

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

LAS NUEVAS REFORMAS A LA
CONTRATACION COLECTIVA.

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

GUILLERMO CANSECO REYES

MEXICO
1975



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Queridos Padres:

SR. GUILLERMO CANSECO VILLANUEVA

y

SRA. MARIA REYES DE CANSECO

Por su ejemplar cariño y abnegación.

A MIS HERMANAS

ANA MARIA

y

GUILLERMINA

Por su apoyo y ayuda.

→

Esta Tesis fué realizada en el
Seminario de Derecho del Trabajo
bajo la Dirección del ilustre-
Maestro:

Doctor ALBERTO TRUEBA URBINA

Con agradecimiento hacia el Maestro
Lic. ALFREDO SANCHEZ ALVARADO -
quien sin sus orientaciones no ha
bría sido posible la elaboración-
de este trabajo.

RESPETUOSAMENTE

AL H. JURADO PROFESIONAL

A LOS TRABAJADORES DE MEXICO

LAS NUEVAS REFORMAS A LA CONTRATACION COLECTIVA.

	Pág.
Introducción	VIII
CAPITULO PRIMERO	
Antecedentes Históricos de la Contratación Colectiva	3
I ORIGENES	5
II SU EVOLUCION:	6
III INGLATERRA	8
IV FRANCIA	10
V ALEMANIA	18
VI MEXICO.	26
CAPITULO SEGUNDO	
Contrato Colectivo de Trabajo	33
I SUJETO	38
II OBJETO	44
III CONTENIDO	49
IV REQUISITOS DE VALIDEZ	60
V FORMALIDADES	70

CAPITULO TERCERO

Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio	73
I CONTENIDO	78
II ELEMENTOS DE EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.	83

CAPITULO CUARTO

Las Reformas a la Contratación Colectiva publicadas en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1974.	93
--	----

I ANALISIS DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1974 AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	102
CONCLUSIONES.	121
BIBLIOGRAFIA.	124

Director de Tesis: Lic. Alfredo Sánchez Alvarado.
Sustentante: Guillermo Canseco Reyes.

5

INTRODUCCION .

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

El objeto de esta tesis, es estudiar el texto de -- las Nuevas Reformas del 30 de septiembre de 1974, a la Con-- tratación Colectiva.

Por ser estas reformas de reciente creación en Nues-- tro Derecho Laboral, encierran una problemática sumamente in teresante. Confiamos en aportar elementos que puedan servir para su correcta aplicación, o se tome en cuenta esta modes-- ta aportación en lo que será el destino de estas Normas en -- la vida Jurídica de México.

Ya que por lo reciente de estas reformas se carece-- de laudos y ejecutorias de las Autoridades del Trabajo que -- nos orienten a este respecto, no obstante hemos formulado -- una opinión que expondremos en el curso de este trabajo, a -- fin de someterlo a la Consideración del H. Jurado Profesio-- nal y obtener en su caso el Título de Licenciado en Derecho-- que representa hasta ahora, nuestra máxima aspiración.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

I.- ORIGENES

II.- SU EVOLUCION

III.- INGLATERRA

IV.- FRANCIA

V.- ALEMANIA

VI.- MEXICO

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA.-

Es fin inmediato en el desarrollo del capítulo los antecedentes históricos de la contratación colectiva, dejar establecido: el nacimiento del contrato colectivo, su aparición en el contexto del Derecho del Trabajo, los factores -- que intervinieron decididamente en la evolución de dicha institución y los países en que su evolución ha sido determinante para los logros de la misma.

Ignacio Garzón Ferreyra (1) nos dice: "Los antecede-- dentes históricos de la convención colectiva del trabajo podemos clasificarlos en dos grupos perfectamente distintos:

- 1o).- Antecedentes remotos (Edad Media al siglo XIX) y
- 2o).- Antecedentes próximos o inmediatos (siglo XIX en adelante).

Los primeros, meras curiosidades históricas no revelan más que un lejano parecido con la institución. Apenas si podemos hallar en ellos una leve semejanza con lo que hoy en tendemos como convención colectiva, en los que falta, gene--ralmente, un elemento primordial: La intervención organizada del grupo obrero, con noción de sus derechos, que discute -- las bases futuras de la convención. Toda la época está im-- pregnada del sistema de libre contratación sin olvidar que -

(1) GARZON FERREYRA, Ignacio. La Convención Colectiva del - Trabajo. Págs. 17, 18.

la institución de la esclavitud regía en todo el mundo conocido".

"La segunda época muestra el comienzo de la asociación profesional organizada. El sindicato obrero pasa a jugar un papel importante en las relaciones laborales, respetado y a veces favorecido en su constitución por las mismas autoridades gubernativas. "La Revolución Francesa dice Gallart Folch (2) creó las posibilidades de nacimiento y desarrollo del movimiento asociacionista profesional al destruir los -- gremios y cofradías y con ello hasta el último de los vestigios del antiguo régimen en la vida del trabajo, y al dejar, por su incapacidad para crear reflexivamente una nueva organización que sustituyese a la gremial, en completa anarquía y en absoluta atomización el mundo laboral. Contra esta anarquía y atomización, las fuerzas sociales habfan de reaccionar, y lo habfan de hacer nucleándose espontáneamente, y ésto fué el movimiento, primero de las coligaciones obreras, - después, de los sindicatos profesionales".

"La unión "organizada" de los obreros en pro de la realización de anhelos comunes de mejoramiento social y económico, constituyó la base principal del sistema. Por eso la convención colectiva de trabajo, tal como la consideramos, - es fruto de época reciente. Responde como ya se ha dicho, al concepto de libertad y de solidaridad social".

(2) Citado por Garzón Ferreyra, Ignacio. Obra citada. Págs.- 17, 18.

I.- O R I G E N E S

Daremos principio a la exposición de los orígenes - de la contratación colectiva, esbozando una panorámica general de las condiciones que provocaron el surgimiento de la - institución que nos ocupa.

A este respecto el Maestro Mario de la Cueva (3) ex presa:

"El contrato de trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del siglo XIX" y atribuye su nacimiento a la ineficacia del contrato individual señalando que: "Nació el contrato colectivo por la mentira del contrato individual y porque el Estado protegía al Capital: El contrato individual de trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo; y ante la desigualdad a que tantas veces nos hemos referido, el Estado se encogía de hombros y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible".

La desigualdad a la que hemos aludido es considerada en su obra por Manuel Alonso García (4) como la causa primaria del origen del contrato colectivo, al respecto indica. "Y es aquí donde aparece el verdadero origen de los convenios colectivos; en el punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abu-

(3) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo - II. Pág. 490.

(4) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. - - Págs. 178, 179

sos contractuales del empresario".

Y señala (5) "al principio de libertad individual - sustituye el de solidaridad profesional. Se busca en la unión lo que no se había conseguido con el aislamiento. Y a través de aquélla se pretende forzar al empresario, coaccionándolo en múltiples formas para que, por un lado, mejore sus condiciones de trabajo los salarios sobre todo, motivo, en realidad, único al principio, de la convención y para que, por -- otro, esa mejora afecte al mayor número posible de trabajadores: todos los de una empresa, los pertenecientes a una asociación profesional, o los que ejercen una profesión determinada".

Por último agrega (6) "el origen de los pactos co-- lectivos se encuentra, por ello, en el nacimiento de los Sin dicatos, a través de los cuales se realizan esos acuerdos, - que rompen la estructura individual de la contratación labo-- ral anterior para fijar las condiciones en que esos contra-- tos individuales han de celebrarse. Dos notas configurarán - definitivamente el desenvolvimiento de los pactos colectivos: La representación y la normatividad".

II.- EVOLUCION DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

La contratación colectiva se ha ido delineando con perfiles propios y personalidad definida, su desarrollo suele dividirse en etapas históricas o épocas hasta llegar a lo

(5) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Págs. 178, 179.

(6) IDEM.

que hoy conocemos como contrato colectivo de trabajo.

Así Gengalia (7) nos dice que históricamente ha recorrido tres etapas:

- 1o.- Pluralidad de obreros y un solo empresario.
- 2o.- Pluralidad de trabajadores y pluralidad de empresarios (por coaliciones o uniones circunstanciales).
- 3o.- Pluralidad organizada o sindical".

A su vez, el Maestro Mario de la Cueva (8) aunque no es partidario de marcar épocas precisas a la evolución -- del contrato colectivo, si describe, su desarrollo de acuerdo a los acontecimientos históricos que se han ido sucediendo, por ello señala los siguientes aspectos: "a).- Su prohibición, que es una etapa previa; b).- Su tolerancia, resulta de haber levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional; c).- Su explicación por el derecho civil; d).- Su reconocimiento en las leyes civiles; e).- Su reglamentación en leyes; f).- Su elevación a garantía -- constitucional".

No obstante las divisiones a que se hizo referencia, estimamos más adecuado desglosar así como identificar el desarrollo de la contratación colectiva, de acuerdo a la idiosincracia de cada pueblo, por ésto nos permitimos estudiar -- separadamente la evolución del contrato colectivo de trabajo.

(7) Citado por GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de -- Derecho Social. Pág. 286.

(8) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada tomo II Pág. 490, 491.

III.- I N G L A T E R R A .

A fin de obtener una secuencia lógica de conformidad con los acontecimientos históricos que se fueron dando, - en la evolución del contrato colectivo; iniciaremos con Inglaterra este capítulo, ya que los autores especializados lo mencionan como el primer país donde apareció la institución - en cuestión, sin dejar de tomar en cuenta que figuras jurídicas similares aparecieron antes en otras naciones.

No obstante lo anterior, desde el llamado Régimen - Corporativo de la Edad Media, encontramos antecedentes de la evolución de la contratación colectiva, al respecto el Maestro Mario de la Cueva (9) nos dice, refiriéndose a los pactos de la citada Edad Media: "En Inglaterra parece que fueron desconocidos, lo que tendría la siguiente explicación: - El Rey Eduardo III dictó en los años de 1349 y 1351 las Ordenanzas de Trabajadores (Statutes Of Labourers) que cambiaron la fisonomía del régimen de las corporaciones, pues éstas no llegaron a ser obligatorias, como en Francia y Alemania; y - por otra parte, los compañeros y aprendices ingleses, conforme a esas mismas Ordenanzas, podían acudir a los jueces para que fijaran periódicamente los salarios; la Ley del Trabajo de la Reina Isabel (Artificers, Labourers an Apprentices) ratificó y mejoró aquellos principios".

Y Señala (10) "tampoco se encuentran estos pactos - después del siglo XV. El Mercantilismo quería el progreso de

(9) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada Tomo II. Pág. 489.

(10) IDEM.

la industria, para cambiar las mercancías por oro y los Estados Europeos, según sabemos, fueron hostiles a las asociaciones de compañeros. La Fisiocracia y la Escuela Liberal, con su política del Laisser-faire, tampoco veían con buenos ojos la reglamentación colectiva del trabajo. Finalmente, las leyes de Inglaterra y de Francia que prohibieron la coalición y la asociación profesional, hicieron imposible la celebración de contratos colectivos".

Por lo que se refiere a la evolución del contrato colectivo de trabajo tomando como tal y no como pacto, típica consideración del Régimen corporativo de la Edad Media; - el Maestro Mario de la Cueva (11) nos dice: "El contrato colectivo de trabajo hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo. Diversos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año 1862, para los Tejedores de Lana de Inglaterra".

Ahora bien, (12) "Desde el año 1824 era posible celebrar en Inglaterra contratos colectivos, pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos: la fuerza del movimiento obrero por otra parte, era reducida y generalmente -- perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad -- del siglo pasado variaron las condiciones; la unión de los -- trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patronos; poco a poco cedió el Capital y los contratos colectivos se generalizaron".

(11) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 490.

(12) IDEM

Ignacio Garzón Ferreyra, (13) explica del avance -- del contrato colectivo de trabajo en la actualidad, lo siguiente:

"En Inglaterra se ha desarrollado mucho en las industrias, la regulación convencional del trabajo por medio de los llamados "acuerdos". Generalmente, la facultad normativa la ejerce únicamente el sindicato a la asociación profesional y el Estado se limita, como en otros sistemas estudiados, a registrar el "acuerdo" y prestar su imperium para la ejecución".

IV.- FRANCIA

A continuación analizaremos el desarrollo del contrato colectivo de trabajo en Francia, país al que se atribuye la primera reglamentación detallada de la institución mencionada, por su ley de 25 de marzo de 1919, la que será estudiada en este mismo capítulo.

Ignacio Garzón Ferreyra (14) establece en relación a la evolución del contrato colectivo en Francia, que: "La convención colectiva de trabajo no halla campo propicio para su desarrollo hasta tiempos muy modernos. El convencimiento en sus sostenedores, de la estéril tentativa de seguir rigiendo las relaciones obrero-patronales con medidas represivas, se hace patente con el advenimiento del maquinismo y la gran

(13) GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra citada. Pág. 34.

(14) IDEM. Pág. 20, 21.

industria. Ya los obreros no se presentan dispersos y desorganizados; la propia actividad profesional y las necesidades derivadas de las grandes fábricas, actúan como factor aglutinante y las nuevas ideas llegan más fácilmente a la masa con conciencia más acabada de su poderío e importancia. Las concentraciones obreras en el taller o la fábrica, tienden a -- unir en forma más espontánea y natural".

"Se siente la compañía y se advierte la comunidad de intereses que los liga. Esta comunidad de intereses, va formando una solidaridad espiritual y social que hace comprender a cada hombre que sus necesidades y problemas son -- los mismos que los demás".

E indica el autor citado (15) "El Estado no podía permanecer impasible a la realidad social. El derecho es vida y constantemente se transforma. Así fueron naciendo entre los individuos que formaban estas precarias asociaciones profesionales, la solidaridad de intereses y de aspiraciones -- que unieron a sus miembros en un solo haz, más fuerte a medida que las leyes fueron tolerando su existencia".

Durand y Jaussand (16) en su obra *Traite de Droit du Travail* agregan sobre este particular:

"Como muchas instituciones del derecho, la convención colectiva nació antes en los hechos que en las leyes. --

(15) GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra citada. Pág. 20, 21.

(16) Citado por GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra Citada Pág. 21.

Los códigos fueron dándole cabida en forma paulatina. El tipo más común era el del contrato múltiple, de índole eminentemente civilista. A mediados del siglo anterior, los patrones se avienen a negociar con sus obreros, las bases y condiciones de trabajo. Son como decimos, estrictos contratos civiles en que cada parte adquiere derechos y obligaciones concretas; con la diferencia de que uno de los intervinientes - la patronal se halla situada en posición harto distinto de la otra, en cuanto es generalmente, quien dicta las condiciones e impone las obligaciones: es la situación del más fuerte en una relación".

Ignacio Garzón Ferreyra (17) en su obra, señala como causa determinante de que el contrato colectivo de trabajo haya adquirido caracteres propios, las razones a que se hizo mérito anteriormente al decir: "Es a principios del siglo, merced a las circunstancias que dejamos expuestas, que la convención colectiva de trabajo adquiere fisonomía propia. En 1864, Francia había derogado las disposiciones de la Ley-Chapelier que prohibía las coligaciones y el resultado inmediato fue el desarrollo enorme que la nueva institución adquirió en ese país. La jurisprudencia, tantas veces fuente del derecho, reconoció la legitimidad y la obligatoriedad de las convenciones, pero sólo en 1919 se dictó la ley que fija las condiciones en que se desenvolvería su existencia".

Como decíamos al inicio de este capítulo, esta ley del 25 de marzo de 1919, reglamentó con amplitud el contrato colectivo de trabajo, pero lo encuadró en ideas individualistas del contrato de Derecho Privado.

René Petit (18) aduce en su obra *Les Conventions Collectives de Travail* de conformidad con la Ley citada:

"La ley conserva la concepción tradicionalista de la Convención Colectiva-contrato de derecho privado-, pero contiene el gérmen de una concepción reglamentaria. "A su vez León Duguit (19) nos indica refiriéndose a esa ley, "Los autores de la Ley vislumbraron la verdad que no supieron deducir sus consecuencias. Tuvieron el presentimiento de que la Convención Colectiva de Trabajo, no era contrato, que de ella no podían nacer obligaciones especiales e individuales como las que nacen de un Contrato y que más bien creaba, una ley reguladora de los contratos individuales. Solamente que, impregnados de tradiciones civilistas, mantuvieron la noción del contrato".

Esta Ley de 1919, fué reemplazada por la ley del 24 de Junio de 1936, al decir de Ignacio Garzón Ferreyra (20),- lo que implica una nueva reglamentación de los pactos colectivos, que entre las reformas más importantes de la misma es posible mencionar las siguientes: " 1o.-) Establecimiento de

(18) Citado por DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Tomo II. -- Pág. 515.

(19) Citado por GARZON FERREYRA, Ignacio, Obra citada Pág. 24

(20) GARZON FERRAYRA, Ignacio. Obra Citada. Pág. 24, 25.

comisiones mixtas, integradas por representantes de la rama de la industria o del comercio para la región considerada, o en caso de que se trate de una convención colectiva nacional, para todo el territorio. 2o.-) Intervención del ministro del Trabajo para ayudar a la solución de los diferendos. (art. - 31, vb). 3o.-) Obligación de admitir en los establecimientos en que se ocupan más de diez personas a delegados del personal, elegidos por éste y facultados para presentar los petitorios que sean del caso. 4o.-) El Ministro de trabajo podía extender los efectos de una convención a la rama industrial o profesional de la región considerada, o en todo el territorio nacional. 5o.-) Las sanciones se aplicarían por la Inspección del Trabajo".

"La Reforma de 1936 fue completada el 31 de diciembre del mismo año, con la Ley que determinó el procedimiento a seguir en los conflictos colectivos de trabajo, estableciendo la conciliación y el arbitraje".

"A su vez, esta última provisional, fue modificada por ley del 4 de marzo de 1938 que instituyó la Corte Superior de Arbitraje".

Esta reglamentación del año 1936 es criticada por - Paul Pic (21) en la obra "La Nueva Carta Francesa del Trabajo, en Tribunales de Trabajo". de Santa Fe 1941, bajo los siguientes términos: "Literalmente aplicada la Ley del 24 de junio de 1936 sobre las convenciones colectivas, hubieran po

(21) Citado por GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra citada Pág. 25.

dido dar excelentes resultados pero para ello habria sido necesario que su entrada en vigor se realizara en una verdadera atmósfera de mutua confianza. Un contrato colectivo es un tratado de paz; si los obreros dominados por ideología marxista, pretenden no ver en él más que una tregua y persisten en declararse partidarios de una lucha de clases, el contrato será impotente para restablecer el orden comprometido".

No es sino hasta fines de la 2a. Guerra Mundial, -- que la Ley de 1936 es substituida por la Ley 2924 promulgada el 23 de diciembre de 1946, relativa a los convenios colectivos de trabajo y cuyo art. 1, deroga el capítulo del Código del Trabajo referente a la materia.

Esta ley, podemos sintetizarla diciendo que reglamentó sobre: Convención colectiva de trabajo, Convenciones - Colectivas Nacionales, Pactos complementarios regionales y - locales y pactos de empresa.

Es decir, desaparece el término contrato y aparece el de Convención. Sin embargo, lo que podemos destacar como importante, es el hecho de que las convenciones celebradas - al amparo de esta ley, requerían la aprobación del Estado, - lo que trafa como consecuencia que se convirtiera en ley de carácter público.

A este respecto el multicitado autor Ignacio Garzón Ferreyra (22) opina:

(22) GARZÓN FERREYRA, Ignacio. Obra citada. Pág. 26.

"La nueva ley acentúa más la intervención del Estado, al privar de vigor, aún entre las partes contratantes, - el convenio, si no ha recibido la aprobación del ministro -- del trabajo mantiene la facultad de este funcionario, de extender su aplicación a los establecimientos industriales y - comerciales del Estado o de las colectividades públicas, como así también la existencia de las comisiones mixtas previstas en la ley anterior. Determina con precisión las disposiciones que deben contener obligatoriamente los convenios colectivos, comenzando por las relativas a "La libertad sindical y la libertad de opinión de los trabajadores" y cuyo - - "excepcional acierto" destaca Gallart Folch en la obra "La - Ley francesa sobre convenciones colectivas de condiciones de trabajo, en "Derecho del Trabajo", 1948".

Esta Ley es calificada de poco innovadora aunque -- más precisa, no obstante, se mantiene dentro de los linea- - mientos formales y su vigencia es mínima, ya que el 11 de fe- - brero de 1950 se promulga la 50,205 que deroga a la de 1946. Su corta existencia, al decir de Durand (23) es atribuible - al hecho de que el sistema que ostentaba era muy rígido, además al profundizar sobre esta ley se mostraba partidario de una menor influencia del Estado y dar con ello facilidad a - que disminuyera los controles que había establecido respecto a la vida profesional y permitiendo a las profesiones darse- sus propias leyes. Este criterio, es seguido por los comen-

(23) Citado por GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra Citada. Pág. 27.

taristas franceses desde la creación de la ley vigente, en donde según A. Gallart Folch (24).

"No se exige ya el placet Ministerial para la vigencia de la convención y "con ello no sólo se simplifica la -- tramitación posterior a su negociación, de un pacto intersindical, sino que se rompe, hay que esperar que definitivamente, con un criterio absurdamente oficialista".

Durand (25), describe a la ley vigente, como una típica reacción al control estatal al decir:

"La ley actual importa una franca reacción legislativa sobre los precedentes que dieron extraordinaria ingerencia estatal en los convenios colectivos. Poco tiempo bastó, - en efecto, para comprobar el fracaso del sistema de 1946 que llevó a algunos autores a pensar en la "crisis de las convenciones colectivas".

En sentir de A. Gallart Folch (26) "El derecho francés retorna el sendero tradicional que había abandonado "por motivos circunstanciales" y considera a la nueva institución dentro de las más aceptadas doctrinas y de la experiencia recogida en su aplicación".

Para dar fin a este tema, es conveniente mencionar, que la actual legislación Francesa del Trabajo, conserva el-

(24) Citado por GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra citada. Pág. 27.

(25) IDEM.

(26) GALLART FOLCH, Alejandro. "Las Convenciones Colectivas-de Trabajo. Pág. 27.

término convención, hecho de vital importancia, como veremos en el desarrollo de este trabajo, en virtud, de que el término para designar a lo que nosotros conocemos como contrato-colectivo de Trabajo, varía en las legislaciones que iremos estudiando, de acuerdo a sus costumbres e intereses.

V.- A L E M A N I A

Como se ha hecho costumbre, iniciaremos el estudio de la evolución del contrato colectivo de trabajo en Alemania, desde el Régimen Corporativo de la Edad Media.

Para lo cual, acudimos a la obra del Maestro Mario de la Cueva (27), quien cita a los autores alemanes, por los pactos que llegaron a descubrir de dicha Edad Media y que -- son parecidos a los nuestros; concretamente, refiere sobre este particular, lo siguiente:

"Al lado de las Corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros y en diversos períodos de la historia entraron en lucha; los maestros habían cambiado su actitud, pues ya no eran el paterfamilias del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas; los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo. Así nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes, entre las corporaciones y asociaciones de compañeros; el Estado protegía a la corporación y la dejaba-

(27) DE LA CUEVA, Mario. Obra Citada. Tomo II. Pág. 489.

que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los -
compañeros y aprendices; los viejos pactos de la Edad Media-
nacieron como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de
los hombres que vendían su trabajo".

"Philipp Lotmar (28) afirma que en la obra del pro-
fesor Stahl, Das deutsche Handwerkerck, se cuenta que los te-
jedores de Speyer habían logrado obtener, en los años 1351 y
1362, dos contratos colectivos de trabajo. En el Lehrbuch --
des Arbeits-rechts de Hueck Nipperdey se relata la celebra--
ción de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año - -
1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los
herreros de Tor. Franz Hemala (29), por su parte, cree haber
descubierto otro pacto del año 1460, para los zapateros de -
Emerich".

"Estos pactos, al decir de los autores citados, se-
celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre la corpo-
ración y la asociación de compañeros y servían para dar fin-
a la pugna: En alguno de ellos se dice que Los maestros y --
compañeros, para terminar sus dificultades, convienen, para-
ellos y sus descendientes, y para siempre, lo que indica que
los pactos eran pensados para una eternidad. Las cláusulas -
principales se referían a las condiciones de admisión de - -
aprendices y compañeros; se prescribía, normalmente, que se
utilizaría los miembros de la asociación de compañeros en --

(28) Citado por DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Tomo II. -
Pág. 489.

(29) IDEM.

los talleres de los maestros, lo que puede indicar un antecedente de las cláusulas de exclusión; se fijaban los salarios que habrían de pagar los maestros; y, finalmente, se consignó casi siempre el descanso en los lunes".

Hasta aquí, llegamos con los antecedentes de la evolución del contrato colectivo en Alemania, por lo que hace al Régimen Corporativo de la Edad Media:

Aunque cabe aclarar, que ha sido nuestro deseo, iniciar la explicación de este tema desde el Régimen citado, para lograr un estudio más completo, sin embargo, los autores especializados en la materia describen la evolución de la institución que nos ocupa, de conformidad con hechos históricos evidentes o leyes, tal es el caso de Walter Kaskel y Herman Dersch (30), quienes en su obra al referirse a la evolución histórica del contrato de tarifa sostienen:

"Esta evolución comienza con la formación de las -- asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores. El contrato de tarifa más antiguo en Alemania es el de los tipógrafos del año 1873. Los sindicatos socialistas realizaron -- durante corto tiempo la idea de los contratos por las obligaciones que implicaban".

"Pero más tarde también ellos lo propugnaron. El -- nuevo contrato de tarifa de los tipógrafos del año 1896 llegó a ser modelo de numerosos otros contratos por su técnica--

(30) KASKEL Walter y DERSCH Herman. Derecho del Trabajo. IV - Apéndice.

y su contenido. La Jurisprudencia tuvo al principio una actitud negativa, habiendo declarado el tribunal del Reich al -- contrato de tarifa como una coalición de la cual no nacían -- obligaciones. Ello no obstante, el contrato de tarifa siguió tomando incremento pero su auge coincide con el cambio que -- se produce en el modo de ver las cosas por parte del Estado -- y de los Empresarios, concretamente desde el acuerdo celebra -- do entre las organizaciones centrales de ambos lados el -- 15/II/1918 y el decreto del 23/12/1918 (Reconocimiento de -- las asociaciones profesionales de los contratos de tarifa y -- creación de órganos estatales de conciliación)".

En concepto del Dr. Alfred Hueck y Dr. H. C. Nipperdey (31) no es sino hasta el decreto citado en último término, cuando el convenio colectivo adquiere una regulación legal en Alemania, por ello nos señalan:

"Hasta el Reglamento de 23-XII-1918 (sobre convenios colectivos, comités de obreros y empleados y conciliación y arbitraje en los conflictos) No se regula legalmente en Alemania el convenio colectivo. Pues aunque habría ya entonces convenios colectivos, debían doctrina y jurisprudencia enfrentarse con su tratamiento jurídico. El convenio colectivo sería considerado así como un contrato obligatorio -- en el sentido del B.G.B., que las asociaciones profesionales celebran en su propio nombre, no en el de sus miembros. Las-

(31) HUECK Alfred Dr. y Nipperdey H. C. Dr. Compendio de Derecho del Trabajo. Pág. 297, 298.

partes del convenio aceptaban la obligación de omitir actos de disputa que tuvieran por objeto el cambio o extinción del convenio colectivo. Frente a los miembros de las partes del convenio, en tanto que éstas eran asociaciones, se consideraba el convenio colectivo como un contrato a favor de tercero según el 328 del B.G.B., no obstante, las partes del contrato de trabajo podían apartarse de él y pactar condiciones de trabajo menos favorables. No existía el principio de inderogabilidad. Sólo si las partes del contrato de trabajo no pactaban derogaciones, se aceptaba que las condiciones de trabajo del convenio colectivo, se habían hecho tácitamente contenido de aquél:"

Y sostienen (32) "Después de haber reconocido las - organizaciones supremas en el llamado pacto de Noviembre - - (Pacto sobre el Arbeitsgemenins Chaft de 11-XI-1918) que las condiciones de trabajo, en los diversos círculos industriales, habían de regularse a través de convenios colectivos, - se publicó el citado Reglamento de 23-XII-1918, que aportó - dos innovaciones sustanciales al sector jurídico de los convenios colectivos: disponer la eficacia (normativa inmediata e imperativa, en las relaciones de trabajo de los trabajadores y empleadores participantes, de las condiciones del trabajo del convenio colectivo (inderogabilidad, 1 del TVVO), y la posibilidad de declaración de eficacia general de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, para los que es-

(32) HUECK Alfred Dr. y Nipperdey H. C. Dr. Compendio del Derecho del Trabajo. Pág. 297, 298.

tuvieron fuera del mismo, por medio de un acto de autoridad del Ministerio del Trabajo (2 del T.VVO). Además, los pactos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores se reconocieron constitucionalmente por el artículo 165, 1, 2 - de la Constitución de Weimar".

El paso siguiente de la evolución del contrato colectivo en Alemania, lo marca el régimen nazi, del mismo, Walter Kaskel y Herman Dersch (33) nos refieren:

"Durante el régimen nacional socialista, la ley de ordenamiento nacional del trabajo elimina las asociaciones profesionales y el verdadero contrato de tarifas y sustituye el sistema anterior por ordenanzas estatales de tarifas emitidas por los "fiducianos" de trabajo. Después del derrumbe de dicho régimen, las asociaciones profesionales vuelven a constituirse y con esto renace también la posibilidad de contratos de tarifas, reconocida expresamente por el Consejo de Control".

A la caída del régimen nazi y ocupado el territorio alemán, surgen nuevamente los convenios colectivos; sobre este hecho los Drs. Alfred Hueck y N.C. Nipperdey (34) - nos concretan:

"Tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial fueron de nuevo permitidos los convenios colectivos por las tropas de ocupación; sin embargo, tuvieron escasa importan--

(33) KASKEL Walter y DERSCH Herman. Obra citada. Apéndice.

(34) HUECK Alfred Dr. y NIPPERDEY H. C. Dr. Obra citada Pág. 298, 299.

cia por la paralización de salarios subsistente todavía. En la zona americana, la pernusión resultó expresamente por la ordenanza sobre celebración y contenido de los Convenios Colectivos de 22-V-1946 (Amtsbl. Baviera. Min. Trabajo, 1946, - Pág. 75) mientras que en las otras zonas fueron sólo tácitamente permitidos. Tras la derogación de la congelación de salarios en el Sector Económico Unificado, el 3-XI-1948 readquirieron los convenios colectivos su vieja importancia decisiva, de tal manera que era necesaria con urgencia una nueva regulación jurídica. Esta resultó inicialmente, para las zonas de ocupación británica y norteamericana, por la Tarifvertrags-gesetz (Ley de convenios colectivos de trabajo) del -- Consejo Económico del Sector Económico Unificado, de 9-IV- - 1949 (WIGBL Pág. 55). En la zona de ocupación francesa sólo el Landtag de Renania-Palatinado promulgó una Ley de convenios colectivos propia, mientras que en los demás Lander de la zona sólo se estableció por medio de una ordenanza el registro de los convenios colectivos. La ley de convenios colectivos del Sector Económico Unificado sería transformada, - tras la creación de la República Federal en Derecho Federal - en su ámbito de vigencia, según los artículos 74, n. 12 y -- 125, n.1 de la Ley Fundamental. El ámbito de aplicación de - la Ley se extendió a todo el Territorio de la República, con expresa derogación de los preceptos contrarios de los Lander por medio de la Ley Federal sobre extensión de la Ley de Con venios Colectivos de 9-IV-1949. La Ley de 11-I-1952 reformó

algunos preceptos de la Ley de convenios colectivos (BGB, I, Pág. 19)".

Esta ley, la del 9-IV-1949, que fué nuevamente re--dactada por Ley federal del 11/I/1952 y fué extendida a todo el territorio de la federación, por ley 23/4/1953 (BGBL, I,-156) viene a señalarlos, según Walter Kaskel y Herman Dersch (35) el fin de la evolución del contrato colectivo en Alemania. Aunque a nuestro juicio, no sería conveniente marcar -terminación, a un fenómeno que por su propia naturaleza si--gue progresando.

Ahora bien, actualmente esta ley, rige en las zonas británicas y norteamericana de Alemania occidental y estimamos adecuado hacer acopio de sus principales normas; para --tal efecto, consultamos la obra de Ignacio Garzón Ferreyra - (36), quien al referirse a esta ley nos indica: "Se establece en sus disposiciones la posibilidad de extender los con--tratos colectivos a terceros (fuerza obligatoria general), ~ mediante los siguientes requisitos: que los empresarios vin--culados por el contrato colectivo empleen un 50%, por lo me--nos, de trabajadores para quienes haya de regir el contrato. 2o) Que la declaración de obligatoriedad general parezca con--veniente por razones de interés público. El director de la - Administración del Trabajo es el funcionario competente para decidir en esos casos, juntamente con una comisión paritaria

(35) KASKEL Walter y DERSCH Herman. Obra citada. Apéndice.

(36) GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra citada. Pág. 31.

y puede derogar, de acuerdo con la comisión, la declaración de obligatoriedad general si ello es necesario por razones de interés público".

"Por último y a fin de concluir con este tema, citamos a Ernesto Katz (37) quien en su obra "La Ley alemana del 9 de abril de 1949 sobre convenios colectivos de trabajo, en "Derecho del Trabajo", "anota la importancia del elemento -- normativo en la nueva Ley y lo resume así: a) La parte normativa es más extensa que antes. b) Las normas que regulan el contenido, nacimiento o extinción de las relaciones de trabajo, son inderogables siempre que ambas partes estén recíprocamente obligadas por el contrato. c) También son inderogables las normas sobre cuestiones de empresa y constitución interna de ésta. d) Excepción de la inderogabilidad: un -- acuerdo que contenga modificaciones en favor del trabajador. e) Prohibición de renunciar a derechos adquiridos por el contrato. f) Los tribunales no pueden declarar de oficio, ni a instancia de parte, la caducidad para el ejercicio de los de rechos contractuales; éstos siguen prescribiendo en dos años. g) Después de expirado el término, las normas de la conven- ción siguen rigiendo mientras no sean sustituidas por otro -- "acuerdo".

VI.- M E X I C O .

La evolución del contrato colectivo en México, no -

(37) Citado por GARZON FERREYRA, Ignacio. Obra citada. Pág. 32.

fue tan penosa como en otros países, su aparición la hizo en una etapa que podemos considerar como tolerante y al igual - que en la mayoría de las naciones, se inició a partir del si glo XIX.

El maestro Mario de la Cueva (38) nos relata, las - condiciones en que aparecen los primeros contratos colecti-- vos y los hechos históricos inherentes a dichas condiciones, así dice:

"El contrato colectivo de trabajo fué siempre lícito en el derecho Mexicano, porque nunca se prohibieron las - libertades de coalición y asociación profesional. La era de la tolerancia se inició con la independencia, si bien no tuvo importancia la institución a lo largo del siglo XIX. El - historiador Valadez (en la obra el Porfirismo), relata la -- firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo de enero de 1875, para los mineros de Pachuca".

"A principios de siglo se practicó en México en la- industria de hilados y tejidos, el Reglamento de Trabajo, el más notable de los cuales, por los acontecimientos que provo-- có, fué el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, de 20 de noviembre de 1906. De ahí sa- lió el célebre laudo del general Díaz, de enero de 1907, en- el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Co- lectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y-

(38) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Tomo II. Pág. 495.

Tejidos de 1925/1927, conocida con el nombre de Convención - Textil".

"En el año 1912, a solicitud del Ministerio de Fomento, se firmó en la Ciudad de México la Tarifa Mínima Uniforme para la Industria Textil, segundo antecedente de la -- Convención Textil".

Esta Convención Textil del año 1912, al decir de Roberto Amoros G. (39) se limitó a la fijación de salarios" y éste es como resultado de que nos vimos influenciados por la Legislación europea, especialmente la francesa".

Posteriormente y según el Maestro Mario de la Cueva (40) se celebraron en Veracruz y Tamaulipas numerosos contratos; y anota que al igual que en Europa, son anteriores los contratos colectivos a la legislación. Por lo que hace a las demás Entidades Federativas que integran la Federación, nos señala: "La Legislación de Jalisco nada dijo acerca del contrato colectivo de trabajo. Y tampoco se encuentra una mención expresa en la Legislación de Veracruz; sin embargo, el artículo noveno de la Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915 impuso una multa al patrono que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de contratos colectivos. La legislación de Yuca tán, dictada por Salvador Alvarado, habló expresamente de --

(39) AMOROS G. Roberto, Derecho de Clase. Pág. 79.

(40) DE LA CUEVA, Mario. Obra Citada. Pág. 495, 496.

los convenios industriales, institución copiada de la legislación de Australia y Nueva Zelandia".

"El 12 de abril de 1915 se concluyó el Proyecto Zubarán para una legislación del Trabajo, confeccionado por en cargo del señor Carranza; el capítulo sexto se ocupaba del contrato colectivo de trabajo. En el año 1916, la legislación de Coahuila reprodujo el Proyecto Zubarán, por lo que éste devino legislación positiva".

Se atribuye a lo anterior, que la revolución constitucionalista haya provocado en México, el auge de la asociación profesional y la contratación colectiva. Ahora bien, -- nos preguntamos como considera la Constitución de 1917 al contrato colectivo; sobre este enunciado, es factible afirmar que el artículo 123 de nuestra Carta Magna no menciona -- expresamente el contrato colectivo de trabajo, motivo que -- originó durante varios años, que ciertos sectores jurídicos -- negarán su obligatoriedad, principalmente el sector empresarial.

No obstante, tanto la doctrina como la Jurisprudencia arguyeron que el legislador habfa considerado el contrato colectivo como uno de los contratos de trabajo, por tanto, debfa entenderse como incluido en el precepto citado; aún -- más, se agregó que al consignarse el derecho de huelga, se aceptaba el derecho para solicitar la celebración del contrato colectivo, ya que de otro modo no se justificarfa la finalidad del derecho de huelga y de la asociación profesional.

Apoya lo anterior, lo manifestado por el Licenciado José N. Macías (41) en su discurso pronunciado el 2 de diciembre de 1916, en el que refiriéndose al contrato colectivo expresó: "Pasando adelante y haciendo un examen rápido de esta Ley, que es verdaderamente importante se ocupa en el Capítulo 6o. de los sindicatos y del contrato colectivo de trabajo, a pesar de todas las disposiciones de la Ley para proteger a los trabajadores, quedarían bajo el patrón, no tendrían la protección debida".

Roberto G. Amoros (42) en su obra refiriéndose a la etapa posterior a la Constitución de 1917 nos señala:

"Después de la Constitución de 1917, y en cumplimiento de lo mandado por ella en su artículo 123, los Estados Federados emprendieron la reglamentación del trabajo por medio de leyes locales, en las que, por una parte, predominó el espíritu europeo del contrato colectivo. (Campeche, Chiapas), y por la otra, si se quiere originada en la desorientación doctrinaria de sus autores, una nueva tendencia, exclusivamente nuestra, que identificó el contrato individual con el colectivo, diferenciándolos únicamente en el número y calidad de los trabajadores contratantes: es individual el que celebra un sólo trabajador; es colectivo, el que concierta por una agrupación de trabajadores organizados en sindicato".

(41) DIARIO DE LOS DEBATES. Pág. 9

(42) AMOROS G. Roberto. Obra citada. Pág. 81.

Podemos citar como ejemplo de legislaciones que se referían también al contrato colectivo, las siguientes: las Leyes de Veracruz de 1918 y la de Hidalgo de 1928. Así como El Código de Proyecto de Portes Gil que reglamentó al contrato colectivo, de ese mismo modo, el Proyecto de la Secretaría de Industria y la Ley Federal del Trabajo de 1931; por último la Ley que nos rige.

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

I SUJETO

II OBJETO

III CONTENIDO

IV REQUISITOS DE VALIDEZ.

V FORMALIDADES.

CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Se ha titulado al Capítulo II de este trabajo: El - Contrato Colectivo de trabajo; en él, nos disponemos a hacer un estudio respecto al sujeto, objeto, contenido y requisitos de validez del mismo, a fin de lograr una imágen de esta institución, lo más sencilla y clara posible, dentro de nuestras modestas posibilidades.

Partimos del enunciado, que nos señala la Ley Federal del Trabajo vigente (1) en su artículo 386, que a la letra dice: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Analizando el concepto que nos dá la Ley de la materia, advertimos que se ha empleado el término "convenio" motivo que nos impulsa a buscar la connotación jurídica de dicho Término, por tanto, acudimos a consultar el Código Civil del Distrito y Territorios Federales (2) que en su artículo-1792 nos indica: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

(1) Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada. 1975. Pág. 164.

(2) Código Civil para el Distrito y Territorios Federales -- 1967. Pág. 325.

Asimismo, el precepto que le sigue en orden numérico nos dice: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Es decir los legisladores mexicanos para emplear el término contrato colectivo se basan en lo expuesto por los tratadistas en materia civil. Esto se debe, a que la institución mencionada al aparecer en el siglo XIX, lo hizo, dentro de los cánones del derecho civil, y la doctrina imperante tenía como fuentes fundamentales de las obligaciones, el contrato y la Ley; como consecuencia, se consideró, que era el resultado de un acuerdo de voluntades entre un patrón y grupo de trabajadores. En tales circunstancias y al ser un acuerdo de voluntades se llegó a la conclusión de que era un contrato, pues es del único modo como se podría producir - - efectos.

Ahora bien, el término colectivo deviene desde luego, del interés de un grupo humano al que se le llamó trabajadores.

La explicación que hemos elaborado, basada en antecedentes históricos, es susceptible de toda crítica; sin embargo, nos ayudó a desentrañar el sentido del término contrato colectivo de trabajo, atendiendo a su significación literal.

Esto mismo, nos conduce a estudiar un problema muy debatido por los tratadistas, que es el de la denominación - del contrato colectivo de trabajo, por lo que a continuación

se citan diversas denominaciones así Alejandro Gallart Folch (3) propone el término "Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo" al decir "Por convención colectiva de condiciones de trabajo entendemos, en cambio, la concluída entre un patrono, grupo de patronos, o asociación profesional patronal, con un sindicato o asociación profesional obrera regulando las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo".

La Organización Internacional del Trabajo (4) a su vez, propone el término acuerdo al decir: "contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".

Guillermo Cabanellas (5) adopta como denominación, la de contrato de trabajo colectivo, al decir: "En el contrato de trabajo colectivo se produce una suma de contratos in-

(3) GALLART FOLCH, Alejandro "Las Convenciones Colectivas de Trabajo Pág. 5.

(4) O.I.T. Las Negociaciones Colectivas. Ginebra-1960. Pág. 158.

(5) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Pág. 418.

dividuales de trabajo; y lo que lo diferencia del individual está principalmente en la forma de ejecución del contrato, - en que el trabajo se ejecuta en forma colectiva, por pluralidad de sujetos".

Alfred Hueck y H. C. Nipperdey (6) lo titulan Convenio Colectivo, al señalar: "Convenio Colectivo es aquel contrato escrito entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores y uno o varios Sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio (parte obligacional) y para la fijación de normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo así como sobre cuestiones de la Empresa y de su organización social y sobre instituciones conjuntas de las partes del convenio (parte normativa)".

Una denominación que podríamos incluso calificar de atrevida, es la que dá Vicente Lombardo Toledano (7) cuando indica: "debemos llamar a nuestro contrato, en lugar de contrato colectivo, CONTRATO SINDICAL DE TRABAJO".

"Las ventajas de llamarlo así son las siguientes:

-
- (6) HUECK ALFRED y NIPPERDEY H. C. Compendio de Derecho del Trabajo. Pág. 295.
- (7) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. El Contrato Colectivo de Trabajo en México. Conferencia sustentada, ante el Consejo de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, la noche del 24 de Octubre en la Ciudad de México.- Pág. 21.

a).- El término Contrato Sindical de Trabajo indica, desde luego, que se trata de un contrato celebrado entre un sindicato obrero y un patrón, que puede ser una empresa aislada o también un sindicato patronal.

b).- Indica, asimismo, que sólo hay dos formas de contratación de los servicios profesionales; el contrato individual, que celebra el obrero aislado, y el contrato sindical que celebra el obrero organizado.

c).- Significa, en consecuencia que el contrato de trabajo llamado colectivo, es decir, el que celebran numerosos obreros, sólo lo puede pactar un sindicato. Dicho de otro modo: no hay contrato colectivo de trabajo entre un grupo de obreros no sindicalizados y un patrón.

d).- Significa, finalmente, el reconocimiento de la personalidad del sindicato obrero y de la función social que este desarrolla en nuestro medio".

José Manuel Alvarez Alvarez (8) en su obra, hace --mención a otras denominaciones, las que citamos a continuación: "Balella (Concordatos de Trabajo) porque pone fin a la lucha-huelga o (Lockout) o la previenen: (Contratos de Tarifas), la Legislación Alemana y sus técnicos. (Contratos Normativos), tratados o contratos (intersindicales), unos; (Convenciones Colectivas de condiciones del Trabajo), otros (denominación ya explicada). Y aduce: "La denominación que ha --prevailecido, acaso la más impropia es la de contratos o pac-

(8) ALVAREZ ALVAREZ, José Manuel. Derecho Obrero. Pág. 73.

tos colectivos de condiciones de trabajo (También ya explicada).

Por nuestra parte, consideramos que el término contrato colectivo de trabajo, es el más adecuado en nuestro medio, ya que la Ley Federal del Trabajo emplea ese término y leyes anteriores también lo hacen; asimismo, nos apoyamos en lo expuesto por el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (9) - quien afirma: "a pesar de la sobrada razón que asiste a la crítica creo conveniente que, por la razón práctica de facilitar la inteligencia y comprensión de las exposiciones, debemos adoptar la denominación de "Contrato Colectivo de Trabajo; por ser aceptada por nuestra Ley y en nuestro medio".

I.- SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo son - en términos generales, la parte trabajadora y la parte patronal. Esta última, se descompone a su vez en patrón y patronos. Pero; iniciemos estudiando al sujeto trabajador, respecto a él, Manuel Alonso García (10) establece ciertos requisitos para que se le considere como tal, concretando dice: "Normalmente se requiere como condición fundamental que el sujeto trabajador en el convenio colectivo sea siempre una asociación profesional obrera dotada de personalidad jurfdi-

(9) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Apuntes del 2o. Curso de Derecho de Trabajo 1966. Pág. 3.

(10) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Pág. 184, 185.

ca debidamente reconocida. No faltan autores, sin embargo, - que admiten como sujeto trabajador en un convenio, la simple asociación de hecho, incluso la coalición obrera ocasional-- mente constituida".

Y agrega el autor citado (11) "Dentro de la materia que toca a la determinación del sujeto trabajador, hay que tener en cuenta dos supuestos, según se trate de un régimen de pluralidad sindical, o de un sistema de unidad sindical".

"En el primer caso; la fijación de que sindicato -- (dentro de los que encuadran a trabajadores pertenecientes a la misma profesión o industria) habrá de actuar como sujeto - pactante es un problema a resolver. Las fórmulas pueden ser: o bien designar varios representantes de cada uno de ellos - en proporción al número de miembros de los mismos, o bien de signar una comisión paritaria en la que la parte trabajadora la formen representantes de todos los sindicatos interesados, o bien, por último, atribuir las funciones de negociación al denominado sindicato más representativo, éste muy utilizado - en los ordenamientos francés e italiano. La dificultad surge de nuevo claro está, llegado el momento de establecer los -- criterios que han de servir la base para fijar la condición - de sindicato más representativo. Dicha fijación corresponde - al poder público y varía de unos sistemas a otros, predomi-- nando generalmente el que atiende al número de asociados".

"En el segundo supuesto regímenes de unidad síndi--

(11) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. -- Pág. 184, 185.

caí no hay en realidad, tal problema, pues la misma estructura del sistema impone la solución a aceptar, toda vez que no queda más opción que la de atribuir la condición del sujeto-pactante al único sindicato que existe por cuanto éste es el único reconocido para llevar a cabo todos los actos jurídicos en los que el Sindicato haya de actuar como sujeto. El que dentro de ese Sindicato, sean unos u otros los órganos llamados a convenir, no hace variar el problema, puesto que, en cualquier caso, estos son órganos de un mutuo y único sindicato, pero no sindicatos diferentes".

En concepto del Maestro Mario de la Cueva, únicamente es posible celebrar el contrato colectivo de trabajo, por lo que se refiere a la representación de los trabajadores, - por medio de uno o varios sindicatos de los mismos; se basa para afirmar ésto, en la definición que del contrato colectivo da la Ley Federal del Trabajo y en lo expuesto por los autores que se irán citando a continuación así indica en la polémica Vischer-Lotmar (12) demostró el primero, que el contrato colectivo no cobraba autoridad sino a través de la asociación profesional, la solución contraria hizo posible las frases despectivas del Profesor Planiol (13). La asociación-profesional y el contrato colectivo son producidos por un doble interés. Por una parte, son instituciones tutelares de los intereses de los trabajadores, en cuanto personas que --

(12) Citados por DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 578.

(13) IDEM.

prestan un servicio a los patronos. Pero representan también un interés profesional o colectivo, que si bien no puede ser opuesto a los intereses individuales, tampoco se confunde -- con ellos. Por eso tenfa razón Vischer, porque el interés - profesional reclama la unidad del grupo y la posibilidad jurídica de su defensa; "cuando el interés profesional falta, - queda igualmente ausente lo específico del contrato colectivo y lo cierto es que se resuelve en relaciones individuales de trabajo".

"Los antecedentes legislativos mexicanos prueban es ta diferencia: Colectivo no quiere decir número y por no haberlo entendido, las legislaciones que siguieron a Veracruz-- no se dieron cuenta de la esencia de la institución, única-- mente las Leyes de Chiapas y Campeche y las promulgadas en - los últimos años comprendieron el problema".

Ahora bien se considera que J. Jesús Castorena (14) al referirse a las facultades inherentes a los sindicatos, - apoya lo expuesto anteriormente cuando cita entre otras los- siguientes: " En materia de Trabajo (capacidad profesional), tiene por derecho propio la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, puede estar en juicio por derecho propio para la defensa y mejoramiento de los intereses colectivos de los agremiados así como para exigir la vigencia de -- los pactos celebrados con el patrón. Desde el punto de vista de los derechos substantivos, el sindicato representa a sus-

(14) CASTORENA J, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Pág. 244.

agremiados para fijar las condiciones de trabajo Art. 386 y-391. No tiene sin embargo, la facultad de afectar los derechos adquiridos por los trabajadores que lo constituyen Art. 34.

Tomando en cuenta lo expuesto, por los autores citados anteriormente, nos atrevemos a concluir, que el contrato colectivo de trabajo solo puede celebrarse respecto a la intervención de la parte trabajadora, cuando es representada - por uno o varios sindicatos de trabajadores.

Por lo que se refiere al sujeto patrón- es en el -- contrato colectivo de trabajo. Manuel Alonso García (15) expresa: "Parte empresarial en un convenio colectivo pueden -- ser una asociación profesional de empresarios con personalidad jurídica debidamente reconocida, una asociación de empresarios de naturaleza no profesional un grupo de empresarios- sin personalidad jurídica o un empresario aisladamente considerado".

Así también manifiesta el autor mencionado (16): -- "El problema, como puede fácilmente advertirse, tiene aquí - una solución mucho más amplia que en el caso obrero. La razón está en que un solo empresario, al firmar un convenio colectivo se liga a sí mismo no vinculado a terceras personas- y, por tanto, puede responder del cumplimiento de los pro- - pios mandatos que el convenio le impone".

(15) ALONSO GARCIA, Manuel. Obra Citada. Pág. 185, 186, 187.

(16) IDEM.

De todo lo expuesto con relación a la intervención del sujeto patronal en el Contrato Colectivo de Trabajo, es factible afirmar: que imposibilitado el patrón de suspender las labores como medida de lucha ya que esa actitud le afectaría directamente, y con la obligación que tiene de celebrar contrato colectivo de trabajo en nuestro medio, el símil que asume, es el de una actitud pasiva de defensa.

Hasta ahora, hemos tratado a los sujetos del contrato colectivo en forma separada, no obstante, es conveniente observarlos conjuntamente, es decir, como integrantes del -- contrato colectivo, formando con ello una unidad y a la vez, afirmar nuestra posición sostenida en líneas anteriores, en el sentido de que el Sindicato de Trabajadores es el único - facultado para celebrar la contratación colectiva con el patrón o patrones, sin querer con ésto, adoptar una actitud radicalista, ya que reconocemos la controversia tan debatida - que existe sobre este particular, pero si nos inclinamos a - creer que estamos en lo cierto por lo que manifiesta Guillermo Cabanellas (17) en su obra, cuando al referirse a la multiplicidad de sindicatos y formación de pactos colectivos de condiciones de trabajo; expone: "El sistema individualista - de la libertad de Trabajo no ha dado otro resultado que la - formación de contratos en los que se tiene, principalmente - en cuenta los intereses particulares de las personas contra- tantes, y el mismo sistema, en orden a la libertad de sindi-

(17) CABANELLA, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. - Pág. 113.

cación da por resultado la creación de pactos colectivos de condiciones de trabajo en los que se estipulan cláusulas que favorecen o perjudican a los miembros de la entidad sindical que los suscribe, con independencia de los que componen o integran la categoría profesional.

Los pactos colectivos son la obra más hermosa y perfecta que han realizado, sin siquiera proponérselo, sin darse cuenta de la envergadura de la empresa, los sindicatos -- obreros. Ocurre además, que hay patrones que rehusan con razón, tratar con los obreros aisladamente y prefieren hacerlo con los representantes de sus trabajadores organizados en -- sindicatos, por ofrecerles los mismos mayor seguridad en el cumplimiento de los acuerdos que se adoptan. Mientras el sin dicato es más fuerte, mayor garantía le ofrece el patrono -- del cumplimiento de los acuerdos que contraiga con él".

II.- OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Para lograr una idea acertada, del objeto del contrato colectivo de trabajo en nuestra legislación, es conveniente estudiarlo desde sus más profundas raíces, ello se ob tiene, analizando las consideraciones de la doctrina civilis ta sobre este particular; para tal efecto, consultamos la -- obra del Maestro Mario de la Cueva (18), quien al respecto comenta: "El efecto inmediato del contrato colectivo de trabajo era producir derechos y obligaciones; en nada se dife--

(18) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 502, 503.

rencia de los demás contratos: La obligación que derivaba de él consistía en incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo las condiciones de los servicios pactados en el contrato colectivo; ésto es, era una obligación de hacer, que puede expresarse en una fórmula: las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que celebren en lo futuro".

Por su parte Charles de Vischer, (19) se oponía a esta doctrina, pues consideraba que la obligación del contrato colectivo de trabajo era una obligación de no hacer:

"La obligación asumida por los contratantes es, esencialmente, una obligación de no hacer: El patrono se obliga a no pagar a sus obreros un salario inferior al mínimo pactado en el contrato o a no prolongar la jornada de trabajo más allá de cierto número de horas.

Los obreros, por su lado, se obligan a no presentar nuevas exigencias, a no reclamar mayores salarios de los fijados en el contrato colectivo, a no declarar huelgas, etc."

La doctrina se inclinó por la primera de las tesis, en virtud de que el contrato colectivo de trabajo era un haz de condiciones a observar en los contratos individuales de trabajo, por lo que la única obligación que podía derivar de él era la de incluir dichas condiciones en los contratos individuales.

(19) Citado por DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 503.

Nuestra Legislación del trabajo también es partidaria de la tesis sostenida en primer término ya que reconoce y expresa textualmente que el objeto del Contrato Colectivo consiste en establecer las condiciones de acuerdo con las -- cuales deba prestarse el trabajo. Por tanto, es una obliga-- ción de hacer. Ahora bien, el trabajo a prestarse es el que señala la Ley Federal del Trabajo cuando en el 2o. párrafo - del Artículo 20 de dicho Ordenamiento indica: "Contrato indi-- vidual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denomina-- ción, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a - prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Pues bien, decía el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (20), "si se relacionan estas normas, surge en nuestra Legislación Positiva el carácter normativo de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que en el contrato individual de - trabajo se pacta la obligación de prestar un servicio bajo - la dirección y dependencia del patrón, y, en el Contrato Colectivo, se fijan las condiciones según las cuales debe pres-- tarse un servicio; indudablemente que los Contratos Indivi-- duales de Trabajo deben sujetarse a las condiciones estipula-- das en el Contrato Colectivo, por cuanto que éste norma las estipulaciones de los Contratos Individuales".

Por otro lado, tan se fijan las condiciones de conformidad con las cuales se presta el trabajo, que la Ley Fe-

(20) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Obra Citada.

deral del Trabajo así lo reconoce en el Art. 391 cuando textualmente señala:

El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Este criterio de la Ley Federal del Trabajo, es sostenido por otras legislaciones; por ejemplo la Ley del Trabajo de la República del Salvador de 1950 (21), al definir al contrato colectivo de Trabajo en los siguientes términos "el celebrado entre un Sindicato de Trabajadores y uno o varios patronos con el objeto de establecer las condiciones en que debe realizarse el trabajo" está reconociendo con ello, que el objeto del contrato colectivo de trabajo, consiste en establecer las condiciones de acuerdo con las cuales se ejecutará el trabajo.

Es más, la Organización Internacional del Trabajo - (22) reconoce expresamente, que el objeto del Contrato colec

(21) Citada por GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Pág. 296.

(22) O.I.T. Obra citada. Pág. 76.

tivo es el de establecer las condiciones bajo las cuales debe realizarse el trabajo, cuando señala; "Junto con los salarios, la reglamentación de la jornada de trabajo es una de las cuestiones más importantes que son objeto de los contratos colectivos".

Y agrega (23) explicando lo expuesto. "Debe establecerse una distinción entre la jornada o la semana normal y las horas extraordinarias. Por lo general se fija primero el número de horas que comprenderá la semana normal, y después se distribuyen entre los días de la semana, imponiéndose un máximo a la jornada normal. Desde la adopción en 1919, del Convenio sobre las horas de trabajo, primer convenio adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, muchos contratos colectivos han venido fijando la semana de trabajo en 48 horas, norma sentada por el Convenio, o en menos horas. - Bajo la presión de los sindicatos, ha habido tendencia, en los contratos colectivos, a ir reduciendo dicha semana, de modo que actualmente suele ser de 45, 44 o 40 horas. Esa reducción ha sido posible porque el progreso técnico de la industria, al aumentar la productividad, permitió relacionar la jornada más breve, de trabajo con la elevación del nivel de vida. El principio de la semana de 40 horas, tal como fué adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1945 (Convenio Núm. 47 sobre las cuarenta horas 1935), se ha aplicado en ciertos países de forma que no descienda el nivel de vida de los trabajadores".

(23) ~~Obra~~ T. Obra citada. Pág. 76.

Por último Manuel Alonso García (24) reafirma el -- criterio sustentado por diversos autores al expresar. "El objeto del pacto colectivo es fijar las condiciones de los contratos individuales que han de formar el contenido de éstos, con lo cual se pone de relieve el efecto característico de - los convenios colectivos, que es el denominado efecto regula dor o normativo, y sin que por ello desaparezca el obligacio nal o constitutivo, si bien no es éste sino aquél, el que -- confiere a los pactos colectivos su condición de tales".

III.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es conveniente determinar el concepto: contenido -- del contrato colectivo de trabajo; para tal efecto, nos auxiliamos de la obra del Maestro Mario de la Cueva (25), quien nos ofrece las siguientes consideraciones sobre este particu lar: "El contenido del Contrato colectivo de trabajo es la - serie de cláusulas que contiene o debe contener la institu ción, o en otras palabras, es la materia del contrato colec tivo de trabajo, o todavía, es el grupo de normas que regu-- lan la situación económico-social objeto de la institución".

Un concepto más sería: "El contenido del Contrato - Colectivo lo constituyen las cláusulas que integran esta ins titución".

(24) ALONSO GARCIA, Manuel. Obra citada Pág. 179, 180.

(25) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada Pág. 607.

Pero antes de desarrollar este tema ante nuestra le
gislación, se estima prudente acudir a la legislación extran
jera ya que ésta, creó diversos estudios respecto al conteni
do del contrato colectivo de trabajo y dada su importancia -
se citan a continuación.

Así Philipp Lotmar (26) sostenía que el contrato co
lectivo de trabajo se integraba con tres grupos de disposi--
ciones:

"Las disposiciones transitorias que son ciertas - -
cláusulas que se convienen en ocasión de un contrato colecti
vo. Pueden referirse éstas a la terminación de una huelga o-
un paro, a la supresión del boicot decretado por los obreros
contra el empresario o viceversa, a la reanudación del traba
jo, a la readmisión de trabajadores despedidos, etc; b).- --
las disposiciones que se refieren al contrato colectivo de -
trabajo considerado en sí mismo. Podrían caracterizarse di--
ciendo que son reglas que se refieren a la vida e imperio -
del contrato colectivo: Son en primer término, las normas so
bre principio, duración y fin del contrato colectivo; en se-
gundo lugar, las reglas que tratan de asegurar la efectivi--
dad del contrato colectivo; en tercer término, ciertas cláu
sulas que preven la formación de organismos, que servirán pa
ra procurar zanjar las diferencias y conflictos que puedan -
sobrevénir entre las partes; y finalmente, aquellas normas -
que fijan sanciones para la parte que viole el contrato co--

(26) Citado por DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 607, 608.

lectivo; las normas sobre las condiciones generales de trabajo. La definición de de este tercer grupo es inútil, por conocido, pues son las condiciones que servirán de base a los contratos individuales de trabajo o sea, las normas para la prestación de los servicios".

Y comenta Lotmar (27): "De los tres grupos mencionados, el primero, puede faltar y es porque no forma parte del contrato colectivo; son normas ocasionales o accidentales, - que nada dicen sobre el contenido esencial del contrato colectivo: Su extensión puede variar, pero no podría faltar en lo absoluto, porque o estaría incompleto el contrato colectivo o no existiría, éste último si faltara el tercero de los grupos. Los grupos dos y tres deben, sin embargo, distinguirse, pues el tercero es el núcleo, en tanto el segundo en su cabina protectora".

En relación al contenido del contrato colectivo de trabajo el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (28) expresa: - "Efectivamente a este respecto, la mayoría de los tratadistas como Lotmar Raynaud distinguen las cláusulas que se refieren a las condiciones de trabajo propiamente dichas, y - que denominan "Núcleo del Contrato Colectivo" de las cláusulas que tienen por objeto asegurar en lo posible la aplicación del contrato colectivo, a las que designan "La envoltu-

(27) Citado por DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 608.

(28) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Obra citada Pág. 10, 11.

ra protectora. "En esta misma materia de Visscher (29) hace una clasificación más detallada y distingue: 1).- Las disposiciones preliminares. 2).- Las cláusulas que tienen por objeto directo la reglamentación general de las relaciones profesionales. 3).- Las cláusulas destinadas a garantizar, la ejecución del contrato colectivo.; Y por último, 4).- Las cláusulas que fijan la duración del contrato colectivo, la extensión Territorial en que surte sus efectos y las condiciones que deben de seguirse para la renovación de tal contrato".

Finalmente los tratadistas alemanes Walter Kaskel, Herman Dersch y Hueck-Nipperdey (30) sistematizaron definitivamente la doctrina al señalar: "El contrato colectivo de trabajo es un negocio jurídico complejo y consta de tres partes: a).- La envoltura, que son reglas sobre forma, duración, terminación y revisión; b).- El elemento normativo es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo, son dijo Walter Kaskel, "todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo;" c).- Por último, el elemento obligatorio, al decir de Hueck-Nipperdey, "está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra".

(29) Citado por CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Obra citada. - Pág. 11.

(30) Citados por DE LA CUEVA, Mario. Obra citada Pág. 609.

Desglosando las consideraciones expuestas, refiere el Maestro Mario de la Cueva (31): "Las partes de que se compone el contrato colectivo forman un todo, ninguna pueda faltar, pero la primera y la tercera componen el marco que recibe a la segunda; todo el contrato colectivo tiende a su elemento normativo y sus otros aspectos son los medios que aseguran la efectividad de aquél".

Y amplía su explicación, comentando dicho autor - - (32): "Todavía agregaron los maestros alemanes, que era posible que al lado de los tres aspectos apuntados, se encontrara un cuarto elemento, de carácter accidental u ocasional y sería el grupo de disposiciones que Lotmar llamaba transitorias".

Del estudio de la doctrina extranjera sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo, es posible concluir, que muestra una gran uniformidad, lo que es resultado de que la institución mencionada tiene las mismas funciones en los diversos países.

Casi se puede afirmar, que este problema no ha sido estudiado en nuestra doctrina, por lo que el Maestro Mario de la Cueva propone que con ciertas variantes, se apliquen las consideraciones de la doctrina alemana en el Derecho Mexicano.

(31) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 609.

(32) IDEM.

En tales circunstancias y considerando que J. Jesús Castorena ha logrado captar en su obra (33), el sentido más-práctico y sencillo de la doctrina mencionada, nos permitimos citar a continuación sus observaciones sobre este particular.

Así afirma: El contenido del contrato colectivo se clasifica en la siguiente forma: El normativo, el obligatorio, el compulsivo y la envoltura. Y antes de observar unitariamente cada elemento destaca la importancia del elemento normativo, - al señalar: "El objeto de la institución es determinar las condiciones de los contratos individuales de trabajo, o sea- que el elemento esencial del contrato, es el normativo, constituye su base y su finalidad; los demás elementos se producen y realizan en función de aquél".

Y agrega Castorena (34), "cada uno de los elementos tiene características especiales, tan importantes que no dejan de hacer pensar en un haz de actos jurídicos, aunque en definitiva se afirme que el contrato colectivo de trabajo es una institución unitaria y autónoma.

a).- El elemento normativo, constituido por las obligaciones "a cargo de los miembros de las respectivas asociaciones", las que celebran el contrato, que no los obliga a ellas, pero que si tiene el efecto de obligar a los patrones y a los trabajadores a quienes se-

(33) CASTORENA J, Jesús. Obra citada. Pág. 254.

(34) CASTORENA J, Jesús. Obra citada: Pág. 255.

aplican o a quienes llegue a aplicarse y que se encuentren ligados o que lleguen a ligarse por relaciones de trabajo y que formen o lleguen a formar parte de los sindicatos que lo celebraron.

- b).- El elemento obligatorio, formado por las obligaciones que corren a cargo de las partes que lo celebran, o sean el patrón o patrones o sindicato o sindicatos patronales y el sindicato o sindicatos obreros. Las obligaciones de uno, como en el derecho común, -- traen aparejados en favor de los otros, los derechos-correlativos.
- c).- El elemento compulsivo no suficientemente destacado, pero que se hace consistir en "La obligación de hacer todo lo que les sea jurídicamente posible para ejecutar dicho contrato, especialmente ejerciendo influencia sobre sus afiliados, con todos los medios estatutarios, para que se atengan a las normas del contrato de tarifa en los contratos de trabajo"; se trata de un fenómeno sui generis, la obligación es de todos, en común, de quienes lo celebraron y de aquellos a quienes se aplica; esta dirigida al "establecimiento de la paz" y a obtener "condiciones de trabajo uniformes" no nada más entre los celebrantes y sus miembros, también entre los que constituyen la entidad productiva. El análisis descubre que este tipo de obligaciones -- constituye a la vez un derecho de las mismas personas;

que se ejerce como los derechos reales, es decir contra todo el mundo.

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

De acuerdo a la idea del Maestro Mario de la Cueva, en la que sugiere que con ciertas variantes, se apliquen las consideraciones de la doctrina alemana en nuestra legislación, para explicar el contenido del contrato colectivo; a continuación se tratará de adaptar dichas consideraciones de conformidad con la ley vigente.

Por tanto, el elemento normativo se refiere a las normas que determinan las condiciones que habrán de regir la prestación individual de los servicios; en tal caso, fijan:-- la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, intensidad y calidad de trabajo, monto de los salarios y en general las obligaciones que adquiere el empresario para con cada -- trabajador y las que son a cargo de cada uno de ellos frente al empresario; estas cláusulas se encuentran en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere al elemento obligatorio, éste se encuentra formado por las cláusulas que establecen los de rechos y obligaciones que adquiere cada una de las partes --

que celebraron el contrato colectivo de trabajo. Como ejemplo pueden citarse las cláusulas de exclusión y preferencia sindical contenidas en el artículo 395 que a la letra dice:

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

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

Del elemento envoltura es posible deducir que no -- conste expresamente. En este caso, las normas legales suplirían la omisión, en tal virtud el contrato colectivo quedaría integrado con las disposiciones de la Ley V.gr; el artículo 390 establece:

"El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de

Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

Prevé también en los artículos 397, 398, 399 la revisión total o parcial de dicho contrato y señala los procedimientos para tal efecto.

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

Art. 398-"En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III.- Si se celebró por varios patronos, la revisión-

se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos".

Art. 399-"La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

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

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

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

Determina asimismo, en el artículo 401, las causas-que producirán su terminación.

Art.401 " El contrato colectivo de trabajo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento;
- II.- Por terminación de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VII de este Título, - por cierre de la empresa o establecimiento, - - siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

Por lo que hace al elemento compulsivo, éste se integra de ciertas cláusulas de naturaleza eventual o accidental que se convienen en ocasión de un contrato colectivo de trabajo. Pero en la práctica por el carácter indicado, no -- forman parte del contrato colectivo.

IV.- REQUISITOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La ley, no habla de los requisitos para la validez del contrato colectivo de trabajo, no obstante, esta institución es un acuerdo de voluntades, por tanto, estas voluntades actúan dentro del orden jurídico estatal, de manera que para que puedan alcanzar el propósito idóneo, deben ajustarse a los principios de orden público del Estado: La capacidad de los sujetos, la existencia de su voluntad, la ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto, son principios a los que deben sujetarse las partes, ya que pertenecen al Orden Público del Estado.

Ahora bien, las exigencias formales se justifican atendiendo al contenido del contrato colectivo.

a)CAPACIDAD.- De la capacidad se ha dicho, que es -

la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y para ejercitarlos.

Que se subdivide para su estudio en Capacidad de goce y capacidad de ejercicio. Que la primera consiste en la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones; y que la última implica no solo el ser titular de esos derechos y obligaciones sino también, que esos derechos y obligaciones los pueda ejercitar por si mismo. En fin de la capacidad es posible señalar que los tratadistas en materia civil han explorado el terreno ampliamente y han marcado las pautas a seguir para el Derecho Laboral. Es por ésto, que podemos afirmar que la capacidad es la aptitud que tienen los empresarios y asociaciones profesionales para celebrar un contrato colectivo de Trabajo. Habida cuenta de que la Capacidad de goce no requiere de mayor discusión en nuestro estudio ya que se justifica por si misma, en cambio, la Capacidad de ejercicio trae consigo una verdadera problemática pues en tanto la capacidad del patrón se rige por las normas del derecho común y de conformidad con ellas; una persona es capaz cumpliendo los requisitos establecidos por las mismas, lícitamente podría celebrar un contrato colectivo de Trabajo. No así el trabajador, quien para tener capacidad requiere estar representado por un Sindicato ya que como se dijo al tratar el tema sujetos del contrato colectivo de trabajo; la facultad para celebrar el contrato en cuestión; pertenece, únicamente al sindicato o asociación profesional que represente a dicho trabajador, en virtud de que él individualmente consi-

derado, se encuentra imposibilitado para intervenir como sujeto en el contrato colectivo citado.

Para explicar el problema de la capacidad, Manuel - Alonso García (35) nos orienta al señalar: "La capacidad de los sujetos del convenio aparece, en este aspecto, íntimamente unida al problema de la legitimación. Tratándose de asociaciones dotadas de personalidad jurídica, cuya personalidad lleva consigo la capacidad necesaria para realizar los actos inherentes a la finalidad de la asociación, el problema es, más que de simple capacidad de verdadera legitimación. Todavía puede concretarse más, señalando como en el supuesto de asociaciones profesionales que son partes de un convenio, la cuestión hay que referirla a la existencia o no de representación legítimamente conferida en favor de los órganos -- que celebran aquél".

Y agrega el autor mencionado (36) "Por lo que al su jeto trabajador respecta, esa capacidad a título de represen tación debidamente otorgada para convenir puede venirle reco nocida por uno de estos tres procedimientos:

- Por los propios estatutos de la asociación,
- Por acuerdo adoptado en asamblea general,
- Por mandato o concesión en forma especial".

(35) ALONSO GARCIA, Manuel. Obra citada: Pág. 185.

(36) IDEM.

Por lo que se refiere a la capacidad sujeto patronal, Manuel Alonso García (37) establece: "En el caso del su jeto patronal, el problema de la capacidad y consiguiente le gitimación se simplifica extraordinariamente. La aplicación de las reglas de capacidad del Derecho común basta para resolver aquél. Esto significa, en definitiva, que, tratándose de asociación profesional de empresarios, los tres procedimientos indicados al referirnos a los trabajadores son aquí plenamente aplicables. Si, por el contrario el sujeto empresarial es una persona jurídica no profesional, las reglas de capacidad que el Derecho común tenga establecida respecto de estas personas serán las aplicables. Si se trata de un emp re sario individual, regirán las normas también de Derecho común sobre capacidad o las especiales del Derecho del Trabajo, de existir éstas. En cuanto al supuesto de las meras uniones circunstanciales o de hecho, de admitirlas como sujeto patro nal de un convenio colectivo, aparte de las normas de capaci dad común referidas especialmente a la posibilidad de obli garse cada empresario integrante de la unión, podría exigirse, quizá, la existencia de un acto específico de concesión u otorgamiento de poder recíproco y mutuo entre los distin tos miembros, que crease una responsabilidad, o solidaria, o subsidiaria, cuando menos, entre ellos".

C O N S E N T I M I E N T O

Corresponde a los intereses de nuestro estudio, ana

(37) ALONSO GARCIA, Manuel. Obra citada: Pág. 186.

lizar el vocablo consentimiento, identificado como uno de -- los requisitos de validez del contrato colectivo de trabajo.

Rafael de Pina (38) en su Diccionario de Derecho, - nos ilustra sobre esta particular, al decir: "Consentimiento. Acuerdo entre dos o más voluntades acerca de la producción - o transformación de derechos y obligaciones "Este concepto, - desde luego, surge de preceptos del Derecho Civil. Por ejemplo el Art. 1812 del Código Civil señala: "El consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo".

Es decir, en materia civil para que exista consentimiento en los actos jurídicos, se requiere: que sea una manifestación libremente ejercida, que no haya sido otorgado por error, o empleándose la violencia o sorprendido por dolo; -- considerándose estos requisitos. Como necesarios para tener- como válido un convenio y que éste genere obligaciones para- quienes expresen su consentimiento.

Pues bien; este concepto civilista no es completa-- mente aplicable en Derecho del Trabajo, ya que la Ley de la- materia proporciona medios coercitivos para celebrar el con- trato colectivo de trabajo, a través del derecho de huelga y este derecho al considerarse como una conquista de los trabajadores, se puede ejercitar y a la vez romperla la nulidad - del contrato de trabajo al obtenerse aún en contra de la vo- luntad del patrón, la firma de un contrato colectivo de trabajo.

(38) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho Pág. 109.

Esta situación la prevé el artículo 387 de la Ley, -
al señalar:

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

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

De lo expuesto anteriormente, se deduce que en el -
Derecho del Trabajo puede desaparecer la autonomía de la vo-
luntad, pues aún en el caso de que el patrón no desee el con
trato colectivo los trabajadores están en posibilidad de so-
licitarlo por medio del Derecho de Huelga.

Confirma lo dicho, el comentario que hace el Dr. Al-
berto Trueba Urbina (39), al artículo 387, que textualmente-
indica. "En las relaciones laborales no existe autonomía de-
la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte -
patronal a celebrar el contrato de Trabajo aún contra su vo-
luntad. El precepto que se comenta impone a los patrones tal
obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y-
firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el-
derecho de huelga para tal objeto".

(39) TRUEBA URBINA, Alberto. Comentarios a la Ley Federal --
del Trabajo. 1975. Pág. 165.

A mayor abundamiento la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación (40) sostiene que la voluntad obtenida por coacción o la ausencia de voluntad del patrón en el contrato colectivo de trabajo tiene validez absoluta, en virtud de -- que el fin principal de Derecho del Trabajo consiste en proteger al trabajador; en la ejecutoria que a continuación se menciona:

" - - El contrato de trabajo es tan solo el acto inicial de las relaciones obrero-patronales y las condiciones que del mismo se fijan, están sujetas a modificaciones, -- las cuales pueden resultar, bien de acuerdo entre las partes de que se celebre un Contrato Colectivo, de que se establezca una costumbre o en caso de que se modifique la Ley o bien modificarse por virtud de los fallos de las Juntas al revisar los Contratos Individuales o Colectivos, Facultad que les compete de acuerdo con la Ley y que deriva además del hecho de que el Estado, -- por virtud del artículo 123 Constitucional, ha modificado la política abstencionista del sistema liberal, - sustituyéndolo por el intervencionismo, como núcleo de regular la justa y equitativa distribución de la riqueza, consiguientemente, de fijar lo que a cada parte corresponde en el fenómeno de la producción, política - que no puede estimarse limitada a la creación del artículo 123 que constituye únicamente el mínimo de garan-

(40) COMPENDIO DE EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. 1917-1965.

tías en favor de la clase trabajadora, porque si respetando este mínimo se dejara a las partes libertad absoluta para fijar las cláusulas de los contratos, resultaría que el Estado intervino tan solo una vez en el fenómeno de la producción; para inmediatamente después adoptar de nueva cuenta, una actitud abstencionista, - lo que no se compagina con el intervencionismo del Estado como política que rige la vida de la colectividad en todo momento de la actividad y esta nueva política - la que hace que el Estado se vea obligado a intervenir, a medida que van cambiando las condiciones de las empresas, deben corresponder mayores beneficios para los obreros y si las partes no se ponen de acuerdo para fijar esos beneficios corresponde intervenir al Estado - para fijarlos autoritariamente, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ----- (Cfa. de Petróleos "El Aguila" S.A., y Coags.- Amparo Directo 2/938).

La ejecutoria transcrita nos ayuda a concluir, que los ordenamientos en materia de consentimiento de las partes, pueden ser suplidos por la voluntad del Estado con el fin de proteger al trabajador. Por lo que es posible asegurar, que existe una verdadera separación entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo en lo que se refiere a la concepción del Término consentimiento en un contrato.

Ahora bien, lo expuesto nos lleva a una interrogan-

te: cuáles son los procedimientos para la obtención del contrato colectivo de Trabajo.

Esta interrogante la despeja el Maestro Mario de la Cueva (41) al señalar "Analizando en detalle los procesos de formación del contrato colectivo se encuentran los cuatro siguientes: a).- El simple acuerdo entre trabajadores y patronos; se puede hablar de la forma natural de celebración del contrato colectivo y está prevista en los artículos 386 y -- 387 de la Ley; b).- El acuerdo entre trabajadores y patronos para poner fin a una huelga; la hipótesis está consignada en el artículo 469 fracción I, de la Ley, aún cuando, en última instancia, se reduce a la anterior; c).- La fijación del contenido del contrato colectivo por laudo arbitral, posición contemplada en el mismo artículo 469 fracción III. En este caso, como en el anterior, la voluntad de trabajadores y patronos está en la retaguardia del contrato colectivo; d).- Finalmente, mediante la sentencia colectiva, o sea, la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dictada a resultas de la acción entablada por el sindicato respectivo. - En este caso, el contrato colectivo se impone autoritariamente al empresario. Artículo 486-fracción IV".

OBJETO LICITO.

La licitud en el objeto del contrato colectivo considerado como uno de los requisitos de validez de dicha ins-

(41) DE LA CUEVA, Mario. Obra Citada: Pág. 582.

titución, consiste principalmente: en que al ser el objeto - del contrato colectivo establecer las condiciones en que ha- de ejecutarse el trabajo, la licitud o ilicitud no está suje- ta a la institución en cuestión, sino a los contratos que -- van a estar bajo su reglamentación.

Al respecto J. Jesús Castorena (42) expresa: "Pro-- piamente hablando, no hay materia para plantear este requisi- to de validez.

El objeto del contrato colectivo de trabajo es esta- blecer las condiciones según las cuales debe prestarse el -- servicio; ese objeto es lícito puesto que es la Ley la que -- lo sanciona, y es por lo demás el objeto obligado del contra- to colectivo de trabajo. Ya dijimos cuáles son esas condicio- nes, a ellas se han añadido algunas previstas por la Ley y - que sólo pueden cobrar eficacia si se consignan en el contra- to y otras más que prestan apoyo o firmeza a la institución- y que pactan los interesados. Todas ellas son válidas, siem- pre que el contrato colectivo satisfaga como mínimo las exi- gencias legales".

Y deduce el autor mencionado (43): "Con el contrato- colectivo de trabajo acontece lo que con el individual. Si - el trabajo no puede ser un hecho ilícito, tampoco lo pueden- ser sus condiciones. El Planteamiento del objeto del primero, trasciende al segundo; si por virtud del trabajo de los obre-

(42) CASTORENA J. Jesús. Obra Citada. Pág. 264.

(43) CASTORENA J. Jesús. Obra citada Pág. 265.

ros de una empresa se comete un delito y si por estas circunstancias los contratos individuales son nulos; esa nulidad determina la terminación del contrato colectivo, pero no por su propia invalidez, sino por la de los contratos individuales".

V.- FORMALIDADES

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligatoriedad de que el contrato colectivo para alcanzar plena validez, requiere: que se celebre por escrito, bajo pena de nulidad y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, depositándose el tercer tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se Justifica lo consignado anteriormente a través de lo que sobre el particular señala J. Jesús Castorena (44): "Es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo -- por escrito y hacer de él tres ejemplares. Sin este requisito el contrato colectivo de trabajo es nulo. La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad, a la cantidad de materias que regula el contrato colectivo de trabajo que no pueden confiarse a la memoria, que requieren de precisión. - El acto se erige por tales circunstancias, en solemne".

Por lo que se refiere al Depósito del Contrato colectivo de trabajo, el autor indicado expresa (45) "El contrato colectivo de trabajo debe además, depositarse ante la-

(44) CASTORENA J. Jesús. Obra citada: Pág. 265.

(45) IDEM.

Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la Jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de -industrias de Jurisdicción local, ante la Federal de Conci--liación y Arbitraje, si se trata de empresas de jurisdicción Federal".

Y agrega "El Depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es el de la formalidad. El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales dice el artículo 390 de la Ley, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes. La declaración comprende a las partes mismas, el contrato no depositado no las obliga, ni puede oponerse a tercero".

Considerando que las formalidades del contrato co--lectivo tomándolas en cuenta, como requisitos de validez del contrato colectivo de trabajo, no requieren de mayor discu--sión, damos por terminado el capítulo correspondiente al con--trato colectivo de trabajo con lo consignado en relación a -tales formalidades.

CAPITULO TERCERO.

CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO.

I.- CONTENIDO

II.- ELEMENTOS DE EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.
OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.

CAPITULO TERCERO.

CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO.

El contrato colectivo de trabajo, es una institución que desde que nació en el siglo XIX hasta la fecha ha evolucionado y ha logrado con ello perfiles propios y bien delineados; esta evolución propició el surgimiento del Contrato Colectivo Obligatorio o contrato Ley el que también presenta caracteres propios y aunque su origen obedece a la existencia de dicho contrato colectivo de trabajo, debe considerársele como independiente. Su fin más inmediato es la unificación en la rama de la industria correspondiente, de las condiciones de trabajo para beneficio de la clase trabajadora y que esas condiciones se establezcan entre las diversas empresas para evitar también con ello, la competencia desleal entre los empresarios.

Ahora bien, es conveniente determinar la evolución del contrato Ley; a este respecto el Maestro Mario de la Cueva (1) consigna: "El contrato ley sigue la evolución general del derecho del trabajo: En sus orígenes, cuando el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, sirvió nuestro estatuto para resolver el problema concreto de cada trabajador; lo importante en aquellos tiempos, era evitar la explotación de cada trabajador y de ahí las leyes acerca de la jornada máxima del salario mínimo, de la protección a las mu

(1) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo - II. Pág. 703, 704.

jeros, etc. Pero, el derecho del trabajo cambió su naturaleza con la libertad de coalición, el derecho de asociación -- profesional y el contrato colectivo de trabajo, pues, desde ese momento, el interés individual hubo de relacionarse con el interés general, profesional o colectivo. La asociación profesional nació en cada empresa, como una medida de defensa de los trabajadores contra su patrono; el obrero aislado -- nada podía, reunidos todos, por el contrario, representaban una fuerza importante, que no era fácil aniquilar.

Y fué entonces cuando buscaron los trabajadores la reglamentación colectiva de trabajo en el interior de cada negociación; el contrato colectivo de trabajo principió como un contrato de empresa. El Derecho del trabajo no se contenta con resultados parciales, quiere universalizarse, pues ha entendido que el problema de los trabajadores es uno solo y es el problema del hombre que trabaja; entendido el derecho del trabajo como el desenvolvimiento del derecho natural del hombre a la existencia, los obreros de los diversos países -- anhelan una sola norma para regir las relaciones jurídicas; -- el derecho del trabajo quiere dar un contenido nacional al principio, la ley es igual para todos. Este principio, que se manifestaba únicamente en las reglas generales de la legislación del trabajo, debe también realizarse en el contrato colectivo; esta institución, en consecuencia, habría de perder su carácter local y devenir una norma general y de -- ser posible, nacional.

El contrato ley es el contrato colectivo que tiende

a generalizarse. Y de acuerdo con los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo esta institución significa un paso más hacia la universalización del contrato colectivo, que no se conforma con ser nacional y -- quiere su internacionalización".

El criterio sustentado anteriormente, en relación con la evolución del contrato ley, coincide plenamente con la teoría del contrato citado que describe el Dr. Alberto -- Trueba Urbina (2) en su obra, a virtud de que él indica: "La teoría del contrato ley es la misma que la del contrato colectivo, si más que el contrato ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas -- hasta hacerse extensivo en la rama de la industria respectiva.

Y agrega el citado tratadista (3): "El contrato ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria erga omnes extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa".

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. México 1972. Pág. 387.

(3) IDEM.

Hemos aludido brevemente, a la evolución del contrato ley y a su coincidencia con la teoría social de dicho contrato, ya que en uno y en otro caso se reconoce el fin deseado por el mismo, en el sentido de que se generalicen sus condiciones.

Ahora, corresponde definir al contrato colectivo -- obligatorio o contrato ley, para tal objeto, Roberto G. Amoros (4) declara: Cuando el contrato colectivo hubiere sido - celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria y en determinada región, se puede, a propuesta de los interesados declararlo obligatorio para los demás trabajadores y - patronos en la misma rama de la industria y en la misma re--gión por decreto que en ese sentido se ha expedido por el - presidente de la República".

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo vigente, - en su artículo 404 Capítulo IV, define al contrato colectivo obligatorio en los términos siguientes: "Contrato-Ley es el - convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declararlo obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional".

(4) AMOROS G. Roberto, Derecho de Clase. 1937. Pág. 28.

Esta definición que dió nuestra ley, del contrato - obligatorio o contrato ley es duramente criticada por J. Jesús Castorena (5) no tanto por el concepto que ostenta, sino por el lugar en que se le alojó en dicha ley, a este respecto expresa:

"Las definiciones de contrato colectivo y contrato-ley del texto positivo, son coincidentes en todo. Una y otra se refieren a una rama determinada de la industria, en una - circunscripción territorial, o en el país, si por ejemplo, - el contrato colectivo se celebra por los patrones de aquélla, con uno o varios sindicatos de trabajadores. Lo que los distingue en la declaración de obligatoriedad que acuerda o el Ejecutivo Federal o los ejecutivos de las entidades federativas".

Y aduce el autor citado (6): "Fue por esa identidad que la ley de 1931 reguló el contrato ley, dentro del capítulo del colectivo, como una modalidad de éste, postura más lógica y más jurídica que la de la nueva ley, que lo hace en - capítulos distintos como si se tratara de dos instituciones diferentes. La declaración de obligatoriedad no es un elemento del contrato, es ajeno a él; proviene de un tercero, el - Estado, que la emite en función de la potestad pública, por más intereses que para las partes represeten su acuerdo".

(5) CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 1971. - Pág. 281.

(6) IDEM.

Nosotros diferimos del criterio sustentado por el autor mencionado, ya que consideramos el contrato colectivo-obligatorio o contrato ley, como una institución con perfiles propios y aunque su nacimiento sea consecuencia del contrato colectivo de trabajo, debe considerársele como independiente en virtud de que representa el grado mayor en la evolución del contrato citado en último término.

I.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.

Deberá tenerse muy en cuenta en la exposición de este capítulo, la gran identidad y a la vez paralelismo, entre el contrato colectivo ordinario y el contrato Ley. Como se recordará al exponer el contenido del contrato colectivo de trabajo, sostuvimos que se integraba de: el elemento normativo, el elemento obligatorio, la envoltura y el elemento compulsivo al que describimos pero desechamos por su uso tan reducido en la práctica. Por tanto, su contenido se reduce a tres elementos efectivos: normativo, obligatorio y envoltura; elementos que veremos su posibilidad de aplicación en el contrato Ley.

A más de aceptarse la indiscutible existencia del elemento normativo en el contrato colectivo obligatorio o -- contrato ley, es conveniente señalar que reviste los mismos caracteres que el contrato colectivo de trabajo, es decir, -- la intervención de este elemento se concreta a las normas -- que habrán de regir la prestación individual de los servicios,

tales como: jornada de trabajo, descansos y vacaciones, intensidad y calidad de trabajo, monto de los salarios y demás obligaciones que adquieran mutuamente empresario y trabajador. En esa situación, el propio artículo 391 de la Ley, regulará estas cuestiones.

Y únicamente se agregará: nombres y domicilios de los sindicatos de Trabajadores y de los patronos que concurrán a la convención y la entidad o entidades federativas, zona o zonas en las que se aplicará el contrato ley o la expresión de regir en el Territorio Nacional.

Por lo que hace al elemento obligatorio en el contrato colectivo obligatorio o contrato ley, el Maestro Mario de la Cueva (7) justifica su existencia explicándolo en la siguiente forma: "Los sindicatos mexicanos no se conforman con crear el derecho que regule las relaciones individuales de trabajo, sino que quieren, además, asegurar el exacto cumplimiento de ese mismo derecho, a cuyo efecto pactan el elemento obligatorio del contrato colectivo y se reservan la facultad de intervenir ante los Tribunales de Trabajo, en defensa de sus miembros o de acudir a la huelga. De aquí desprendemos que no puede ser contrario a la naturaleza del contrato ley, que en él se establezcan los principios del llamado elemento obligatorio".

Concreta el tratadista citado (8), agregando: "Por-

(7) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 711.

(8) IDEM.

otra parte, la práctica mexicana se inclinó hacia este sende-ro y así, a ejemplo, en la Convención Textil terminada en -- 1927, se encuentran reglamentadas las cláusulas de exclusión de ingreso y otras obligaciones del empresario frente a la - asociación profesional".

Debido a lo anterior, se concluye que la cláusula - de exclusión de ingreso, es plenamente aplicable en el con-- trato ley y será ejercitada por cada uno de los Sindicatos - de Fábrica. De conformidad con el artículo 395, transcrito - en el apartado respectivo.

Del elemento normativo, no hay duda de su existen-- cia en el contrato colectivo obligatorio o contrato ley, por la naturaleza de las normas con que se encuentra integrado y que son reglas de duración artículo 412 fracción III de la - Ley, que determina que no podrá exceder de dos años; reglas- de revisión, que deberán ajustarse a los lineamientos esta-- blecidos por los preceptos que a continuación se transcriben:

"Artículo 419. En la revisión del Contrato-Ley se - observarán las normas siguientes:

- I.- Podrá solicitar la revisión los sindicatos de - trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el Art. 406;
- II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del- Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del - Estado o Territorio o al Jefe del Departamento- del Distrito Federal, noventa días antes del --

vencimiento del contrato-Ley, por lo menos;

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después - de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se registrá - por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patro-- nes llegan a un convenio, la Secretaría del Tra**ba**jo y Previsión Social, el Gobernador del Esta**do** o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periód*co* oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta".

"Artículo 419 bis. Los contratos-Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-Ley".

Este precepto, será objeto de nuestro estudio en el Capítulo IV.

"Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la

revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

Y reglas de terminación que están plenamente determinadas por el artículo 421, que a la letra dice:

"El contrato-ley terminará:

- I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, -- los sindicatos de trabajadores y los patrones -- no llegan a un convenio, salvo que aquellos -- ejerciten el derecho de huelga".

Por lo expuesto, en relación al elemento envoltura en el contrato obligatorio o contrato ley, se concluye con ayuda de la obra del Maestro Mario de la Cueva (9), que dicha envoltura es parte propia del contrato ley, pues sus elementos obligatorio y normativo están condicionados por el contenido del contrato colectivo que le da origen. Y que la envoltura en cuestión, se descompone de cuatro aspectos, duración, prórroga; revisión y terminación; haciéndose notar que la prórroga no se encuentra en el contrato colectivo, -- aunque naturalmente éste se pueda prorrogar pero esa prórroga vendría a ser la celebración de un nuevo contrato colectivo.

(9) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 721.

II.- ELEMENTOS DE EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.

Entendemos bajo el rubro de Elementos de existencia del contrato colectivo obligatorio o contrato ley, los procedimientos que deben seguirse hasta la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo. Pero antes de estudiar dichas formalidades, nos referimos aunque sea brevemente a los requisitos de fondo del contrato ley, ya que como es del conocimiento general, el nacimiento del contrato citado, se encuentra sujeto a requisitos de fondo y de forma o formalidades.

Los requisitos de fondo para el nacimiento del contrato ley se encuentran contenidos en el artículo 415 de la ley.

"Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias - Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o - en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley".

De este ordenamiento derivan los dos requisitos de fondo para la formación del contrato-ley: a).- En primer término, que haya sido celebrado contrato colectivo ordinario.- atendiendo a este punto de vista, el Maestro Mario de la Cueva (10), opina al respecto que: "Nuestra Ley se parece a las

(10) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 705.

disposiciones del derecho de Weimar. Este requisito pareció-obvio cuando se elaboró la Ley Federal del Trabajo: El contrato ley, no es una ley dictada por el Estado y su raíz última se encuentra en las representaciones de las clases sociales; el Estado interviene únicamente para extender a terceros los efectos del contrato colectivo ordinario, de la misma manera que, por mandato suyo, se extiende el contrato-colectivo que celebra una asociación profesional a todos los trabajadores de la empresa. La necesidad del contrato colectivo ordinario estaba justificada". b).- En segundo término que el contrato colectivo haya sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el Territorio nacional. Concretamente, este requisito se denomina mayoría; por lo que se refiere a dicho requisito, el Maestro Mario de la Cueva (11) expresa: "El derecho del trabajo reviste caracteres especiales, pero, en su fondo, se encuentra también el principio democrático de las mayorías; en este capítulo se distingue el derecho nuestro de la Legislación de Weimar: Para este derecho, bastaba la existencia de un contrato colectivo y que el Ministro del Trabajo juzgara que dicho contrato había adquirido particular importancia; entre nosotros, decide la mayoría de trabajadores y patronos; el contrato ley es acto de esas mayorías y si in-

(11) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 705, 706.

terviene el Estado es para sancionar su extensión a todos -- los trabajadores y patronos de la industria".

En cuanto a las formalidades del contrato colectivo obligatorio o contrato ley, como expusimos al inicio de este capítulo, entendemos por las mismas, los procedimientos que deben seguirse hasta la declaración de obligatoriedad del -- contrato colectivo ordinario. Estos procedimientos se rigen por los artículo 415 y siguientes de la ley. a).- La primera etapa del procedimiento, la constituye la demanda de parte legítima, tomándose como tal, la mayoría señalada en el -- artículo 415, citado anteriormente y que ya hemos estudiado. Sobre este particular el Maestro Mario de la Cueva (12) indica: "La ley no dice si la demanda debe presentarse conjuntamente por los trabajadores y los patronos, pero pensamos que cualquiera de los grupos puede formularla; el término demanda parece indicarlo así y, particularmente, la circunstancia de que en las relaciones obrero-patronales la ley no obliga a los dos grupos marchar unidos". b).- Es necesario que lo demande parte legítima, esto indica, que el procedimiento para la obtención de la declaración de un contrato colectivo -- no se inicia de oficio. Apoya lo anterior, lo que el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (13) agrega en relación al problema citado.

(12) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 705, 706.

(13) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Apuntes de Derecho del Trabajo II Curso. Pág. 108.

Dicho tratadista señala: "Ahora bien, para que el Ejecutivo Federal pueda decretar la obligatoriedad del contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de trabajadores y de patronos de la rama de la industria en una rama de la industria, en una región determinada, es necesario que así lo solicite la mayoría de los trabajadores sindicalizados o de patronos que constituyan dichas dos terceras partes".

c).- Recibida la solicitud, la Secretaría del Trabajo, por mandato del artículo 408, debe cerciorarse de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión en los términos del artículo 406; si el resultado de la encuesta es desfavorable, debe desechar la demanda. Pero surge una interrogante; cómo se cerciorará la Secretaría del Trabajo, de que existe mayoría; el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (14) lo resuelve expresando: "Si se recuerda lo expuesto en la primera parte de nuestro estudio sobre el registro de los sindicatos, sobre la obligación que tienen los directivos del sindicato de comunicar las altas y bajas de los miembros de la institución sindical en forma periódica, se comprendera la facilidad o los medios con que cuenta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cerciorarse que existe mayoría de Trabajadores que constituyen las dos terceras partes de la rama de la industria de que se trate, en una región determinada, que se precisa, o bien que constituya las dos terceras partes de patronos en la misma forma, porque ya hemos --

(14) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Apuntes de Derecho del Trabajo II Curso. Pág. 108.

visto que en cuanto a los trabajadores se refiere únicamente se computan a trabajadores sindicalizados que estén anotados precisamente en la Subdirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". d).- En caso de que la Secretaría del Trabajo constate que está satisfecho el requisito de la mayoría habrá de ordenarse la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación; de conformidad con lo dispuesto por la fracción IV del artículo 415.

Respecto a la citada publicación el Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (15) interroga: "Pero, por qué se publica en el "Diario Oficial" de la Federación? porqué la ley considera competente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dándole un carácter federal a este problema de obligatoriedad de un contrato colectivo de trabajo, cuando la propia Constitución y la ley, si bien establecen normas federales en materia de trabajo, reservan la competencia a las autoridades locales para la aplicación de esa ley federal. A mi juicio, ese carácter federal se debe a que por regla general la región donde se aplica el contrato colectivo de trabajo abarca más de una, es decir dos o más entidades federativas y ya hemos visto que los conflictos que abarcan más de una jurisdicción local se convierten por disposición constitucional en problema de carácter federal. Veán ustedes el principio que sigue la Constitución para decretar federal to

(15) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Obra Citada. Pág. 108, 109.

da cuestión sobre aguas nacionales, límite de los Estados. - Pero es que puede afectar un contrato colectivo en una región o una entidad federativa. Entonces la ley establece que el decreto que se expida declarando obligatorio el contrato colectivo de esa rama de la industria y en esa región que solo se encuentra dentro de una entidad, corresponda al Ejecutivo Federal de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente. Cabe preguntar, por qué se da intervención al Ejecutivo Federal?. La respuesta a mi juicio es fácil.

Porque es la Secretaría del Trabajo la que tiene -- que cerciorarse si esa región no comprende a más de una entidad federativa para después dar intervención al ejecutivo local, pues si bien en principio el problema puede afectar a una sola entidad federativa, quien sabe si mañana o pasado afecte a más de una entidad al progresar esa rama de la industria en la misma región pero en otra entidad federativa. Así pues, la solicitud se dirige siempre a la Secretaría del Trabajo y se publica siempre en el "Diario Oficial" de la Federación aún cuando llegada que sea la oportunidad el decreto sea expedido por el Ejecutivo Federal exclusivamente si la región que se afecta abarca más de una entidad federativa, y se expedirá por el Ejecutivo Federal de acuerdo en el Ejecutivo Local cuando la región se encuentre dentro de una sola entidad federativa".

Y agrega el Maestro Cepeda Villarreal (16): "Debe--

(16) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Obra citada. Pág. 108, 109, 110.

mos advertir en estos comentarios que la ley establece la ne-cesidad de que medie una solicitud de trabajadores o de pa--trones, que medie solicitud de parte interesada, para que se expida el decreto de obligatoriedad de un contrato sin me--diar la solicitud respectiva". e).- En la propia fracción -IV del artículo 415 la Ley señala un plazo de quince días, -los siguientes a la publicación de la demanda, para que se -formule oposición. Esta oposición se encuentra regulada a su vez, por la fracción VI del artículo 415. El Maestro Mario- de la Cueva (17) respecto de dicha oposición, dice que está- sujeto a dos requisitos y los explica en los términos si- --guientes: "En primer lugar que se formule por parte legítima; es parte legítima según el precepto citado, cualquier empre- sario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores - pertenecientes a la profesión dentro de la región determina- da de que se trate; como se notará fácilmente, la facultad - de formular oposición compete a toda persona o grupo de em- presarios o de trabajadores pertenecientes a la profesión - dentro de la región determinada que se trate; como se notará fácilmente, la facultad de formular oposición compete a toda persona o grupo de personas que puedan quedar afectadas por- el contrato ley, solución correcta y única que da cumplimien- to estricto al artículo 14 de la Constitución; la Corte en - la ejecutoria de 4 de Agos. de 1937, Amparo directo 1816/37/2 Cía. Peletera Occidental, S.A., sostuvo que si se presentaba oposición por algún interesado y no se tomaba en considera--

(17) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 707.

ción la declaratoria de obligatoriedad no podía regir para el postergado. El segundo requisito que supone la oposición en los términos del artículo citado, es que se encuentre motivada; no será por tanto, suficiente, que se presente un escrito de oposición, en él deberán expresarse las razones por las cuales se considera improcedente la declaratoria de obligatoriedad; la justificación de este segundo requisito se desprende de la sola naturaleza del mismo".

f).- Cuando fenece el plazo de 15 días, continúa diciendo el Maestro Mario de la Cueva (18) "Se bifurca el procedimiento, según exista o falte oposición fundada". En este segundo supuesto, dispone el artículo 414 que aprobado el convenio el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada.

g).- Si se presenta oposición, debe seguirse el procedimiento señalado por la fracción VI del artículo 415, que indican a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas respectivas; y b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá decretar la obligatoriedad del contrato-ley.

(18) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 707.

h).- Por último el artículo 416 de la Ley, establece que el contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial o publicación oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Con lo anterior, termina el procedimiento y sólo -- nos resta concluir, en coordinación con la obra del Maestro Mario de la Cueva (19) que: "a) La iniciativa para la declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo corresponde exclusivamente a los trabajadores sindicados, pero a todos los empresarios que puedan resultar afectados por su -- aplicación; b) En cambio, el derecho de hacer oposición pertenece a todos los trabajadores y patronos sean o no sindica dos".

(19) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Pág. 708.

CAPITULO CUARTO.

LAS REFORMAS A LA CONTRATACION COLECTIVA, PUBLICADAS
EN EL DIARIO OFICIAL DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

I.- ANALISIS DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS DEL 30 DE
SEPTIEMBRE DE 1974, AL CONTRATO COLECTIVO DE --
TRABAJO.

CAPITULO CUARTO.

LAS REFORMAS A LA CONTRATACION COLECTIVA, PUBLICADAS EN EL -
DIARIO OFICIAL DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

El 30 de Septiembre de 1974, fue publicado en el --
Diario Oficial de la Federación, un Decreto de Reformas y -
Adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1970; en el que --
conforme a su redacción, el Sr. Presidente de la República,-
Lic. Luis Echeverría Alvarez, hizo del conocimiento del Pue-
blo de México, que el H. Congreso de la Unión se sirvió diri-
girle el citado decreto.

Estas Reformas y Adiciones, surgieron como parte de
un programa nacional en cuestiones de trabajo, que lleva a -
efecto el Titular del Poder Ejecutivo de conformidad con la-
política económica actual.

Respecto de dicho programa, el doctor Manuel Uribe-
Castañeda (1) Oficial Mayor de la Secretaría del Trabajo y -
Previsión Social expresa: "El Gobierno del Lic. Luis Echeve-
rría Alvarez ha puesto en práctica un programa nacional en -
Materia de Trabajo, sin medidas aisladas o faltas de integra-
ción con la política económica general. Las notas más carac-
terísticas de las actividades de la autoridad laboral en los
últimos años ha sido el especial dinamismo que se ha dado al
programa de la Renovación, la amplitud y la diversidad en --

(1) URIBE CASTANEDA, Manuel. La Política Laboral como instru-
mento del Desarrollo Compartido. Texto reproducido por -
la Revista Línea. Mayo-Junio 1975. Pág. 48.

los campos de acción y el fortalecimiento del diálogo entre los diferentes sectores de la producción, particularmente en el foro de la Comisión Nacional Tripartita, así como la búsqueda de planteamientos que lleven a consensos nacionales sobre problemas más importantes en materia de vivienda, protección al salario, productividad, empleo, capacitación de la mano de obra para el trabajo y la administración nacional de recursos humanos, así como el estudio de medidas tendientes al mejoramiento de las condiciones físicas y de seguridad e higiene en el trabajo".

Desentrañando el sentido de lo expuesto anteriormente, el doctor Uribe (2) agrega: "Concretamente, para lograr la mayor justicia en las relaciones obrero-patronales, el mejor equilibrio entre los factores de la producción y la estricta aplicación de la Ley en materia de trabajo, se promovieron en diciembre de 1974 reformas legislativas que configuraban como delito la falta del pago del salario mínimo. - Con el mismo propósito se estableció la anualidad en la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo por lo que se refiere al salario-cuota diaria y se llegó a una resolución mucho más simple y avanzada en materia de Reparto de Utilidades que entró en vigor el 14 de Octubre de 1974".

Por otro lado, el funcionario mencionado (3), explica las razones que se tuvieron en cuenta para la creación de

(2) URIBE CASTANEDA, Manuel. Obra citada. Pág. 48.

(3) IDEM.

Las Reformas y Adiciones de la Ley en vigor del 30 de Septiembre de 1974, sobre el particular refiere: "En una época de estabilidad como la que prevaleció en México de 1955 a 1971, en la que los precios se incrementaban en promedio del 4% por año, era posible suponer un nivel de deterioro tolerable no mayor al 10%, en cambio, en un período de fuertes presiones inflacionarias en el que los precios se incrementaban en más de 20% por año, es inconcebible suponer que los trabajadores acepten el mantenimiento de períodos bianuales para los ajustes de salario mínimo. De no haberse introducido la anualidad en las revisiones de los contratos colectivos, se hubiera incurrido en una incongruencia deliberada entre la política de salarios y la política de distribución del ingreso".

Una vez, que se han establecido las causas que motivaron el surgimiento de las Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo vigente; a continuación se transcribe íntegramente el contenido del Decreto que se refiere a dichas Reformas y Adiciones, así como el Texto de los artículos transitorios que se han emitido en relación a las Reformas y Adiciones en cuestión.

Textualmente dice lo siguiente:

PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL DIA 30 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

DECRETO de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice:
Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ, Presidente Constitucional-
de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido diri-
girme el siguiente

D E C R E T O :

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta:

REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO UNICO.- Se reforma la Ley Federal del Tra-
bajo en los artículos: 561-Fracción V; 570; Fracciones I y -
II del 571; Fracciones III y V del 573; y se adicionan los -
artículos 399 bis; 419 bis; Fracción VII del 450 y Fraccio-
nes VI y VII del 561; para quedar como sigue:

ARTICULO 399 bis.- Sin perjuicio de lo que estable-
ce el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisa- -
bles cada año en lo que se refiere a los salarios en efecti-
vo por cuota diaria.

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

ARTICULO 419 bis.- Los contratos-ley serán revisa--
bles cada año en lo que se refiere a los salarios en efecti-
vo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I.-

II.-.....

III.-.....

IV.-.....

V.-.....

VI.-.....

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.-

II.-.....

III.-.....

IV.-.....

V.- Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas a que se refiere la Fracción III del Artículo 557;

VI.- Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios; y

VII.- Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de agosto, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente acompañados de las pruebas que los justifiquen;

II.- Las Comisiones dispondrán de un término que -- vencerá el treinta de septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y dictar resolución fijando los salarios mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios; y

III.-.....

Artículo 573.- En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las normas siguientes:

I.-.....

II.-.....

III.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dictare reso-lución dentro del término señalado en el Artículo 571 Frac--ción II, o el expediente no se hubiere recibido a más tardar el treinta y uno de octubre, el Consejo de Representantes --dictará la resolución correspondiente, después de estudiar --el informe de la Dirección Técnica y en su caso los estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional, y de efectuar directamente las investigaciones y --estudios que juzgue convenientes;

IV.-.....

V.- Dictada la resolución, El Presidente de la Comisión orde--nará su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación, la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de di--ciembre.

T R A N S I T O R I O S . .

PRIMERO.- Los artículos 399 Bis. 419 bis y la Frac--ción VII del 450 entrará en vigor el primero de mayo de 1975. Para las revisiones que de acuerdo con estas disposiciones --deben efectuarse durante el mes de mayo de 1975, las solici--tudes se presentarán treinta días antes tratándose de contra-tos colectivos y sesenta días antes en el caso de contratos-ley. El aviso para la suspensión de labores, en su caso, de--berá darse con la anticipación que señala la Fracción III --del Artículo 452.

SEGUNDO.- Los artículos 561 Fracciones VI y VII, --570 Fracciones I y II y 573 Fracciones III y V, entrarán en-

vigor el primero de enero de 1975.

TERCERO.- Por esta sola vez se faculta a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mí-nimos para que procedan a fijar nuevos salarios mínimos ge-nerales, del campo y profesionales, los cuales regirán desde el ocho de octubre de 1974, hasta el treinta y uno de diciem-bre de 1975, de acuerdo con las siguientes reglas:

I.- Dentro de los tres días siguientes a la entrada en vigor de este Decreto, las Comisiones Regionales de los Salarios Mí-nimos, dictarán resolución fijando los nuevos salarios mínimos.

II.- Los Presidentes de las Comisiones Regionales de los Sa-larios Mí-nimos, bajo su responsabilidad, comunicarán a la Co-misión Nacional de los Salarios Mí-nimos, las resoluciones co-rrespondientes dentro de los dos días siguientes a la fecha-de haberse dictado.

III.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios-Mí-nimos convocará al Consejo de Representantes, el cual den-tro de los dos días siguientes a la recepción de las comuni-caciones a las que se refiere la Fracción anterior, dictará-resolución confirmando o modificando las que hubieren dicta-do las Comisiones Regionales.

IV.- Transcurridos ocho días de vigencia del presente Decre-to y si la Comisión Nacional no hubiere recibido las comuni-caciones a las que se refiere la Fracción II, el Consejo de-Representantes dictará resolución fijando los nuevos sala-rios mínimos.

V.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Míⁿⁱmos enviará para su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación las resoluciones a las que se refieren las -- Fracciones III y IV. La publicación deberá hacerse a más tardar el siete de octubre de 1974.

CUATRO.- El presente Decreto entrará en vigor el -- día siguiente al de la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación. México, D.F., 27 de septiembre de 1974.

"AÑO DE LA REPUBLICA FEDERAL Y DEL SENADO".- Pedro Guillén - Castañón, D. P. Juan Sabines Gutiérrez; S.P.- Jesús J. Gamero Gamero, D. S.- Rogelio Flores Curiel, S. S.- Rúbricas".

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I -- del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados -- Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a -- los veintisiete días del mes de septiembre de mil novecien--tos setenta y cuatro.- Luis Echeverría Alvarez.- Rúbrica.- -- El Secretario del Trabajo y Previsión Social. Porfirio Muñoz Ledo.- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, José López Portillo.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Mario Moya Palencia.- Rúbrica.

I.- ANALISIS DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1974, AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a).- Artículo 399 bis. Este ordenamiento es una adición al 399, el mismo establece que los contratos colectivos serán revisables año con año, por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria y señala el procedimiento a seguir, para la obtención de dicha revisión o prórroga.

Con esta medida, se afecta el contenido del contrato colectivo en sus elementos; normativo y envoltura, toda vez que el primero de los elementos citados, se refiere a -- las normas que habrán de regir la prestación individual de -- los servicios, en este caso, sería el monto de salarios -- (Fracción VI del artículo 391). Por lo que hace al elemento -- envoltura, éste se afecta, al establecer el artículo 399 bis en su segundo párrafo, el procedimiento para lograr la revisión o prórroga del contrato colectivo; en virtud de que al elemento envoltura lo integran reglas sobre: forma, duración, terminación y revisión, en este caso y concretando se afecta ría la revisión.

Ahora bien, la revisión del contrato colectivo de trabajo debemos estudiarla desde sus principios más generales, a fin de observar de que forma ha afectado la vigencia del artículo 399 bis en la Ley.

Es conveniente tener en cuenta en la revisión del contrato colectivo de trabajo, que cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un --

contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede -- ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes.

Teniendo en mente lo anterior, continuamos en el -- análisis de la institución de la revisión.

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

Ese ordenamiento dice J. Jesús Castorena (4) "implica la perdurabilidad del contrato o hasta que sobrevenga el-cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna causa de terminación de los previstos por la Ley. Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Si el - contrato es una fórmula de convivencia; si expresa un punto-de equilibrio en las relaciones obrero-patronales, resulta--ría anárquico darlo por terminado; si persiste la materia de su existencia. Tampoco sería conveniente conservar su ope--rancia por tiempo indefinido; al transcurso de los años se - tomaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de pre-sión de una de las partes sobre la otra. De aquí la deci- - sión de hacer posible su constante adaptación a las circuns-

(4) CASTORENA. J, Jesús Manual de Derecho Obrero. Pág. 273,-
274.

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

Si relacionamos lo dicho anteriormente con el contenido del artículo 399 bis, es factible determinar que el legislador al emitir este ordenamiento, continúa en la búsqueda de fórmulas aleatorias que permitan la convivencia entre capital y trabajo, pues al ordenar que se revise anualmente el contrato colectivo de trabajo en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, está con ello, cerrando las puertas a conflictos aún mayores tomando en cuenta el alza general de precios que sufre nuestro país; asimismo, el legislador desea que se incrementen las percepciones de los trabajadores de acuerdo a las alzas que sufran los bienes y servicios, a fin de obtener un justo equilibrio entre el alza de la vida y los salarios. A mayor abundamiento, si este ordenamiento no se hubiera implantado, la situación económica de los trabajadores habría empeorado, al elevarse los bienes de consumo y conservarse estáticas las retribuciones de los citados trabajadores.

Antes de continuar y en virtud de que nos hemos referido a una alza general de precios en México, es conveniente aclarar que significa ese término en nuestro medio. Iniciamos con Eduardo Cárdenas (5) quien equipara el término inflación con alza general de precios. Asimismo este autor, define a la inflación como: "El excesivo aumento del medio circulante en comparación con la producción de bienes y servicios" por tanto, si aplicamos estos términos a México, resulta que está padeciendo una inflación. Ahora bien, esta inflación viene acompañada por otros problemas de carácter económico social que son el subempleo y el desempleo; que reunidos todos integran la llamada depresión.

En tal virtud Depresión en México, equivale a estancamiento, y a su vez dicho estancamiento, provoca una difusión de la pobreza entre los sectores más amplios de la población.

Por ello, una de las formas para combatir la depresión es que se revise año con año el contrato colectivo de trabajo por lo que hace a los salarios en efectivo por cuota diaria; pues así, se logra por lo menos, que el sector de trabajadores que está laborando, cuente con medios suficientes para subsistir con una economía media y reparta en diversas formas sus percepciones entre aquellos que padecen el desempleo.

(5) CARDENAS, Eduardo. Diccionario de la Lengua Española.- Pág. 283.

Se podría oponer a lo expuesto anteriormente, que - con ello se provoca una inflación mayor al existir más medio circulante, pero sería falso, porque la inflación es una combinación de dos factores: excesivo medio circulante por un - lado y por otro una producción menor en comparación con el - medio circulante; por tanto si no se incrementaran los salarios de todos modos la producción de bienes y servicios seguiría siendo baja y a su vez, los precios seguirían subiendo con el problema lógico de que el medio circulante no alcanzaría a cubrir el costo de los bienes.

No obstante, debemos advertir a los trabajadores - que no por el hecho de que se incrementen los salarios, vayan a resultar del todo beneficiados ya que se acelera el fenómeno inflacionario. A este respecto el economista francés-Jacques Rueff (6) expresa "La inflación proporciona a los -- asalariados ingresos crecientes, pero apenas han comenzado a saborear el nivel de vida prometido, lo disminuye solapada-- mente mediante la subida de precios. Por ello sus víctimas - lamentarán todavía más el bienestar obtenido durante unos -- instantes".

Ahora bien, cual es la solución entonces, para combatir la inflación, el autor citado anteriormente (7) aconseja: "El problema de la inflación únicamente puede plantearse y resolverse sobre la base de unos precios estables".

(6) JACQUES, Rueff. La época de la Inflación.- Colección Punto Omega. Pág. 111.

(7) IDEM.

En esa virtud, los trabajadores deben pugnar porque se establezca una política de precios estables y se sostenga la existencia de normas como el artículo 399 bis, pues en -- ella, está cifrada el futuro progreso de los trabajadores y -- seguramente del país, ya que al saber el trabajador, que sus esfuerzos serán reconocidos con un incremento anual, trabaja rá con más ahinco y con el producto de su trabajo se podrá -- hacer frente a los problemas socio-económicos que afronta el país.

Por otro lado, al incrementarse los salarios año -- con año, se combate la depresión que tiene como equivalente -- el estancamiento, toda vez, que con ello se atacaría el subem -- pleo, pues al no existir mejores plazas y conservarse los -- trabajadores en las mismas, no por ello se estancarían sino -- que irían progresando aún conservándose en la misma plaza.

Concretando, este ordenamiento se opone a la difu -- sión de la pobreza.

Pero continuemos con el análisis de las normas que -- integran la institución de la revisión, ahora corresponde -- tratar el artículo 398; dicho ordenamiento, establece que la -- revisión puede solicitarse: 1o. Por el sindicato de trabaja -- dores o por el patrón que lo celebraron.

2o.- Por cualquiera de las partes, siempre que represente el -- 51% de la totalidad de los miembros del sindicato, si el con -- trato se celebró por varios sindicatos de trabajadores y -- cualquiera que haya sido el número de patrones.

3o.- Por el patrón o cualquiera de los patrones que tenga el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, si éste se celebró por varios de ellos, haya sido uno o varios los sindicatos de trabajadores los contratantes.

La fracción I.- del artículo citado, implica que la revisión la hubiere solicita cualquiera de los suscriptores del contrato colectivo, es decir, por el sindicato titular - de este contrato o por el empresario correspondiente.

Por lo que se refiere a la fracción 2a.- del ordenamiento en cuestión, el mismo condiciona la petición de revisión que cualquiera de las partes formule, al cumplimiento - del requisito de mayoría que el propio precepto establezca.- Por tanto, si la revisión la solicitan uno o más sindicatos de trabajadores, se requiere que los solicitantes representen por lo menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato que hubiere celebrado el - contrato.

Respecto de la fracción III.- del multicitado pre-cepto, la revisión solicitada por los empresarios queda con-dicionada a que dichos empresarios tengan como mínimo el 51% de los afectados por el contrato colectivo.

Iniciemos ahora el análisis del artículo 399; J. Je sus Castorena (8) lo interpreta en los siguientes términos:- "La revisión del contrato colectivo de trabajo debe plantear

(8) CASTORENA. J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Pág. 274, 275".

se por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato, si el plazo de vigencia no es mayor de dos años; si el contrato es por una duración mayor de dos años, sesenta días antes del transcurso de dos años; en el mismo plazo. - "Por lo que hace al cómputo de este término, se ajusta dicho autor a lo expuesto por el propio ordenamiento en estudio, - es decir, para el cómputo se estará a lo establecido en el contrato y en caso de que falte éste, a la fecha del depósito.

Por otro lado, es conveniente mencionar que si no se hace uso del derecho a la revisión, o que no se ejercite el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se -- prorrogará por un período igual al de la duración prevista -- en el o continuará por tiempo indefinido de conformidad con el artículo 400 de la ley de la materia.

Por último, la revisión anticipada procede en los -- casos previstos por el artículo 426; es decir, este precepto dota a los trabajadores de la posibilidad de plantear la modificación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, cuando aumente el costo de la vida o que existan condiciones económicas que la justifiquen.

Asimismo es indispensable aclarar en el estudio de la revisión del contrato colectivo de trabajo, que las partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del -- contrato, siempre que estén de acuerdo las partes para ello.

Consideramos que con este breve análisis realizado-

sobre la institución de la revisión, ahora si es posible determinar la influencia del artículo 399 bis en la revisión citada.

Primeramente, si relacionamos el contenido del artículo 399 bis con el 397 de la ley, advertimos que este último es afectado por el ya mencionado 399 bis, ya que establece que el contrato colectivo sea por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada será revisable total o parcialmente, de conformidad con el artículo 399. Y que la solicitud respectiva deberá presentarse sesenta días antes del vencimiento del contrato por tiempo determinado si no es mayor de dos años, o del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y del transcurso de dos años, en aquellos casos de contrato indeterminado o por obra determinada. Se aprecia con ello, que al establecer el artículo 399 bis que los contratos sean revisables año por año, en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria; está con esa actitud sufriendo una adición la ley de vital importancia, pues entonces la revisión se hará cada año pero únicamente en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, es decir, la revisión del contrato colectivo en cuanto a todas sus cláusulas seguirá efectuándose cada dos años y la cláusula relativa al monto de salarios será la única que se revise cada año.

Ahora bien, en cuanto al plazo para solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo de conformidad con el artículo 399 bis, es distinta a la establecida por el ar-

tículo 399, ya que en el caso del precepto citado en primer término, el plazo para solicitar la revisión o prórroga del contrato colectivo, no deberá exceder de 30 días del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Y en el caso del artículo 399 es de 60 días.

Por último, el artículo 400 ya estudiado en este mismo capítulo, continúa operando en los términos en que fué redactado, con la salvedad de que el término para que opere dicho ordenamiento, será de 30 días y desde luego, por lo que se refiere a la revisión del contrato colectivo de trabajo en lo que hace a los salarios en efectivo por cuota diaria, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 399 bis.

b).- Artículo 419 bis. Este precepto, también es una adición al 419, dispone que los contratos ley u obligatorios, serán revisables año con año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria y señala el procedimiento, para obtener la revisión o prórroga correspondiente.

Como se recordará en el capítulo anterior, establecimos la existencia del elemento normativo, obligatorio y en voltura en el contenido del contrato ley. Para el caso que nos ocupa, el contenido del contrato ley se afecta únicamente en sus elementos; normativo y envoltura.

El elemento normativo en el contenido del contrato ley se refiere a las normas que habrán de regir la prestación individual de los servicios; es decir, jornada de traba

jo, descansos y vacaciones, intensidad y calidad de trabajo, monto de los salarios y demás obligaciones adquiridas mutuamente entre empresario y trabajador. Quedando bajo el control del artículo 391 la regulación de estas cuestiones. -- Agregándose únicamente, nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convencción y la entidad o entidades federativas, zona o zonas - en las que se aplicará el contrato ley o la expresión de regir en el territorio.

Concretamente, el elemento normativo se afecta en - lo que se refiere al monto de salarios, al incrementarse las percepciones de los trabajadores de conformidad con el artículo 419 bis, es decir, año con año.

En lo que hace al elemento normativo del contrato - ley, éste se encuentra integrado por reglas de duración artículo 412 fracción III de la Ley, que determina que no podrá exceder de dos años y reglas de revisión que deben ajustarse a los lineamientos establecidos por los artículos 419 y 420- transcritos en el apartado respectivo, así como el artículo- 421 relativo a reglas de terminación.

Atendiendo a lo anterior, el artículo 419 bis afecta a la revisión del contrato ley ya que el segundo párrafo- del precepto citado, establece que la solicitud de revisión- deberá formularse sesenta días antes del cumplimiento de un- año, transcurrido desde la fecha en que surta efectos la ce- lebración, revisión o prórroga del contrato ley. En cambio,-

el artículo 419 señala un plazo de 90 días para presentar la solicitud correspondiente. Es decir, se está afectando con el artículo 419 bis el procedimiento para solicitar la revisión del contrato ley, ya que se reduce a 60 días el término para pedir la revisión del contrato ley en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Concretamente; deducimos del análisis del artículo 419 bis que al imponer que los contratos ley sean revisables año por año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, está sufriendo una adición la ley que implica que la revisión se efectúe año con año, pero únicamente por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; por tanto, la revisión del contrato ley en cuanto a todas sus cláusulas seguirá realizándose; exceptuándose la cláusula relativa al monto de salarios que como se ha repetido en múltiples ocasiones será revisable cada año.

Por lo que se refiere a la solicitud de esta revisión o sea, en lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria, deberá formularse 60 días antes del cumplimiento de un año, contándose a partir de la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley; sufriendo con ello una adición a lo establecido por la fracción II del artículo 419 que dispone: deberá presentarse la solicitud respectiva 90 días antes del vencimiento del contrato ley ante las autoridades correspondientes, además de que se establece una diferencia radical entre uno y otro de los preceptos comentados pues mientras en el artículo 419

se menciona 90 días antes del vencimiento del contrato ley - para solicitar la revisión de dicho contrato, en el artículo 419 bis, se hace alusión a 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos no sólo la revisión como es el caso del artículo 419, sino que incluye también la prórroga del contrato ley; por tanto, hemos de aceptar que el artículo 419 bis está agregando más casos en los que podrá solicitarse la revisión del contrato -- ley en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

c).- Fracción VII del Artículo 450.

La fracción de referencia, es una adición al artículo 450 y por consecuencia a la ley de la materia, toda vez que establece una causal más para solicitar la huelga al expresar: - Que la huelga deberá tener por objeto, exigir la revisión de los salarios contractuales a que hacen referencia los artículos 399 bis y 419 bis. Es decir, que será posible solicitar la revisión de los contratos colectivos ordinarios y contratos Ley, año con año en lo que respecta a los salarios en -- efectivo por cuota diaria, por medio del derecho de huelga.

Para la mejor comprensión del concepto expuesto anteriormente, debemos introducirnos en los problemas que plantea el ejercicio del derecho de huelga que invoque como objeto la revisión del contrato colectivo.

Expresa la ley en la fracción II del artículo 450 - que la huelga puede tener por objeto, exigir la revisión del

contrato colectivo de trabajo al terminar el período de su vigencia de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III -- del Título Séptimo.

El ordenamiento en cuestión incluye, desde luego, -- que se cumplió con los requisitos de procedencia.

Que haya concluido la vigencia del contrato colectivo. Este sería un principio general, que implica que la huelga procede al concluir la vigencia del contrato colectivo. -- Este ordenamiento prevé que la vigencia del contrato trae -- aparejada su existencia y dá a entender que la vigencia del contrato supone su existencia y señala que el equilibrio y -- la armonía de los intereses de los factores de la producción se encuentra establecido. El alcance de este ordenamiento se suspende al concluir el plazo de su vigencia de dos años que indica la ley o el menor que se haya pactado. Por tanto, la ley estima que el transcurso de dos años, constituye un motivo suficiente para ajustar el contenido del contrato colectivo a las nuevas condiciones imperantes en el medio exterior -- y en la empresa.

Expresando el derecho de huelga para exigir la revisión del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia (primer requisito) "de conformidad con lo dispuesto -- en el Capítulo III del Título Séptimo. Esta expresión, que implica una condición en cuanto debe estarse en ella, constituye el segundo requisito. Surge la interrogante: A qué términos y casos se refiere la ley?

La solución la apunta la interpretación del artículo 450 fracción II y 398 de la ley. De ella se desprende que el primero de esos ordenamientos remite al segundo.

Así la procedencia de un movimiento de huelga que - tenga como objeto la revisión del contrato colectivo está -- condicionada al cumplimiento de los procedimientos establecidos en el mencionado artículo 398. En tal virtud, antes del vencimiento del plazo legal de duración o del menor y con la anticipación que cita el artículo 319, debe solicitarse la - revisión del contrato colectivo. Asimismo, debe agotarse el procedimiento conciliatorio tendiente a solucionar el con- - flicto. De la inobservancia de esos procedimientos se deriva la improcedencia de la huelga. Por tanto, la huelga debe ser el resultado de propósitos fallidos, a la que habrá de recurrirse satisfecho el procedimiento legal. Esta solución la - apoya lo extremo de la huelga como medida.

Por otro lado, se presenta un problema más, el momento en que deberá emplazarse a huelga. Existen tres opiniones al respecto, la primera señala la obligación de efectuar el emplazamiento antes de los sesenta días al vencimiento -- del contrato colectivo, si este no es mayor de dos años. La segunda la de llevarlo a cabo antes de los sesenta días del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor. Y la tercera sesenta días antes del transcurso de dos años, en los casos de contrato por - - tiempo indeterminado o por obra determinada. La primera opinión nos hace creer que es correcta porque vá acorde con los

requisitos que para el efecto señala el artículo 399 de la Ley, que ordena a cualquiera de las partes la obligatoriedad de hacer la solicitud de revisión, por lo menos sesenta días antes del vencimiento.

Y el mandato en cuestión, constituye un requisito - cuyo cumplimiento determina la procedencia del derecho de huelga que tenga por objeto la revisión del contrato colectivo. La segunda opinión externada, su sólo enunciado explica su pretensión y la tercera cita un caso específico, como lo es que se trate de, un contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Analicemos otra situación, admitida la huelga para exigir la revisión del contrato colectivo, surge el problema de determinar si la misma procede hasta lograr la conformidad del patrón en revisar el contrato colectivo o, por el contrario, hasta obtener de él la propia revisión.

La fracción II del artículo 450, establece que la huelga deberá tener por objeto, obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; debiendo entenderse con ello que el objetivo que se trata de alcanzar en este supuesto, es de lograr no sólo la aceptación del patrón en que se revise el contrato, sino la modificación de las cláusulas en las cuales no se haya logrado un acuerdo.

Como podrá apreciarse, los criterios apuntados son plenamente aplicables al caso que nos ocupa, con la salvedad de que en la fracción VII del artículo 450 al hacer referencia a los artículos 399 bis y 419 bis, se está con ello dando opción a solicitar por medio de la huelga la revisión del -- contrato colectivo de trabajo, en lo que respecta a los Salarios en efectivo por cuota diaria cada año, habida cuenta de que la solicitud de revisión por medio de la huelga deberá formularse treinta días antes del cumplimiento de un año lo que equivale a considerarlo, como una diferencia a los casos que se citaron anteriormente.

Hasta aquí, únicamente nos hemos referido a la fracción VII del artículo 450 en lo que respecta a la parte de dicha fracción que alude a que la huelga puede tener por objeto exigir la revisión de los salarios contractuales que cita el artículo 399 bis.

Pero nos resta, estudiar lo relativo a la segunda parte de la fracción de la ley en cuestión, es decir, por lo que hace al artículo 419 bis, que concretamente es el mismo caso, pero ajustado a las exigencias y requerimientos del -- contrato ley.

Ahora bien, antes de señalar estas exigencias y requerimientos, es conveniente mencionar, que la última parte de la fracción que nos ocupa, es una adición al artículo 450 y por consecuencia a la ley, ya que se establece una causal más para solicitar la huelga, al indicarse que la citada --

huelga deberá tener por objeto, exigir la revisión de los salarios contractuales a que hace referencia el artículo 419 - bis. O sea, que será posible solicitar la revisión del con--trato ley, año con año en lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria, por medio del derecho de huelga.

Esas exigencias y requerimientos vendrían a ser los siguientes:

1o.- Que se cumplió con los requisitos de procedencia.

2o.- Para exigir la revisión del contrato ley, al terminar - su vigencia, se está de acuerdo con lo dispuesto con el Capí tulo IV del Título Séptimo; que se refiere a la interpreta--ción del artículo 450 fracción III y 419 de la ley de la ma--teria.

De donde se deduce que el precepto citado en primer término remite al segundo. Por tanto, la procedencia de un - movimiento de huelga que tenga como causa la revisión del -- contrato ley deberá cumplimentar los procedimientos estable--cidos en el citado artículo 419. Por lo cual, antes del ven--cimiento del plazo legal de duración o del menor y con la an--ticipación que menciona el artículo 419 bis, o sea 60 días - antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley; deberá solicitarse la revisión anual del con--trato ley por lo que se refiere a los salarios en efectivo - por cuota diaria.

3o.- Que fue agotado el procedimiento conciliatorio tendiente a resolver la situación.

4o.- De no acatarse los procedimientos señalados, se deriva la improcedencia de la huelga. Es decir, la huelga será el resultado de varios intentos malogrados, de llegar a un arreglo.

5o.- La procedencia de la revisión del contrato ley deberá ajustarse a lo establecido por lo que señala la fracción III del artículo 450 que indica, que la huelga deberá tener por objeto exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; lo que significa que en este caso especial se trata de obtener la modificación de la cláusula relativa a la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria.

Con lo anterior, damos por terminado el análisis de las reformas legislativas, del 30 de septiembre de 1974 a la contratación colectiva; aclarando a la vez, que los artículos 561, 570, 571, 573 y artículos transitorios 1o, 2o, 3o, y 4o. inclusive, han sido transcritos en el apartado respectivo, tratando con ello de dar una visión general de las múltiples reformas a la ley, en este modesto trabajo.

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

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los antecedentes históricos de la contratación Colectiva, indican que el objeto primario de esta Institución, lo constituye el proteger a la clase trabajadora, y tal objeto, se ha venido a reafirmar en la evolución que han tenido la citada institución hasta nuestros tiempos.

SEGUNDA.- La contratación colectiva representa hasta ahora, la máxima conquista obrera y es la institución que señala las metas a alcanzar en la existencia de los trabajadores, las que son el mejoramiento de las condiciones de trabajo, así como el levantar el nivel de vida de la clase laborante.

TERCERA.- Mediante la contratación colectiva, ha sido posible lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción y la convivencia entre capital y trabajo.

CUARTA.- La parte medular del contrato colectivo, - la constituye el elemento normativo, ya que el mismo, se refiere al establecimiento de las condiciones en que deberá -- ejecutarse el trabajo, y en consecuencia este elemento, afecta directamente al trabajador considerado individualmente, - toda vez que uno de los principales fines del contrato colectivo es proteger al que presta un servicio en forma individualizada así como obtener su cumplimiento.

QUINTA.- El contrato colectivo obligatorio o contrato ley es el grado máximo en la evolución del contrato colec

tivo, en virtud de que tiende a la unificación de las condiciones de trabajo en una rama de la industria; así como a -- que esas condiciones de trabajo se establezcan entre las empresas evitando la competencia desleal entre los patrones o empresarios.

SEXTA.- Las reformas legislativas del 30 de septiembre de 1974, surgieron como consecuencia de problemas económico-sociales por los que atraviesa el país.

Estos problemas son, las presiones inflacionarias -- que hacen que los precios se incrementen en más de un 20% -- por año y combatiéndolos con las reformas en cuestión.

SEPTIMA.- El éxito que logren obtener las reformas del 30 de septiembre de 1974, dependerá preferentemente, del apoyo que logren imponer los Tribunales de Trabajo hacia las mismas.

OCTAVA.- Con las reformas del 30 de septiembre de 1974, se obtiene un mejor equilibrio entre los factores de la producción, ya que al consagrar estas reformas, el que se revisen anualmente los contratos colectivos de trabajo en lo que se refiere a los salarios en efectivo; obtenidos por cuota diaria, el resultado lógico es que se incrementen las percepciones de los trabajadores de acuerdo a las alzas que sufran los bienes y servicios; que consumen o utilizan aque- llos.

BIBLIOGRAFIA

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

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL
Curso de Derecho del Trabajo.
- 2.- ALVAREZ ALVAREZ JOSE MANUEL
Derecho Obrero.
- 3.- AMOROS G. ROBERTO
Derecho de Clase.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO
Derecho Sindical y Corporativo.
- 5.- CARDENAS EDUARDO
Diccionario de la Lengua Española.
- 6.- CASTORENA J. JESUS
Manual de Derecho Obrero.
- 7.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO
Apuntes del 2o. Curso de Derecho del Trabajo 1966.
- 8.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. 1967.
- 9.- COMPENDIO DE EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. 1917-1965.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO
Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II
- 11.- DE PINA RAFAEL
Diccionario de Derecho
- 12.- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. - 1916-1917. TOMOS I y II.
- 13.- GALLART FOLCH ALEJANDRO
Las Convenciones Colectivas de Trabajo.

- 14.- GARCIA OVIEDO CARLOS
Tratado Elemental de Derecho Social.
- 15.- GARZON FERREYRA IGNACIO
La Convención Colectiva de Trabajo.
- 16.- HUECK ALFRED Y NIPPERDEY
Compendio de Derecho del Trabajo.
- 17.- KASKEL WALTER Y DERSCH HERMAN
Derecho del Trabajo IV Apéndice.
- 18.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA 1975.
- 19.- O. I. T. LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS. GINEBRA 1960.
- 20.- RUEFF. JACQUES
La época de la Inflación. COLECCION PUNTO OMEGA.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO
Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. 1975.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. México.
1972.
- 23.- URIBE CASTAÑEDA MANUEL.
La Política Laboral como Instrumento del Desarrollo
Compartido.
Texto reproducido por la Revista Línea Mayo-Junio -
1975.