobadas afectan el interés colectivo de los trabajadores. "

En esta fracción se establece una función jurisdiccional, ya que se faculta a la Comisión Nacional de Vigilancia del cumplimiento del Contrato antes referido, a conocer de oficio, a petición de parte o por denuncia de las violaciones a dicha convención colectiva, debiendo determinar en cada caso si las violaciones comprobadas afectan el interés colectivo de los trabajadores; para poder determinar en forma clara si dicha función compete a un organismo obrero-patronal como la Comisión, sin contravenir normas jurídicas aplicables, hay que analizar las facultades consignadas en dicho artículo y, en primer término, de acuerdo con las conclusiones a que se llegó en el Capítulo Tercero, las Comisiones obrero patronales señaladas por el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo carecen de facultades jurisdiccionales, afirmación que reitera la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando en sus resoluciones les niega toda función jurisdiccional; a mayor abundamiento, la fracción XX del artículo 123 Constitucional claramente señala que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo debe de sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje y por último, la mayoría de los doctrinarios están de acuerdo en que las comisiones mixtas no pueden desarrollar actividades que les están encomendadas a las Autoridades del Trabajo, opinión que comparto.

Por lo anterior, es indiscutible que la función jurisdiccional otorgada a la Comisión Nacional de Vigilancia va en contra de la norma fundamental contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de su Ley Reglamentaria en su artículo 335.

Hay que hacer notar que la fracción II del artículo 97 del Contrato Ley del Algodón señala que la Comisión debe conocer de las violaciones al contrato, determinando en cada caso la existencia de las mismas, de lo que se desprende en forma indudable que realiza funciones de autoridad de trabajo, ya que investiga y aplica la ley respectiva en un caso concreto, determinando si existe o no, violación, y, tomando en cuenta lo dis-

puesto por nuestra Carta Magna, debe de concluirse que esta función es anticonstitucional, debido a que se contraponen a la Ley fundamental.

Ahora bien, suponiendo que no contraviniera el artículo 123 Constitucional, y que solamente se tomara en cuenta que el Derecho del Trabajo no es estático, sino dinámico por la realidad existente día a día entre los factores de la producción, para que la Comisión Nacional de Vigilancia pudiera dirimir un caso concreto es indispensable establecer si en nuestro medio una comisión obrero patronal, compuesta por representantes obreros y patronales puede o no llevar a cabo dichas funciones, tomando en cuenta el criterio establecido en los capítulos anteriores, en el sentido de que sería perjudicial para la clase trabajadora que una comisión obrero patronal realizara funciones jurisdiccionales, debido a que en la mayoría de los casos son los intereses personales de los integrantes de la Comisión los que se toman en cuenta y no la existencia del derecho de las partes en conflicto; y siendo que compete a la Inspección Federal del Trabajo el determinar si existe violación a los derechos de los trabajadores o de los patrones en un centro de trabajo, mediante la inspección que efectúa, no es conveniente que se le otorgue las funciones anteriormente señaladas, y abundando sobre la fracción XX del artículo 123 Constitucional encontramos que las Autoridades laborales que dirimen un caso concreto están integradas por igual número de representantes de los obreros y los patrones, situación que no acontece en la Comisión Nacional de Vigilancia, ya que existe mayoría por lo que hace al Sector Patronal, y si bien integra un representante del Gobierno dicha Comisión, esto no quiere decir que encaje dentro de los lineamientos determinados; ya que compete la aplicación de las Leyes del Trabajo a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones y a las Autoridades Federales en los asuntos relativos a su competencia, es decir, es privativo del Estado la aplicación de las normas del trabajo, jurisdicción que está encomendada a las Autoridades Laobrales, según se establece en la fracción antes indicada y en la número XXXI de la Constitución.

Diversas funciones establece la fracción III del artículo 97 del Contrato Ley, permitiéndome transcribir la misma.

ART. 97.....III. - Consignar ante la Oficina de Sanciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que encuentre se hayan cometido a este Contrato, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización y gestionar ante la propia Oficina, la aplicación de la sanción adecuada a la violación cometida".

Dicha fracción III determina la función de consignar ante la Oficina de Sanciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que encuentre dicha Comisión Nacional, gestionando la aplicación de las sanciones adecuadas a la violación cometida. Estudiando esta fracción la Comisión tiene una función que compete a los representantes de la sociedad, como es el Ministerio Público, pues se habla de "consignación" en el sentido de iniciar el ejercicio de una acción y para llevar a cabo dicha función previamente deberá de establecer si encuentra o no violaciones al contrato, situación que viene a reiterar la función jurisdiccional con que indebidamente se le inuistió

por otra parte, además de consignar, tiene la facultad de gestionar ante una Autoridad Laboral Administrativa, la aplicación de la sanción adecuada, por lo que el Estado ya no va a determinar a su libre arbitrio y según las constancias y pruebas que se le aporten qué sanción debe aplicarse a la persona que cometió la violación, pues se le convierte en simple ejecutora, pues es la Comisión Nacional de Vigilancia la que prácticamente determina dicha sanción; por otra parte, si dicha Comisión establece la existencia de la violación, el Estado por conducto de la Oficina de Sanciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se convierte tan solo en revisora de los actos de dicha Comisión, pues la violación ya está determinada, cosa que desde un punto de vista jurídico es imposible, dado que la función jurisdiccional en dicho aspecto, tan solo compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La fracción IV del artículo 97 del Contrato Ley del Algodón establece:

ART. 97 ..... IV.- Formular la denuncia y querellas de orden penal que sean procedentes en contra de quien resulte responsable de la comisión de algún delito con motivo de las violaciones a este Contrato o a la Ley Federal del Trabajo."

Por lo que faculta a la Comisión a formular denuncia o querrela de orden penal en contra de quien resulte responsable de la comisión de algún delito con motivo de las violaciones al contrato; a lo que existe las siguientes objeciones: en primer término, son las Autoridades Laborales las que solamente pueden determinar si existe violación o no al Contrato Ley en cada caso concreto, o bien, a la Ley Federal del Trabajo, y las que pueden formular denuncia o querrela tomando en cuenta el resultado de la aplicación del derecho que relacionan al juzgar el caso laboral, o bien las partes afectadas, pero nunca una comisión obrero patronal, que no está facultada para llevar a cabo dicha misión, tomando en cuenta el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, pues la misma no es ni económica ni social.

La fracción V del artículo 97 del Contrato Ley del Algodón dispone:

ART. 97 ..... V.- Representar a los trabajadores en el ejercicio del poder general irrevocable que para el efecto le otorguen para iniciar o continuar los procedimientos que sea necesario seguir para reclamar de las empresas el pago de las prestaciones que hayan dejado de pagar, prosiguiéndolos hasta su total terminación".

Por lo que otorga a la Comisión Nacional de Vigilancia la representación de los trabajadores en forma tal, que éstos quedan relegados a un segundo término para defender sus intereses, pues están obligados a otorgar poder general irrevocable a dicha Comisión, para iniciar o continuar procedimientos para reclamar de las empresas pago de prestaciones, y como en el Derecho Mexicano no existe el poder irrevocable, salvocontados casos que no pueden darse respecto a la Comisión Nacional de Vigilancia, en la relación que pueda existir entre ésta y los trabajadores, pues el contrato de mandato es intuitae-persona, y por sí mismo revocable, en el que deben de consignarse en forma clara los actos jurídicos que deberá realizar el mandatario y no en la forma y términos -

de cubrir o garantizar el pago de tres meses de salario y veinte días de salario por año laborado a cada trabajador, le quedan otros bienes ¿que debe hacerse con dicho sobrante? Según el artículo 97 del Contrato Ley, los trabajadores tienen que ceder sus derechos a la Comisión Nacional de Vigilancia, luego entonces, es ésta la que se beneficia con dicho sobrante, aún cuando al trabajador se le haya quedado adeudando prestaciones diversas, mismas que no puede reclamar, ya que según el Contrato Ley en el artículo antes -- mencionado, se establece que sólo tiene derecho a tres meses de indemnización y veinte días de salario por cada año laborado, por lo que ya no está defendiendo los intereses de los trabajadores, como lo establecieron los partes Contratantes en su nacimiento, sino -- por el contrario, los viola.

La fracción XII es oscura y ambigua, ésta establece:

"ART. 97.- La Comisión Nacional de Vigilancia del cumplimiento del Contrato Ley del Algodón, tendrá la siguiente función...XII.- En general, todas aquellas facultades que sean necesarias para el cumplimiento de sus atribuciones."

Habiendo analizado el contenido del artículo 97 del Contrato Ley del Algodón en cuanto a sus funciones, estudiaré sus principales disposiciones normativas.

La disposición primera, en su segunda parte, nos dice: "Previo requerimiento que a través del organismo nacional obrero que corresponda les haga la Comisión Nacional de Vigilancia a que se refiere este artículo, los trabajadores de la empresa que haya cometido la violación, quedan obligados a emplazar a huelga a dicha empresa, -- por conducto del sindicato a que pertenecen constituidos en coalición permanente exigiéndole cumplimiento íntegro del presente Contrato".

La simple lectura de dicha parte causa confusión, ya que establece obligaciones que violan los ordenamientos de la Constitución Federal de la República Mexicana y de la Ley Federal del Trabajo.

A guisa de comentario transcribiré un criterio periodístico, publicado en el Diario "Excelsior" el 28 de octubre de 1964, en la columna denominada "Observatorio" de la página Editorial; naturalmente no solo me basaré en dicha información sino -- que se tendrá en cuenta el análisis realizado en este Capítulo, en el anterior, así como el razonamiento que más adelante apuntaré.

"Increíble es lo menos que se puede llamar al conjunto de poderes dictatoriales y omnímodos con ribetes de monstruosos y siniestros, que el convenio que forma parte de aquel Contrato (Contrato Ley de la Industria Textil del Algodón) asigna a una comisión nacional de vigilancia...tiene además de facultades ilimitadas y compulsivas, encargo expreso y misión explícita de promover y decretar huelgas obligatorias contra fábricas textiles y de sostener económicamente a los huelguistas forzosos, hasta conseguir que las fábricas afectadas den por terminados sus contratos y cierren...Precisamente para eso, en el crédito para sostener huelgas contra las fábricas textiles que la Comisión Nacional de Vigilancia condene a muerte y para indemnizar a los trabajadores de las fábricas asesinadas, mediante la huelga...Y son representantes patronales la mitad



de la Comisión asesina y los gastos de ésta son sufragados por las Empresas... No es lo menos monstruoso en el caso que las fábricas que hubieren de ser condenadas a muerte -deberán contribuir mientras se comenzará la huelga asesina, al pago del crédito... Si todo ésto no constara en el Diario Oficial, parecería imposible".

Si bien no llegó al extremo de imputarle a la Comisión Nacional de Vigilancia todos esos epítetos, es indudable que es anticonstitucional por lo siguiente.

De la transcripción de la segunda parte de la disposición primera, se deriva que existe una obligación de los trabajadores de emplazar a huelga a una empresa por conducto de una coalición permanente, cuando así lo determine la Comisión.

Para analizar debidamente la incostitucionalidad de dicha disposición haremos un breve estudio sobre la titularidad del derecho de huelga. Si bien la doctrina analiza a quien corresponde el derecho de huelga, es decir, si a la colectividad de los trabajadores o a las asociaciones profesionales, hay que puntualizar que en el primero de los casos es la mayoría de los trabajadores la que decide el conflicto, en cuanto a su planteamiento, consecuencias y alcances; en tanto que en el otro supuesto es la asociación profesional la que resolvería, situación que resulta perjudicial para la colectividad obrera, en razón de que si el sindicato fuera el titular del derecho de huelga no se le tomaría en cuenta a la mayoría de los trabajadores para resolver el conflicto colectivo, por lo que pretender que sean las asociaciones profesionales los sujetos de la huelga, conforme a nuestra legislación sería improcedente, pues uno de los requisitos de la huelga debe ser el contar con la mayoría de los trabajadores a quienes afecta, es más, en el Derecho del Trabajo Mexicano los trabajadores sin estar afiliados a un sindicato pueden ejercitar el derecho de huelga, en los casos en que soliciten el equilibrio entre los factores de la producción.

El artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo nos indica claramente quien es el titular del derecho de huelga, y de su lectura concluimos que corresponde a los trabajadores constituidos en coalición; y reitera el 258 del mismo Código, que un grupo de trabajadores puede coaligarse en forma transitoria, es decir que no es requisito necesario que sea una coalición permanente, salvo en los casos en que la ley expresamente así lo determina como en el de obtener la firma de un contrato colectivo, su cumplimiento, revisión y apoyar una huelga.

En consecuencia, el sindicato de trabajadores puede ejercitar el derecho de huelga, pero nunca podrá ser el titular, ya que la coalición permanente al tener personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, lo realiza a nombre de sus afiliados, tal como lo dispone el artículo 265 del Código Laboral; es más, el 264 fracción II determina que debe haber exteriorización de voluntad de la mayoría de los trabajadores para declarar la huelga.

Lo anterior lo corrobora la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que señala que tanto los obreros como las empresas tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional señala que las leyes reconocerán el derecho de los obreros y de los patronos a las huelgas y a los paros, de lo que se deriva en forma clara que los titulares del derecho de huelga son los obreros, mas no los sindicatos.

Por lo anterior, el derecho de huelga lo ejercen como titulares los trabajadores o sean las personas que se encuentran vinculadas a un patrono, por la relación efectiva del trabajo, siendo un derecho colectivo que descansa en la mayoría de dichos trabajadores y tan es así, que sin sindicatos ha habido huelgas promovidas y estalladas por trabajadores coaligados transitoriamente y un sindicato sin la autorización de la mayoría de los trabajadores, no puede llevar a cabo un movimiento de huelga, desde un punto de vista estrictamente jurídico.

El Maestro de la Cueva nos señala que el derecho de huelga es un derecho colectivo que pertenece originalmente a los trabajadores, si bien en el pasado el derecho de huelga correspondía a cada trabajador y era un ejercicio natural a no trabajar, era un derecho negativo, que no producía efectos positivos y se agotaba en suspensión individual del trabajo.

La Constitución Federal de la República y la Ley Federal del Trabajo, han determinado que la huelga es un derecho positivo de las mayorías obreras y que consiste en la facultad de suspender totalmente las labores en las empresas, imponiendo su voluntad al patrono y a las minorías obreras; si bien dicho derecho descansa en las voluntades individuales, solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores; de lo anterior resulta que el titular del derecho de huelga es el conglomerado obrero, en razón a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada.

Cabe señalar que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación así lo ha interpretado.

La disposición que se analiza obliga a los trabajadores a que cuando lo requiera la Comisión, a través de un organismo sindical, deben de emplazar a huelga a una empresa, es decir hace nugatorio el derecho consignado a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que ellos sean los titulares del derecho de huelga, pues ya no pueden decidir por mayoría o bien por totalidad de los trabajadores de la factoría, sino que aún en contra de su voluntad, por disposición expresa de un contrato - ley, deberán dirigir un pliego petitorio con emplazamiento a huelga a su empresa, porque así lo ha determinado una comisión integrada por el Estado, sector patronal y sindicatos, por lo que considero que es anticonstitucional, porque se contrapone una norma vigente - plasmada en la Constitución Federal de la República Mexicana, Ley Reglamentaria.

Pero no solamente se nulifica el derecho de huelga, si no que también se impone la obligación de que el emplazamiento a la empresa sea por conducto de un sindicato, anulando así la facultad de coaligarse en forma transitoria, esto se hace con el objeto de que la voluntad de los trabajadores quede completamente extinguida para determinar los actos jurídicos que deben realizarse; y el colmo de las imposiciones se establece cuando nulifican dichas voluntades de los directamente afectados, al obligarseles a que el pliego petitorio -

debe ser dirigido en forma tal, que se exija el cumplimiento íntegro del Contrato Ley a la empresa emplazada; luego entonces, se condiciona por terceras personas el derecho de huelga consagrado por la Ley y la doctrina, siendo que este derecho es por su naturaleza esencialmente de los trabajadores.

Intima relación tiene la disposición segunda del artículo 97 del Contrato Ley, cuando la Comisión, no satisfecha de haber condicionado el derecho de huelga y la voluntad de los trabajadores, les impone la obligación de otorgarle poder irrevocable para pleitos y cobranzas, en términos de los artículos 2554 y 2596 del Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, para que ejercite todas las acciones que estime conveniente para lograr el cumplimiento del Contrato y pago de cantidades; realmente es increíble que existan normas de esta especie, que hayan sido pactadas en un contrato ley y sancionadas por el Ejecutivo de la Nación, pues no sólo se obliga a los trabajadores a renunciar a la titularidad del derecho de huelga y a no decidir las acciones que intentar, sino también se les obliga a otorgar mandato irrevocable y general, quedando la Comisión como mandatario y sin límites el mandato.

La disposición segunda del artículo 97 del Contrato dice a la letra;

"SEGUNDA. - Independientemente de las obligaciones consignadas en la disposición anterior las centrales obreras los Sindicatos de la rama y los trabajadores de las Fábricas en que se hayan cometido las violaciones a que se refiere dicho párrafo, quedan obligadas individualmente y de manera solidaria y mancomunada, a otorgar a la Comisión Nacional de Vigilancia o a las personas que ésta bajo su responsabilidad designe, poder irrevocable para pleitos y cobranzas en los términos de los artículos 2554 y 2596 del Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, para que ésta, por conducto de las personas que designe, ejercite todas las acciones que estime convenientes para lograr el cumplimiento del Contrato y el pago de las cantidades que se adeudan a los trabajadores con sus accesorios legales y contractuales, así como para que formule las denuncias de orden penal que procedan en contra de la empresa violadora de las disposiciones de este Contrato, y, en su caso, en contra de los administradores, socios, empleados y representantes de la empresa que resulten responsables.

Ahora bien, se habla de un mandato irrevocable para pleitos y cobranzas en términos de los artículos 2554 y 2596 del Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, analizando en forma breve el contrato de mandato encontramos que el artículo 2546 del Ordenamiento antes citado señala: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le en cargo".

En el caso que nos ocupa la Comisión debe obligarse a realizar actos jurídicos determinados por los trabajadores; sin embargo, no existe esa interdependencia de mandante y mandatario sino que este último, según las facultades conferidas a la Comisión, es el que determina las acciones a intentar, y si en el Derecho Mexicano dicho contrato es in-

tutiae persone, con base en la confianza que se deposita entre las partes del mismo, cabe preguntarse cómo los trabajadores pueden depositar confianza en una Comisión integrada por el Estado, patronos y sindicatos, a los cuales, a estos últimos pueden no pertenecer.

La Comisión de Vigilancia no se obliga a ejecutar actos determinados, tal como lo señala el artículo antes citado; tampoco es por cuenta del mandante, ya que hay cesión de derechos o prestaciones que entran al patrimonio de la Comisión, y, por último los obreros no encargan acto jurídico alguno, sino que el mandatario es el que según su criterio realiza los mismos.

El artículo 2548 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales exige, que el objeto del mandato debe ser acto lícito, cabe preguntarse ¿si condicionar el derecho de huelga y voluntad del mandante es un acto lícito? Considero que no, que por el contrario es un acto ilícito, ya que la Comisión acciona realizando lo que legalmente está prohibido, pues dichos actos van en contra de normas vigentes.

Los artículos 2553 y 2554 determinan que para que el mandato sea general, debe contener los tres primeros párrafos del precepto citado en segundo término, y dichos párrafos establecen que el mandatario podrá administrar bienes, con toda clase de facultades administrativas, ejercer actos de dominio con facultades de dueño y el 2555, que debe otorgarse en escritura pública.

De lo anterior se desprende que la disposición segunda del artículo 97 no contiene los requisitos señalados por el Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales, para la existencia del contrato de mandato y menos, para que sea general.

El Ordenamiento citado anteriormente en el artículo 2562, impone la obligación al mandatario de que debe sujetarse a las indicaciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposición expresa del mismo; es decir, en el caso que nos ocupa, la Comisión invariablemente debe de obtener y seguir las instrucciones de los trabajadores para ejecutar el mandato, situación que no acontece debido a que nulifica por completo la voluntad de los trabajadores, razón por la cual el pretendido poder irrevocable que se les impone a éstos, carece de base jurídica por ir contra la naturaleza misma del contrato de mandato.

Se habla de un poder irrevocable y se cita el artículo 2596 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que efectivamente dispone que si bien el mandante puede revocar el mandato cuando y como le parezca, menos en aquellos casos en que en su otorgamiento se hubiera estipulado como una condición de un contrato bilateral; pero como un medio para cumplir una obligación contraída; luego entonces, es indudable que el mandante haya pactado como condición su irrevocabilidad, pero cabe preguntarse: cómo y cuando los trabajadores por sí y para sí exteriorizaron su voluntad de obligarse a celebrar un contrato de esa naturaleza y menos que sea irrevocable, pues de acuerdo con la doctrina mexicana, el contrato de mandato es entre personas, y también debe preguntarse ¿dónde puede estar la condición para que se trate de un contrato irrevocable, o que contrato bilateral es el aplicable como condición, o que medio se persigue para cumplir una obligación contraída?

Cabe concluir que el mandato irrevocable en el presente caso no procede y menos, que los trabajadores queden obligados a otorgarlo.

La disposición tercera del artículo 97, tiene íntima relación con la primera del citado precepto, pues indica que los trabajadores al estallar un movimiento de huelga, -- acatando la orden dada por la Comisión Nacional de Vigilancia, se les cubrirá con cargo al fondo económico que señala el artículo 99 del Contrato Ley, a cuenta de indemnización, sumas de dinero semanariamente, de acuerdo con las tarifas y tabuladores de la citada Convención.

Podría pensarse que es beneficio para el obrero que dicha Comisión, a cuenta de una indemnización les cubra equis cantidad de dinero mientras dure el movimiento de huelga, pero si nos remitimos al artículo 99 del Contrato Ley del Algodón, en su primer párrafo, estipula que la indemnización es sobre la base de tres meses de salarios y -- veinte días del propio salario para cada año de servicios prestados ininterrumpidamente -- por lo que no se toma en cuenta lo establecido en el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga, que haya tenido como objeto alguno de los que establece el artículo 260 del Código Laboral e imputable ese movimiento al patrón, y si se han cumplido los requisitos señalados por dicho Ordenamiento, se condenará al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado; luego entonces, existe disposición expresa -- que determina que cuando una huelga ha sido declarada lícita e imputable al patrón deben de cobrarse lo que se denomina en la práctica "salarios caídos". Sin embargo, el -- Contrato Ley del Algodón establece que la prestación de salarios caídos no procede en -- los casos en que ella cubre indemnización, por lo que no es tan benéfica la ayuda que facilita la Comisión a los trabajadores, ya que por lo general la gestación, período de pre -- huelga, huelga estallada, calificación e imputabilidad, para su tramitación pueden pa -- sar meses o años y por ende, los salarios caídos a los cuales tendrían derecho los trabaja -- dores y que podrían ser superiores en cantidad a los tres meses y veinte días por año, no -- los perciben, sino que tienen que realizar una cesión de derechos a favor de la Comisión Nacional de Vigilancia, una vez que se les haya pagado la indemnización que señala el Contrato Ley, tal como se desprende del párrafo cuarto del citado artículo 99.

Por otra parte, encontramos al patrón al cual se le estalló el movimiento de -- huelga, por petición de la Comisión Nacional de Vigilancia; y siendo parte del contrato ley, teniendo un representante en dicha Comisión, realizando aportaciones económicas -- para el fondo de garantía para cubrir indemnización a los obreros, ¿cómo es posible que se le llegue a estallar un movimiento de huelga y que con su propio dinero se subvencione la misma?; pero por lo general las empresas a quienes se les estalla un movimiento de huelga no tienen representante directo que sea parte de la Comisión Nacional de Vigilancia, pero eso sí, aportan las cantidades de dinero que señala el Contrato Ley, razón -- por la cual considero que dicha Comisión es un medio de presión que se encuentra en ma -- nos de una parte minoritaria de empresarios, los cuales pueden gestionar, por ser parte -- de la Comisión, que a determinada empresa se le dirija un pliego de peticiones con em -- plazamiento a huelga, que le estalle la misma y que se le cierre en forma definitiva su -- negociación, pues no hay que olvidar que el fundamento principal de la creación de la Comisión es "evitar la desleal competencia".

En caso de que el movimiento de huelga de por terminados los trabajos de la fábrica afectada y cierre definitivamente, las cantidades que semanalmente se hayan otorgado a los obreros, se deducirán de la indemnización a que se refiere el artículo 99, de lo que se deriva que conforme a dicho precepto, el obrero tan solo tiene derecho a obtener tres meses de indemnización y veinte días por año.

Para mejor comprensión transcribo la disposición tercera y artículo 99 en sus párrafos primero y segundo.

TERCERA.- A todos los obreros y empleados que en cumplimiento de la obligación consignada en la disposición PRIMERA de este artículo y acatando el acuerdo de la Comisión Nacional de Vigilancia se declaren en estado de huelga, la propia Comisión, con cargo al Fondo a que se refiere el Artículo 99 de este Contrato y a cuenta de la indemnización consignada en el mismo, les entregará semanalmente la suma que la misma acuerde, la cual no será menor del cincuenta por ciento de los salarios que les correspondería recibir de acuerdo con las Tarifas y Tabuladores de este Contrato y en caso de que como consecuencia del movimiento de huelga, la fábrica afectada por el mismo de por terminados sus trabajos y cierre definitivamente, las cantidades que semanalmente hayan recibido los obreros y empleados con arreglo a este artículo se deducirán de la que a los mismos les corresponda por concepto de la indemnización a que se refiere el Artículo 99 del presente contrato".

ARTICULO 99.- Se conviene respecto del Fondo de garantía creado por convenio de fecha 23 de marzo de 1962 y constituido con las aportaciones de las personas físicas y morales a quienes se refiere la fracción I del artículo 1o. del Contrato y a las que éste les es aplicable de acuerdo con el artículo 5o., y las aportaciones de los Sindicatos, que las primeras continúan obligadas a entregar el 2% y los segundos el 1% sobre el importe de los salarios que semanalmente perciban los obreros y empleados de las fábricas con exclusión de las percepciones extraordinarias, para incrementar dicho fondo de garantía destinado a cubrir las indemnizaciones correspondientes a los obreros y empleados que resulten desplazados con motivo del cierre definitivo de las fábricas sujetas a este Contrato, por la aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 97 y 98 del mismo, sobre la base de tres meses de salarios y además veinte días del propio salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente, los cuales se computarán de acuerdo con las Tarifas y Tabuladores vigentes al momento del cierre de las fábricas, en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestación de servicios por faltas debidas a permisos o enfermedades..."

"Al recibir los trabajadores y empleados el importe de su indemnización, harán cesión a favor de la Comisión Nacional de Vigilancia de todos los derechos que tengan en contra de la empresa a la que le prestaban sus servicios, entre los que se encuentran los derechos a recibir la indemnización citada pa-



ra que la Comisión, subrogándose en tales créditos, pueda hacerlos efectivos en los bienes de las empresas respectivas, en la inteligencia de que la maquinaria textil de las mismas que sea antigua, de acuerdo con la clasificación de este Contrato, o que a juicio de la Comisión deba destruirse, será destruída y vendida como chatarra; también se venderán todos los artículos que se puedan deteriorar fácilmente y los demás bienes de la empresa, incluyendo la maquinaria moderna o modernizada serán rematados al mejor postor, aplicando el producto que se obtenga de la venta de dichos bienes al Fondo de Garantía, o en su caso, a la amortización del crédito a que se refiere el presente artículo hasta por la cantidad a que hubieran ascendido las indemnizaciones pagadas y en el caso de que por la venta de los bienes mencionados se obtuviere una cantidad superior al importe de las indemnizaciones pagadas, el remanente se entregará a los trabajadores en caso de que existan créditos a su favor hasta cubrir los mismos o en su defecto, hasta donde alcance el remanente o a quien mejor derecho tenga sobre el mismo...".

Intima relación tiene la disposición cuarta con la primera y tercera, del artículo 97, ya que señala que en caso de que el movimiento de huelga no traiga como consecuencia el cierre definitivo de la fábrica afectada, los obreros quedan obligados a reintegrar el importe de las cantidades dadas por la Comisión, al concluir el estado de huelga y solamente en este caso la Convención colectiva habla del derecho que tienen los trabajadores al pago de salarios caídos, imponiendo otra obligación a éstos, en el sentido de que no podrán celebrar ninguna transacción sobre ellos, sin la autorización de dicho organismo paritario.

De lo que se deriva que cuando la empresa afectada sigue trabajando deberá--de pagar salarios caídos y cuando ésta ya no siga funcionando, los salarios caídos no deberán cubrirse a los trabajadores, sino será la Comisión la que los indemnice sobre la base--de tres meses de indemnización y veinte días por año.

Para mejor estudio se transcribe la disposición Cuarta del artículo 97:

"CUARTA.- En caso de que el movimiento de huelga a que se refieren las disposiciones anteriores no traiga como consecuencia el cierre definitivo de la fábrica afectada por el mismo, los obreros y empleados que hubiesen recibido las sumas semanales anticipadas a que se refiere el apartado que antecede, quedan obligados a reintegrar su importe al organismo administrador del Fondo de Garantía por conducto de la Comisión Nacional de Vigilancia, al concluir el estado de huelga, y percibir los salarios caídos, respecto de los cuales no podrán celebrar ninguna transacción con la empresa, si no es con previa autorización de la Comisión Nacional de Vigilancia, para cuyo efecto en el momento de recibir la suma anticipada antes mencionada, documentarán el recibo de dicha cantidad en la forma que la propia Comisión estime conveniente para garantizar el cumplimiento de la obligación de reembolso antes mencionado..."

La disposición quinta señala que en los casos en que una fábrica cierre y que éste no sea motivado por movimiento de huelga ordenada por la Comisión, ésta hará a los trabajadores el pago anticipado a cuenta de indemnización sobre la base de tres meses y veinti-

te días por año, situación que tampoco beneficia a los trabajadores, en virtud de que los bienes de la empresa pueden cubrir no sólo la indemnización constitucional, pago de antigüedades, sino otras prestaciones como salarios caídos, participación de utilidades, horas extras, etc., y sin embargo los trabajadores tan solo perciben lo que el Contrato Ley señala, renunciando así a otras prestaciones a que tienen derecho; pero para que la Comisión haga pago, los trabajadores deberán otorgar poder general e irrevocable que establece el artículo 97 del Contrato Ley y que ya he analizado, absteniéndose de señalar cuándo deberá cubrirse el remanente de la indemnización, quedando así a voluntad de la Comisión realizarlo cuando a ésta le satisfaga

La disposición sexta indica que cuando las centrales obreras, sindicatos, y/o trabajadores no acaten las obligaciones del artículo 97, tendrá como consecuencia que los trabajadores pierdan el derecho a percibir las cantidades anticipadas y/o indemnizaciones que se consignan en el artículo 99, creándose así un derecho de la Comisión a actuar de oficio respecto de las violaciones al Contrato; es decir, que en el supuesto que los trabajadores no llegaran a emplazar a un movimiento de huelga, por orden de la Comisión o bien, no otorgaran mandato a ésta, si han recibido cantidades de dinero la citada Comisión se vuelve parte en el litigio y pretenderá cobrar cantidades de dinero por las violaciones al Contrato Ley, sin menoscabo de los artículos 52, 53 y 54 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, el artículo 99 del Contrato Ley del Algodón indica:

ARTICULO 99.- Se conviene respecto al Fondo de Garantía creado por convenio de fecha 23 de marzo de 1962 y constituido con las aportaciones de las personas físicas y morales a quienes se refiere la fracción I del artículo 1o. del Contrato y a las que éste les es aplicable de acuerdo con el artículo 5o., y las aportaciones de los Sindicatos, que las primeras continúan obligadas a entregar el 2% y los segundos el 1% sobre el importe de los salarios que semanalmente perciban los obreros y empleados de las fábricas con exclusión de las percepciones extraordinarias, para incrementar dicho Fondo de Garantía destinado a cubrir las indemnizaciones correspondientes a los obreros y empleados que resulten desplazados con motivo del cierre definitivo de las fábricas sujetas a este Contrato por la aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 97 y 98 del mismo, sobre la base de tres meses de salarios y además veinte días del propio salario por cada año de servicios prestados, los cuales se computarán de acuerdo con las Tarifas y Tabuladores vigentes al momento del cierre de las fábricas, en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestación de servicios por faltas debidas a permisos o enfermedades.

La obligación anterior será transitoria, pues las personas físicas y morales a las que se refieren los artículos 1o. fracción I y 5o. de este Contrato, se obligan a gestionar el otorgamiento del crédito necesario para cubrir las indemnizaciones a que se refiere este Capítulo, por lo que una vez que los empresarios hayan obtenido el crédito de referencia, cesará su obligación de aportar el 2% a su cargo y la de los sindicatos de seguir apor-

tando el 1% para dicho Fondo de Garantía, aplicándose este último porcentaje a incrementar el Fondo de Ahorro en los términos del Artículo 90 de este Contrato.

Los trabajadores de los segundos turnos eventuales que hayan laborado ininterrumpidamente los dos años anteriores a la fecha de la vigencia de este Contrato y sigan laborando en la misma forma hasta la fecha del cierre definitivo de la fábrica por las causas a que se refiere el párrafo que antecede y los trabajadores de los terceros turnos eventuales que hayan laborado ininterrumpidamente durante los cuatro años anteriores a la vigencia del presente Contrato y sigan laborando hasta la fecha de dicho cierre, también tendrá derecho a las indemnizaciones que se mencionan en el anterior párrafo.

Al recibir los trabajadores y empleados el importe de su indemnización, harán cesión a favor de la Comisión Nacional de Vigilancia de todos los derechos que tengan en contra de la empresa a la que prestaban sus servicios, entre los que se encuentran los derechos a recibir la indemnización citada, para que la Comisión, subrogándose en tales créditos, pueda hacerlos efectivos en los bienes de las empresas respectivas, en la inteligencia de que la maquinaria textil de las mismas que sea antigua, de acuerdo con la clasificación de este Contrato o que a juicio de la Comisión deba destruirse, será destruída, y vendida como chararra; también se venderán todos los artículos que se puedan deteriorar fácilmente y los demás bienes de la empresa, incluyendo la maquinaria moderna o modernizada serán rematados al mejor postor, aplicando el producto que se obtenga de la venta de dichos bienes al Fondo de Garantía, o en su caso, a la amortización del crédito a que se refiere el presente artículo, hasta por la cantidad a que hubieran ascendido las indemnizaciones pagadas y en el caso de que por la venta de los bienes mencionados se obtuviere una cantidad superior al importe de las indemnizaciones pagadas, el remanente se entregará a los trabajadores en caso de que existan créditos a su favor hasta cubrir los mismos en su defecto, hasta donde alcance el remanente o a quien mejor derecho tenga sobre el mismo.

En caso de que los trabajadores y empleados que deban recibir la indemnización sean ya propietarios de los bienes del centro de trabajo en que hubieren prestado sus servicios, en el momento de recibir el monto de la indemnización mencionada harán la cesión de dichos bienes, libres de todo gravamen, en favor de la Comisión Nacional de Vigilancia.

Lo previsto en el presente artículo no tiene aplicación respecto de los trabajadores y empleados de aquellas fábricas que habiendo estado cerradas durante un período de más de dos años, vuelvan a laborar.

El crédito a que se refiere el presente artículo, será garantizado y pagado con la recaudación que se haga por el cobro de la cantidad de \$ 5.00 (CINCO PESOS) por quintal de 46.02 Kgs. (cuarenta y seis punto, cero dos kilogramos) de algodón que actualmente se encuentra subsidiado en dicha su

ma, para cuyo efecto, una vez obtenido el crédito mencionado en el presente artículo, las Asociaciones Patronales que intervienen en la presente revisión, gestionarán la supresión del citado subsidio por el tiempo que sea necesario para cubrir el importe de dicho crédito y sus accesorios.

El fondo que se constituye con el crédito a que se refiere este artículo, será administrado en la forma que se convenga con los organismos que otorguen el citado crédito"

De lo que se deriva que las indemnizaciones que la Comisión debe de cubrir, es sobre la base de tres meses de salario y veinte días por año de servicios prestados ininterrumpidamente, y que al recibir los trabajadores el importe de dicha indemnización harán cesión de derechos a dicha Comisión, subrogándose en los créditos la misma, pudiendo hacerlos efectivos en los bienes de la empresa afectada, según su libre albedrío y aplicando el producto que se obtenga de la venta de dichos bienes al fondo de garantía o la amortización del crédito, y en el supuesto de que existiera algún remanente, se entregará a los trabajadores, en caso de que existiera crédito alguno en su favor.

En primer término, el artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo claramente indica que, en materia laboral es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona, y por ende, no existe la figura jurídica de cesión de derechos, pues son derechos personales de los trabajadores; sin embargo el Contrato Ley contraviene una disposición expresa, y en segundo, se vuelve a señalar que la indemnización a que tendrán derecho los trabajadores, será sobre la base de tres meses y veinte días por año, según el Contrato Ley, por lo que el remanente que por lo general puede existir, quedará en beneficio de la Comisión.

Por todo lo anterior, es indudable que los artículos 97 y 98 del Contrato Ley del Algodón, son anticonstitucionales, pues tienen disposiciones contrarias a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por ende, deberá suprimirse por las razones expuestas anteriormente.

## CONCLUSIONES.

I.- Las Comisiones Mixtas tienen como fundamento legal el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, y para su existencia son requisitos necesarios:

- a).- Que se celebre o esté vigente un contrato colectivo de trabajo.
- b).- Que las partes contratantes estipulen su creación.
- c).- Que las funciones que se les otorguen sean económicas o sociales.
- d).- Que intervengan en su integración tan solo las partes de la Convención colectiva.
- e).- Que esté integrada por igual número de representantes de las partes - del contrato colectivo de trabajo.
- f).- Que las funciones económicas con que se les invista, versen sobre la producción de todas sus manifestaciones en la factoría, colaborando entre empresa y sindicato para planear y obtener una mejor producción.
- g).- Que la función social que se les encomiende, tienda a beneficiar los - intereses sociales o de categoría de los miembros del sindicato obrero - y de la empresa.
- h).- Que no se les otorguen funciones jurisdiccionales.

II.- De acuerdo con la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los - Estados Unidos Mexicanos, las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo de - ben sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, situación que corrobora los artículos 336, 344 y 362 de su Ley Reglamentaria, por lo que las comisiones mixtas carecen de función jurisdiccional, criterio que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y la mayoría de los tratadistas mexicanos.

III.- La Comisión Nacional de Vigilancia del cumplimiento del Contrato Colectivo de - Trabajo Obligatorio de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas y Reglas Generales de Modernización, tiene su origen en el convenio celebrado entre patrones y trabajadores que intervinieron en la revisión del Contrato Ley del Algodón en el año de 1962, pero su integración no fue conforme a lo estipulado por el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo y tampoco delimitaron las funciones de dicha comisión, sino que por el contrario, le otorgaron diversas que contravienen a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, como son:

- a).- Está integrada y presidida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- b).- Es una comisión tripartita, ya que forman parte de ella el Estado, obreros y patronos.
- c).- No es paritaria, en cuanto a que su integración consta de cinco representantes de la parte obrera y seis de la parte patronal.
- d).- Su función consiste en vigilar el estricto cumplimiento del Contrato Ley del Algodón, para evitar abusos que eventualmente pudieran cometer algunos empresarios a base de establecer Competencia desleal y garantizar a los obreros en los casos en que pudieran ser objeto de una violación por parte de empresas infractoras del contrato.
- e).- Una función jurisdiccional consiste en conocer de oficio, a petición de parte o por denuncia, de las violaciones al Contrato Ley del Algodón, debiendo determinar en cada caso si las violaciones comprobadas afectan a los trabajadores.
- f).- Consignar ante la Oficina de Sanciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que encuentre la Comisión y que hayan cometido las empresas infractoras, gestionando la aplicación de la sanción adecuada.
- g).- Formular denuncias y querellas de orden penal respecto de las violaciones al Contrato Ley o a la Ley Federal del Trabajo.
- h).- Obtener de los trabajadores de las fábricas que cierren definitivamente, la cesión de sus derechos o bienes que les sean adjudicados.
- i).- En general, todas aquellas que sean necesarias para el cumplimiento de sus atribuciones.
- j).- Ordenar a los trabajadores de determinada fábrica, que dirijan un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, por conducto del sindicato a que pertenecen, en el que deberán de pedir el cumplimiento íntegro del Contrato Ley, constituyéndose así la Comisión, en titular y administradora del derecho de huelga; existiendo la obligación por parte de los trabajadores de acatar dicha orden, según lo establecido en el artículo 97 del Contrato Ley, del Algodón, condicionando dicha titularidad de derecho de huelga que en la doctrina, ley y jurisprudencia pertenece a los trabajadores.
- k).- Que le concedan los trabajadores que hayan emplazado a la empresa a un movimiento de huelga, un contrato de mandato general e irrevocable para que dicha Comisión realice los actos jurídicos que crea convenientes.

tes, no pudiendo el mandatario determinar los mismos.

- l).- En liquidar a los trabajadores que hayan acatado la orden de emplazar a huelga a una empresa, en el supuesto de que ésta cierre definitivamente; sobre la base de tres meses de salario y veinte días por año laborando ininterrumpidamente, sin que tenga la obligación de cubrir salarios caídos, aún habiéndose tramitado un juicio.
- m).- Intervenir en los juicios en forma oficiosa, cuando los trabajadores no emplacen a huelga por orden de la Comisión, sino que ésta por su propio derecho formula demanda para obtener el pago de las prestaciones a que se haga deudora la Empresa por penas convencionales estipuladas en el contrato.

De lo anterior se deriva, que el artículo 97 del Contrato Ley del Algodón-contraviene a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo - 123, que la Comisión Nacional de Vigilancia no puede tener las facultades que le fueron conferidas, tomando en cuenta el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que debe de desaparecer dicha Comisión, pues ni jurídica, social o económicamente beneficia a las partes del contrato, sino por el contrario, las perjudica, ya que es un medio de presión en manos de empresarios minoritarios en contra de otros empresarios para obtener menos competencia en el mercado; o bien, en el último de los casos, regular la Comisión de tal forma que sus facultades y funciones no estén al margen de los preceptos jurídicos aplicables.



## BIBLIOGRAFIA

- BALELLA JUAN.- Lecciones de Legislación del Trabajo. Editorial Reus, S.A. Madrid - 1933.
- CASTILLO ALTAMIRANO FERNANDO.- Apuntes de Derecho del Trabajo.
- CASTORENA J. JESUS.- Tratado de Derecho Obrero.
- CASTORENA J. JESUS.- Manual de Derecho Obrero.
- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.- Segundo Curso de Derecho del Trabajo.
- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.- Contrato Colectivo de Trabajo.
- DE BUEN LOZANO NESTOR.- La Forma en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.
- GALLART FOLCH ALEJANDRO.- Derecho Español del Trabajo.
- GALLART FOLCH ALEJANDRO.- Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en las Doctrinas y en la Legislación Extranjera y Española.
- POZZO D. JUAN.- Derecho del Trabajo.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Derecho Procesal del Trabajo.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Tratado Teórico y Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.

## LEYES.

Ley Federal del Trabajo ( Reformada ).

Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos-Mexicanos. Año I. Período Extraordinario, XXXIV Legislatura.



Avenida Cuauhtémoc 1218.  
México 13, D. F. Tel. 75-28-11