

247  
75



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" A R A G O N "

EFFECTOS DEL DEPOSITO DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :  
RAUL MARTINEZ SALCEDO

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO 1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

### CAPITULO PRIMERO

I. Antecedentes historicos del Contrato Colectivo de Trabajo.....	3
A. Origen.....	3
B. Evolución Historica.....	5
C. Antecedentes Remotos.....	7
D. Antecedentes Inmediatos.....	10

### CAPITULO SEGUNDO

2. Naturaleza Juridica del Contrato Colectivo de Trabajo.....	17
A. Las Teorías de el Derecho Privado.....	19
B. Las Teorías Negativas.....	27
C. La opinión de Mario de la Cueva.....	35

### CAPITULO TERCERO

3. Características de el Contrato Colectivo de Trabajo.....	38
A. Definición.....	39
B. Forma.....	44
C. Duración.....	46
D. Elementos Esenciales.....	48
E. La Envoltura Protectora.....	66

## CAPITULO CUARTO

4. El Depósito del Contrato Colectivo de Trabajo.....	83
A. Naturaleza Jurídica.....	84
B. Es un requisito de Validez.....	86
C. Efectos de el depósito.....	88
D. La interpretación de los tribunales de amparo...	95
E. Crítica al sistema actual.....	98
 CONCLUSIONES.....	 105
 BIBLIOGRAFIA.....	 109

## INTRODUCCION

Desde sus orígenes, el hombre tuvo la necesidad de dedicar tiempo a su vida para pensar y actuar con el fin de obtener satisfactores que son indispensables en su vida diaria y con esto lograr una vida social, e individual, decorosa y digna.

Los avances de la humanidad fueron profundamente benéficos para él, ya que consigo trajeron nuevas leyes que dieron un nuevo giro en su vida y primordialmente en su trabajo, tales manifestaciones fueron para nuestro estudio, el artículo 123 constitucional y las leyes federales del trabajo tanto la de 1931 como la de 1970, teniendo esta última entre sus propósitos que el proceso del trabajo fuera sencillo e informal, no sólo para hacerlo accesible a trabajadores y patrones, sino también para que las juntas de conciliación y arbitraje estuvieran en condiciones de conocer y resolver la verdad material de los hechos que se someten a su decisión.

No obstante, lejos de hacer informal y sencillo el proceso laboral, la jurisprudencia en su función de interpretación e integración de la ley, ha impuesto a trabajadores y patrones forma y formalismos que entorpecen los derechos de unos y otros.

Tal es el caso de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.

En efecto, la jurisprudencia exige que quien invoca un derecho o presentación estipulando en el Contrato Colectivo de Trabajo, debe acreditar en juicio la existencia del derecho reclamado, - mediante la exhibición en vía de prueba del mencionado Contrato Colectivo de Trabajo o bien una parte certificada de la parte - relativa de éste en el que se especifique los derechos disputados.

Tal es la problemática a la que nos enfocamos a este estudio y respecto de ella, nos atrevemos a proponer algunas soluciones - y para ello hemos analizado los temas que se encuentra en nuestro índice y que hemos desarrollado diversos puntos que creemos que son necesarios que sean analizados.

#### A. ORIGEN

Debido a la explotación y maltrato de los cuales eran víctimas la clase trabajadora, nace para beneficio de ésta el Derecho Laboral; es con este derecho que nace el Contrato Colectivo de Trabajo. Esta manifestación se ha dado claramente con la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo hasta ahora vigente de 1970.

Existieron anteriormente a éstas manifestaciones, antecedentes que motivaron e impulsaron de alguna manera la realización de éstas.

Nuestra Constitución en su artículo 123, sienta las bases para reglamentar en materia laboral, podemos observar en sus primeras fracciones que la clase tutelada es la clase obrera, aquí vamos a encontrar los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos, cuando una persona presta un servicio personal subordinado.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917 y después también, puesto que hasta 1923 lo pudo hacer la federación de manera exclusiva, en materia laboral. Destacan los códigos de 1915 de Yucatán y Veracruz 1914.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federa  
ción, el viernes 6 de Septiembre de 1929 modificando el preámbu  
lo del artículo y la fracción XXIX del mismo artículo 123.

En el primer caso se vuelve exclusiva para la Federa--  
ción la facultad de legislar en materia de trabajo, encontrando  
así la expresión reglamentaria de 1931 con la Ley Federal del -  
Trabajo, es pues ésta la primera manifestación legalmente hecha  
a través del Congreso que da origen al Derecho del Trabajo, y -  
aunque con él el origen legal del Contrato Colectivo de Trabajo  
y no podemos ignorar que anterior a esta ley ya había manifestat  
ciones de orden laboral, referente al contrato de trabajo, éstos  
no eran contratos colectivos, no contratos individual de trabaj  
o, ni mucho menos eran manejados por un Derecho Laboral; sino  
que éste era tomado como un contrato de arrendamiento de trabaj  
o que tenía que remitirse a una ley orden civil, eran contrat  
os de particular a particular.

Evidentemente que anterior a la ley de 1931, existic--  
ron manifestaciones importantes que trajeron consigo un impulso  
más a la Ley Federal de 1931. Es importante mencionar que a par  
tir del año de 1914, se inicia el alud de Leyes y Decretos cread  
ores del Derecho del Trabajo y de la previsión social en el re  
porte de Lucio Blanco y en las normas de trabajo se inició defi



nitivamente la era social de la revolución que produciría la de claración de los derechos de la Constitución de 1917.

La declaración de los derechos sociales de 1917 no fue obra de gabinete, ni siquiera de juristas, fue producto de una explotación jurídica y social de los hombres del pueblo que veían de una gran revolución del siglo XX y a través de ella concieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres del pueblo tuvieron que la Asamblea Constituyente, la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores, es pues éste un panorama del origen del derecho laboral y con el origen de todos y cada una de las manifestaciones materia del Derecho Laboral, como lo es también el Contrato Colectivo del Trabajo.

#### B. EVOLUCION HISTORICA

Si recordáramos el camino seguido por nuestro país - - a partir de el inicio de la revolución en 1910, sera fácil concluir que la revolución constituyó el tránsito de feudalismo al capitalismo, con una estructura jurídica de democracia social, la etapa que transcurre entre 1834 y 1917, sientan las bases -

institucionales del nuevo régimen y perfila las características del estado mexicano. A Cárdenas le corresponde enarbolar la bandera de la reforma agraria efectiva y del obrerismo político -- "El desarrollismo" esto es, la vida hacia el capitalismo, se -- inicia al ascender Avila Camacho a la Presidencia de la República y culmina el período de Díaz Ordaz; ahora bien desde el punto de vista del Maestro Néstor del Buen Lozano, ést. nos indica que desde el punto de vista laboral, aunque algunos autores les parezca contradictorio, la vía hacia el capitalismo está montada en tres instituciones clave; EL SINDICALISMO, EL DERECHO DE HUELGA Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.(I)

Se ha dicho en ocasiones que el derecho del trabajo -- teóricamente creado para la defensa de los intereses obreros es una arma formidable para la burguesía, las tres instituciones -- mencionadas lo comprueban, ya que en su sindicato político no -- representativo y amortiguador del movimiento obrero el control administrativo y en ocasiones por medios mas enérgicos de la -- huelga y la celebración de los contratos colectivos de trabajo de protección, han sido felices instrumentos en manos del capital.

Independientemente de lo anterior, la pequeña lucha --

---

(I) Del Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa Año 1983 Pág. 748

de clases que representó la revisión bienal de los contratos colectivos de trabajo, sirvió de instrumento para disminuir las tensiones sociales, y los sindicatos verdaderamente representativos tuvieron en que entretenerse, en lugar de plantear modificaciones más sustanciosas.

Al mismo fenómeno ayudó no poco la revisión bienal de los salarios mínimos que substituyó, para los obreros no organizados, a las conquistas sindicales.

En realidad la evidente paz social, aveces un poco por la fuerza que tuvo México se debió, en gran parte, a estos instrumentos de los cuales puede decirse que el sindicalismo fué el protagonista, la huelga el medio coactivo y el contrato colectivo de trabajo, el instrumento jurídico económico.

#### C. ANTECEDENTES REMOTOS

El maestro Alonso García afirma que el origen de los pactos o convenios es forzoso referirlo a época histórica bien reciente ; se sitúa en el siglo XIX y son agrega Alonso García en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada en el terreno laboral jurídico, y de manera más genética, en el campo social, entre el elemento patronal, de una parte y las organizaciones profesionales obreras, de otra.

Algunos autores, sin embargo, particularmente Philip Loumar Hueck, Nipperley y Hamala, según menciona De La Cueva, - creen encontrar algunos antecedentes en ciertos pactos celebrados entre los compañeros y maestros de taller, para fijar condiciones de trabajo. El profesor Meyer menciona que en los años de 1351 y 1362 los tejedores de Bayern lograron obtener dos contratos colectivos de trabajo. Hueck y Nipperley hablan a su vez, de dos contratos colectivos celebrados uno en el año de 1365 -- para tejedores de Estamburgo y otro en 1437 de los herreros de Tlor; por último Franz Hamala señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich De la Cueva, Derecho Mexicano II, p. 472.

Los autores franceses no hacen referencia a que en su país se hayan producido antecedentes remotos de la contratación colectiva.

Eduard Dolléans y Herod Demove (Histoire du travail en France p. 100 y ss.) mencionan los conflictos entre compañeros y maestros y aun las exigencias de los primeros para mejorar sus salarios, pero nada dicen de que se hayan celebrado o concertado convenios de naturaleza colectiva, con respecto a el período inmediato posterior a la revolución de 1789, Bouvier Ajan dice que a principios de el siglo XIX se acusa el deseo de reglamentar administrativamente las profesiones pero si hay ante

cedentes de una reglamentación convencional lo que es lógico si se recuerda que la ley Chapelier y el código penal oponen serios frenos legislativos a tales intentos (Histoire du travail en France depuis la revolution, p. 75 y ss.).

Con respecto a España tampoco se encuentra antecedente alguno al menos en las obras consultadas. Diego A. de Santillán indica los primeros intentos de conflictos colectivos en la época de auge del bakunismo, o sea, a raíz de que Fajilli, enviado especial de Bakunin, llega a España, a fines de 1868, - ésto es, ya entrado en Europa el espíritu del obrerismo y en vísperas de producirse en París el movimiento de la Comuna (Contribución a la historia del movimiento obrero Español, p, 106 y ss.).

En realidad no puede encontrarse antecedente alguno de un instrumento jurídico nacido de necesidades modernas, en circunstancias históricas diferentes. El contrato colectivo de trabajo presume la existencia de organizaciones sindicales, sin éllas carece de sentido el sindicalismo, un fenómeno relativamente moderno, también debe de serlo su instrumento jurídico -- económico fundamental. (2)

---

(2) En Buen Lozano Néstor . I .Ibid... Pág. 259,260.

#### D. ANTECEDENTES INMEDIATOS

Afirma De la Cueva que el contrato colectivo de trabajo nace en el derecho privado, concretamente en el Código Civil Holandés del primero de Febrero de 1909 lo reconoce y re~~glu~~menta. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las obligaciones (derecho mexicano II, p. 475). En particular el primer párrafo del art. 322 en vigor desde el 30 de marzo de 1911, dispone lo siguiente:

La convención colectiva de trabajo es el contrato mediante el cual unos empleadores o asociaciones de empleadores, de un lado, y de asociaciones de trabajadores de otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto de la conclusión contenido y extinción de contratos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores interesados.

Señala Cabañellas que otros países europeos han creado ordenamientos específicos para los convenios colectivos. Así, - Alemania, mediante, la ordenanza del 25 de diciembre de 1918 y, la ley de 1923 Austria con la ley de 18 de Diciembre de 1919, - Grecia con la ley 2053 del 14 de Abril de 1952 y Portugal, cuyo estatuto del trabajo nacional definió la función de los contratos colectivos en sus artículos 32 al 34.

En Francia los contratos colectivos aparecen ante su regulación legal. Capitant y Cuche señalan tres periodos al respecto: El primero se remonta a fin del siglo último y coincide con la ley de 25 de Marzo de 1919, el segundo período comprendido entre la ley del 25 de Marzo de 1919 y la del 24 de Junio de 1930, el tercero se inicia a partir de esta última ley (previs . . p. 129) en realidad hay un cuarto período que arranca de la ley del 11 de Febrero de 1950.

A propósito de España, afirma Alonso García que desde antes de 1930 el convenio colectivo constituyó una de las fuentes normativas de las condiciones de trabajo, su actual regulación data de la ley del 24 de Abril de 1950 y del reglamento del 22 de Junio del mismo año (curso... p.235). En realidad el artículo 46 de la Constitución de la República (9 de Diciembre de 1931), señalaba que su legislación social regulará... las instituciones de cooperación, la relación económica jurídica de los factores que integran la producción... a su vez la "Ley de Contrato de Trabajo" del 21 de Noviembre de 1931, reguló los "pactos colectivos de condiciones de trabajo" en los artículos 9 y 12 (hoy aparecen regulados por el artículo 32) y siguientes de Estatuto de los Trabajadores.

Italia conoce también, de el hecho, del Contrato Colectivo de Trabajo, antes de regularlo legalmente por lo que la ley del 3 de Abril de 1926, solo confirma su existencia. Actualmente está sometido a las disposiciones del Código Civil (artículo -- 2067 ss.) que, según Luisa Riva Sanseverino reproduce disposiciones de aquella ley (Distrito Sindicale p. 286).

En México, De la Cueva menciona como antecedente a los reglamentos de trabajo "reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla" del 20 de Noviembre de 1906 que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los -- trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco.

El proceso de la revolución trajo consigo un notable -- progreso de leyes sociales y de proyectos. De éstos el presenta do por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza, el 12 de -- Abril de 1915 es, tal vez el más importante, ya que contiene to do un capítulo, el VI, dedicado precisamente al contrato colec tivo de trabajo (artículo 63 al 79). La Ley de Asociaciones -- Profesionales de Agustín Millán, para el estado de Veracruz, de 14 de Diciembre de 1915, inmediatamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regula ción de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al orde nar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a --



otorgarlos (artículo 9). A su vez en la Ley del Trabajo de --  
Salvador Alvarado, para el estado de Yucatán (decreto número --  
394 del 15 de Diciembre de 1915) se regula la celebración de --  
"convenios industriales" señalando que son los que ligan a una  
unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados  
o no, y sólo podrá celebrarse por tiempo fijo o para una obra -  
determinada (artículo 9). Afirma De la Cueva que esto fue toma  
do de la legislación de Austria y Nueva Zelanda.

Otros antecedentes nacionales se encuentran en la ley  
sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar del 8 de Fe  
brero de 1914, para el Estado de Veracruz, cuyo artículo 9 repi  
te la disposición de Agustín Millán y en la Ley del trabajo de  
Javier Esquivel Mirales, para el Estado de Coahuila (decreto  
número 30, del 27 de Octubre de 1915) cuyo capítulo VI se desti  
na al "Contrato Colectivo de Trabajo" artículo 63 al 79, y que  
sustancialmente repite el proyecto de Zubarán Capmany.

En el artículo 123 constitucional, en su texto origi--  
nal, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de  
trabajo, si bien podían entenderse referidos en el precepto que  
señalan las leyes sobre el trabajo que expida el Congreso de la  
Unión y las Legislaturas de los Estados "regirán el trabajo de  
los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y

de una manera general todo contrato de trabajo.

"Afirmo De la Cueva que la legislación laboral posterior al artículo 123 mencionó en forma constante el contrato colectivo de trabajo, si bien en "versiones generalmente equivocadas". También lo incluyeron los proyectos de ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, el proyecto Fortes Gil y el -- proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la Ley de Agosto de 1931." (3)

Es evidente que anterior a la promulgación de la Ley Federal de 1931, los antecedentes en cuanto a la existencia del derecho laboral eran posibles no sólo en México.

Nuestra Constitución sienta las bases para legislar en materia laboral, en su artículo 123.

Los antecedentes que se dieran antes de 1931 fueron de suma importancia ya que impulsaron de alguna manera la reglamentación de la ley laboral. Así también no menos importantes las ideas de los pensadores tales como Carlos Marx, así también -- los proyectos de códigos que se dieran para la reglamentación -- laboral, y todo lo anterior obedeció a la desigualdad que hubiera entre trabajadores y patrones, desigualdad que se hacía manifiesta en las jornadas de trabajo, así también como el salario que tales recibían por la labor desempeñada y desde luego la --

---

(3) Guerrero Supuero. Manual de Derecho de Trabajo.

Ed. Porrúa S.A. México, D.F. 1986 Decima Quinta Edición

Pág. 334, 335.

la cualidad con la que eran tratados los prestadores del servi--  
cio.

Nuestra Independencia así como la Revolución Mexicana trajeron consigo un avance práctico en el mejoramiento de las relaciones obrero patronales de igualdad y de libertad para el trabajador, éste al pronunciarse en Valladolid los derechos sociales por Hidalgo.

Volviendo a nuestra Constitución, ésta en sus primeras fracciones, podemos observar que la clase tutelada es la clase obrera, víctima de la explotación encuentra ésta; aquí los mímos económicos y de seguridad social que deben observarse y protegerse de una persona que presta un servicio personal subordinado.

Diversas entidades Federativas Legislataron antes de -- 1917 y después también, puesto que hasta 1929 lo pudo hacer la Federación de manera exclusiva en materia de trabajo. Destacan los Códigos de Yucatán (1915) y Veracruz (1914). No en vano los Diputados Constituyentes provenientes de tales Estados fueron -- los legisladores mas activos y de época social mas avanzada.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 6 de Septiembre de 1929, modifica el preámbulo del artículo 123 y la fracción XXIX del mismo. En el primer ca-

so se vuelve exclusiva para la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial de las entidades federativas para hacerlo habia provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica. En segundo, como un paso amplio de la solidaridad, se considera de utilidad pública la expedición del seguro social y la Ley Federal de Trabajo de 1931, como consecuencia de lo ya mencionado y de la desigualdad y maltrato, desproporción e irregularidad económica, que hizo que una clase, la mas desfavorecida, al mismo tiempo - que tomaba parte en su lucha, tendrían un avance inmejorable y de consecuencias extremadamente positivas para nuestra nación.

## CAPITULO SEGUNDO

### NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Teorías del Derecho Privado.
- b) Teorías negativas.
- c) Opinión de Mario de la Cueva.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO  
DE TRABAJO.

Precisar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo no ha sido tarea fácil a través de la historia. Carecería de importancia el hecho de tratar de ubicarlo dentro de -- las normas de derecho público o del privado, división ésta que prácticamente ha sido superada en la actualidad, ya que inclusive la separación entre ambas acorde a la propia evolución del -- derecho, es de suma relatividad, aún tratándose de ramas tradicionales del derecho, pues el campo civil privatístico por excelencia, encontramos normas de derecho público en donde la voluntad no opera libremente, sino que esta limitada por imperativos superiores de interés social. Ello pone de manifiesto que el -- derecho público y el privado se confunden invadiendo sus respectivas esferas y desvirtuando en consecuencia el significado de su distinción.

El contrato colectivo de trabajo encierra una estructura suigeneris, porque es una institución que no podemos enmarcar dentro de los moldes jurídicos tradicionales, ya que como se afirma contiene ingredientes diversos en una mezcla resultan

te de las necesidades sociales que lo dieron vida, otorgándole no solo una estructura distinta de liniamientos jurídicos históricos sino también distinta en cada país, de acuerdo con las características y peculiaridades del mismo. En suma, una creación surge de la realidad social o la vida del derecho, que se anticipa a los esfuerzos doctrinarios, los cuáles sólo pueden pretender explicarla mas no conformarla.

Son muchas las teorías que han surgido para esclarecer la naturaleza del contrato colectivo, veamos algunas teorías -- con las cuáles podremos ampliar la información acerca del tema.

#### A. LAS TEORIAS DEL DERECHO PRIVADO.

Al aparecer la figura del contrato colectivo de trabajo en una época en la que el derecho laboral aún no había adquirido su fisonomía de disciplina autónoma, los juristas orientaron sus inquietudes en el sentido de descubrir en la novedosa-- institución, un paralelo estrecho con alguna de las figuras con tractuales del derecho civil. Así surgieron diversas teorías a las que tenemos hoy acceso por la vida de los críticos en lugar de conocerlos por sus autores.

Un jurista mexicano, que fue bien conocido por sus excepcionales cualidades de litigante patronal, Maximiliano Camiro en una excelente monografía publicada en 1924 "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo". Hizo una amplia relación de estas tesis civilistas que surgieron alrededor del contrato colectivo. Menciona las siguientes:

a) Teoría del mandato.- La asociación profesional que celebró un contrato colectivo de trabajo representa a los asociados, siendo por lo mismo, mandataria de éllo. Los autores que explican así el contrato colectivo, hablan primeramente (dice Camiro) de mandato convencional y después de mandato legal.

(4).

Respecto de esta tesis Emilian Georgesco (la nature juridique du collectif de travail, p.74.cit. por Camiro,p.36) afirma que es falsa, porque la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad del mandatario. Por otra parte el contrato colectivo se puede celebrar aún contra la voluntad de algunos asociados. Camiro advierte, a su vez, que esta teoría no puede explicar porque razón obliga el contrato colectivo a quienes por no ser miembros de la agrupación en el momento de

---

(4) Del Buen Bosano Néstor I. *ibid.* Pág. 755.



su celebración, al ingresar posteriormente quedaron vinculados. "Los futuros miembros dice Camiro rectificaran un convenio celebrado al entrar al sindicato, mas no otorgaran un poder".

Por lo que hace al mandato legal que esta tesis invoca la objeción consiste en que no existe tal mandato Charles de -- Fischard dice, a este propósito, que refiriéndose a la ley Francesa que permite al sindicato representar a los obreros en los contratos, pero no les da la misión de celebrar esos contratos, no les confieren ningún mandato. Esta objeción es válida a la luz de la Ley.

b) Teoría de la estipulación en favor de tercero.- De acuerdo al concepto de Andrade Rouast que invoca Camiro "La Estipulación para otro... es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, estipula con otro, llamado promitente una prestación en provecho de un tercero llamado beneficiario". En nuestro código civil se consigna en el artículo 1368. que - "En los contratos se pueden hacer estipulaciones en favor de terceros...", estableciéndose de manera particular que "La estipulación hecha en favor de tercero hace adquirir a éste, salvo pacto escrito en contrario, el derecho de exigir del promitente la prestación a que se ha obligado" (artículo 1369). Por último

en el artículo 1871 se indica que "La estipulación puede ser revocada mientras que el tercero no haya manifestado su voluntad de querer o rechazarla. En tal caso, o cuando el tercero rechace la prestación estipulada a su favor, el derecho se considera como no nacido.

Con varias las objeciones que pueden hacerse a esta tesis. Gamiro, recogiendo el pensamiento de van Zanten, Rouast y De Visscher, señala que si no se celebra un contrato individual de trabajo por el tercero beneficiario, no llegará a nacer la obligación y como el nacimiento de la relación individual dependerá del patrón bastará su oposición para que no se actualice el beneficiario de la estipulación. Por otra parte, precisa Gamiro, "en virtud del contrato, el obrero adquiere verdaderas obligaciones para con el patrón, para con el Sindicato (también para con sus asociados; y en la estipulación para otro no hay ni la explicación de esas obligaciones, ni existen los medios necesarios para hacer efectivas tales obligaciones". ( 5 )

En realidad e independientemente de que la figura que examinamos no pueda ser calificada, genéricamente de contractu al, lo que hace inútil ubicarla en cualquiera de sus especies,

---

(5) Ross Games Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cardenas editor y distribuidor, Tijuana B.C. 1986 Segunda Edición. Pág. 574, 575.

examinar las disposiciones transcritas de nuestro Código Civil para advertir que en el contrato colectivo no se dan las características de la estipulación en favor de tercero. En efecto, en el contrato colectivo no se pactan derechos en favor de determinados trabajadores no manifiestan su voluntad de querer aprovecharla.

c) Teoría del Contrato Innominado.- Da contra de esta tesis, cuyo enunciado es suficientemente explícito, expone Camiro el criterio de Planiol quien sostiene que "contrato sui generis, contrato innominado, son denominaciones que nada adelantan porque nada dicen" y agrega Camiro que "La doctrina no puede explicar con el contrato innominado que tal cosa, el hecho de que en virtud del contrato no solamente nace un derecho en favor de los obreros que no han sido parte en la convención, sino la tendencia a considerar como obligatoria para los sindicatos la aceptación de las condiciones del contrato colectivo de aquí los elementos de necesidad solidaria, y de presión, que no pueden desconocerse en los contratos colectivos y que no pueden justificarse por un simple contrato de derecho civil, aun constituido expreso"

Las tesis anteriores descansan en la concepción contractual del pacto colectivo. En realidad es oportuno mencionar cua-

les son los argumentos mas poderosos en favor de esta tesis.

Tesis de Planiol.- El maestro frances, al referirse a los contratos colectivos, como categoría general, señala que se denomina así a unos contratos que afectan a grupos de personas a veces muy numerosos, y es muy útil, a veces inclusive necesario que se celebren. Si se tuviera que respetar la regla común de atender la buena disposición de todos los interesados, nada se podría hacer, siempre habría algunos recalcitrantes, que harían fracasar todo por su rechazo. Por ese motivo existe para esos contratos colectivos una regla especial: la voluntad de la mayoría hace la ley; los oponentes quedan vinculados por un contrato al que no se han adherido. El contrato se forma entonces por una voluntad colectiva que sustituye aquí la suma de todas las voluntades individuales. Mas adelante, con una clara conciencia del futuro agrega: "Se ha intentado mantener el principio de la libertad de las convenciones..., pero nos encaminamos hacia la reglamentación obligatoria de las condiciones de trabajo, ya que el contrato individual no puede derogar la convención colectiva. Hay una especie de restauración del poder legislativo de las corporaciones abolido por la revolución; es, de todas maneras, una forma restringida".

En el claro pensamiento del ilustre jurista frances, no obstante su tradicionalismo contractual, se advierte la noción -

precisa del alcance de las convenciones colectivas y, de manera particular, de lo que llamamos en México, con impropiedad absoluta, los contratos Ley.

Tesis de Kelsen.- En una obra excepcional, "El contrato y el Tratado", Hans Kelsen expone su punto de vista a propósito de lo que denomina "convenciones colectivas de derecho social", señalando que "El principio de autonomía característico de la convención, a saber, el principio de que la convención -- (o la norma establecida por ella) no pueda engendrar derechos y obligaciones sino para los sujetos que manifiestan su voluntad en el momento de la conclusión, se encuentra limitado de manera muy peculiar en una categoría de contratos que han adquirido en la última época una importancia cada día mayor: las "convenciones colectivas" del derecho social. Tales convenciones agrega - el ilustre catedrático de Viena y de Berkeley representan de manera muy ostensible un grado intermedio entre el acto jurídico y la ley, no solo porque estatuyen normas generales bajo la forma convencional, sino también porque el principio de la autonomía típico para el acto jurídico, es en ellos francamente relegado a un segundo plano por el principio de la heteronomía, característico de la ley. Pues la convención celebrada entre los órganos de las asociaciones patronales y obreras regula de una manera general el contenido de la relación de alquiler de servi

cios, los derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, son fijados por la convención colectiva, es decir, por un orden que ha sido creado por individuos distintos de aquellos -- que concluyen los contratos de trabajo concretos. Y la convención colectiva, precisa Kelsen es una convención aún cuando establezca obligaciones y derechos en relación con personas distintas de las que han celebrado. La convención colectiva establece obligaciones y derechos para los patrones y los obreros, con la condición de que dos de ellos celebren un contrato de trabajo concreto. La relación entre cada patrón o trabajador y el orden creado por la convención colectiva no es esencialmente diferente de la que existe entre ellos y la ley. Si el contenido del contrato colectivo fuese establecido en forma de ley o como ley sólo constituiría simplemente un grado superior de "heteronomía"

Esta concepción Kelseniana, un cuando acepta como conclusión esencial que el pacto colectivo es, en rigor, una convención esto es, un contrato, en realidad plantea ya la verdadera naturaleza de la institución, esencialmente normativa, derivada de un arreglo celebrado en forma obligatoria y con un contenido predeterminado, que está muy lejos de aceptar la naturaleza contractual.

Tesis de José Cantan Tobeñas.- El admirable jurista --

que fue Jose Gastan Toboñas, civilista de rango superior, también expresó su opinión en el sentido de reconocer al contrato colectivo de trabajo una categoría "contractual". Dijo de los contratos colectivos que "son aquellos en que las condiciones del contrato se establecen por un grupo de personas ligadas por un mismo interés económico, de tal suerte que los individuos adscritos al mismo no pueden contratar más que dentro de los límites fijados por la agrupación. Lo más saliente de ellos es su obligatoriedad para todos los componentes, aunque no hayan participado en el acuerdo: la decisión de la mayoría lleva a la minoría."

En los tres distinguidos juristas citados se advierte la intención de conservar para la institución en estudio la naturaleza contractual. Sin embargo los tres plantean una problemática que un adecuado análisis del contrato serviría para demostrar que sus elementos esenciales no se dan en esa figura -- esencial del Derecho del trabajo.

#### A. LAS TEORIAS NEGATIVAS.

La orientación moderna y social del derecho, social -- en el sentido de destacar la importancia de la clase respecto -- del individuo, tiene a su más distinguido exponente en el profeta

sor Leon Duguit, ilustre catedrático de la Universidad de París, quien compartió con Piniel, Mauriou y Gany la gloria de representar lo más distinguido de los cultivadores del derecho en un mundo de juristas excepcionales. Pero la obra de Duguit pertenece ya al pasado. Nuevos juristas, respetuosos de la memoria de su antecesor, han perfeccionado sus ideas. En Francia destaca Georges Ripert; en Italia Francesco Messineo. En nuestro país, el nombre respetado de Mario de la Cueva. Es preciso examinar por separado, sus puntos de vista.

Tesis de Duguit.- El pensamiento de Leon Duguit a propósito de la orientación del derecho en el sentido social aparece consignado en las conferencias que dictó en Buenos Aires, reunidas en una colección denominada "Las transformaciones sociales del derecho privado desde el Código de Napoleón". Allí expresó el profesor de la Universidad de Burdeos, en 1911, sus puntos de vista acerca de la crisis de las instituciones tradicionales del derecho y, de manera particular, respecto de la orientación individual y egoísta del liberalismo que iba a ser sustituido por una tendencia social. Duguit señaló entonces que las nuevas ideas no podían apoyarse en las viejas estructuras, en el viejo cuadro estrecho del contrato". La fórmula seguida consistía en agregar diversos epítetos a la figura contractual. Y de esa fórmula inútil diría Duguit lo siguiente: "A esto se -



debe el que nos hablen de contratos de adhesión de contratos de taquilla, de contratos colectivos, de contratos de colaboración cosas estas todas que no son contratos".

El llamado contrato colectivo de trabajo mereció una especial preocupación de Duguit. "Los actos nuevos mas interesantes que aparezcan en la relaciones jurídicas modernas son - - aquellos que se han llamado con gran inexactitud contratos colectivos. La expresión contiene una contradicción una cosa esencialmente individual; lo ha demostrado hace un momento. Contrato y carácter colectivo son dos elementos que se incluyen. El error que han cometido los juristas dando a estos actos el nombre de contrato colectivo, lo agravan pretendiendo, a toda costa, hacerlos entrar en el cuadro tradicional del contrato.

Duguit no se conformaba con criticar el concepto tradicional. Intentando encontrar una explicación a esa nueva figura del derecho diría lo siguiente: "Si yo quisiera caracterizar - en dos palabras esos actos, llamados con absoluta inexactitud - contratos colectivos, diré que son convenios leyes", y después de explicar sus puntos de vista respecto de la concesión de servicios públicos, diría Duguit, a propósito de los contratos colectivos de trabajo lo siguiente: "El contrato colectivo es una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de

los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un convenio ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece un régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos, he ahí el verdadero punto de vista. He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría jurídica del contrato colectivo".

Para Duguit, quien de la misma manera podía recorrer los caminos del derecho privado que los del derecho público, la referencia a la ley no podía tener sólo un valor de recurso. -- Era necesario dar una explicación satisfactoria de esa combinación extraña que atribuía a un acto convencional, el valor de un acto legislativo. Por ello agregaría lo siguiente: "Esos contratos colectivos suscitan una cuestión de derecho público de alto interés, y que no haré mas que indicar. Acabo de hablar de los convenios leyes: pero ¿no expresan esas dos palabras dos ideas que se incluyen?. Ha sido eso creo que lo expresaría, -- Duguit; pero ya no lo es, o en todo caso no lo es de una manera exclusiva. En el derecho público moderno, está en vías de realizarse una evolución análoga a la del derecho privado. Al modo como desaparece la autonomía del individuo, desaparece la soberanía del Estado.

De la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo en su forma mas acentuada, el dominio, desaparece el derecho subjetivo del Estado, el imperio. Dado ésto, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un -- acuerdo pactado entre dos grupos -- reglas y sancionadas por la fuerza natural de los gobernantes, ésto según el pensamiento de Duguit.

El pensamiento de Duguit vino a modificar sensiblemente las perspectivas del derecho que nacía con el siglo. Su obra bien conocida en México, orientaría a los civilistas que formularon, en 1928, un código civil social. Y los nuevos juristas -- ampliarían, a la vista de las realidades económicas y sociales, los argumentos del jurista.

Tesis de Georges Ripert.- El nombre de Georges Ripert aparece vinculado a las expresiones mas avanzadas del nuevo derecho. En su obra, ya clásica. El régimen democrático y el derecho civil moderno. Ripert, en la misma línea de Duguit, rechazaría la tesis contractual afirmando que "Bajo la apariencia -- del contrato se ha deslizado, en el mundo jurídico, otra manifestación del derecho corporativo. Con el nombre de contrato colectivo de trabajo se ha admitido una reglamentación que no toma gran cosa de la fuerza contractual". "Fácil es conservar la

palabra convención agregaría Ripert solo es ya una falsa denominación, para una institución, cuya fuerza no proviene de la libertad contractual. Algunos hablan de contrato-ley y estos términos no se avienen entre sí. En realidad hay la ley del grupo, inferior en su fuerza a la ley del Estado, pero superior a la ley privada que nace del contrato. En todo caso, en su aplicación a los miembros del grupo, el contrato colectivo tiene el carácter de un reglamento corporativo. Si no es obligatorio pertenecer al grupo, si lo es el contrato colectivo".

Las ideas de Ripert, encadenado a un mundo en clara --tendencia a la socialización el pensamiento crítico de Duguit, hicieron escuela. El derecho contemporáneo presencia la crisis del contrato. Algunos autores, de manera particular Demofilo de Buen (ensayo sobre el concepto del contrato. Primera parte. -- Problemática del concepto Boletín del Instituto de Legislación Comparada y Derecho Internacional, y René Savatier, entre muchos otros, venían en esa crisis un motivo de transformación. Para algunos autores por el contrario, es un claro signo de decadencia.

Tesis de Francesco Messineo.- El emotivo sentido social de las teorías de Duguit y Ripert, que negaron la naturaleza contractual del pacto colectivo sustancialmente en base a su --

tendencia social, tiene su apoyo en la palabra mágica de Francesco Messineo, el inolvidable maestro de la Universidad de Milán, quien en su obra Doctrina general del contrato plantea, -- con técnica incomparable, las diferencias entre el contrato y el llamado "contrato normativo". Con las siguientes:

a) El contrato tiene como materia propia relaciones jurídicas que él constituye o regula (modifica), o extingue; y, en definitiva, incide sobre los derechos subjetivos de las partes.

El acuerdo, en cambio, tiene o puede tener función normativa (acuerdo normativo) y, como tal, crea normas (o sea, derecho objetivo).

b) Además el contrato, precisamente porque incide sobre una relación jurídica, tiene un contenido concreto que toca intereses concretos y determinados; el acuerdo, en cuanto creador de normas, dispone en abstracto y en modo general, con respecto a intereses cuya existencia es sólo supuesta y con respecto a sujetos designados por su pertenencia a ciertas categorías.

c) Desde el punto de vista de la eficacia, el contrato, por regla general, tiene efecto entre las partes y no afecta al círculo jurídico de terceros: el acuerdo, en cambio, está destinado a tener eficacia sobre sujetos distintos de quie-

nes lo estipulan.

d) Desde el punto de vista de la estructura se verá. que el contrato resulta de lo que propiamente se llama consentimiento o "consenso" que es una especie de peculiar combinación de voluntades. En el acuerdo (y en el llamado contrato normativo), las voluntades no se combinan; están paralelamente dirigidas a un idéntico y único resultado, que es la creación de normas" (6)

Es obvio que Messineo incluye en el concepto de "contrato normativo" no solamente a nuestro contrato colectivo sino en general, a los actos en los que se integran, por acuerdo múltiple, una norma general. Es el caso, de la aprobación de los estatutos de una sociedad. En esa medida podríamos discrepar en su opinión en cuanto afirma en el inciso d) transcrito, que las voluntades se combinan en el contrato colectivo. Aun cuando así pueda suceder, en realidad se trata de lo que el propio Messineo denomina "composición" de intereses. Por el contrario, en los actos colectivos o colegiales (deliberación de asamblea) - las voluntades están dispuestas paralelamente y se suman. Hay la intención de lograr un interés común. Es evidente que no ocurre así en el contrato colectivo.

---

(6) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Ed. Porrúa, México 1970 Pág. 62 y 63.

### C. LA OPINION DE MARIO DE LA CUEVA.

Mario de la Cueva, después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de las distintas teorías civilistas, intermedias y sociales, respecto del llamado contrato colectivo, determina su naturaleza jurídica afirmando que se trata de una institución de derecho público, que es la "normal que reglamenta la organización y actividad del poder público", y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe de tener también ese carácter, por otra parte lo califica de fuente autónoma de derecho objetivo", que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición "contractual", en un concepto "dilatado", de lo que es contrato. Finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe de contener normas mas favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la Empresa en el momento de su celebración. Es evidente que algunos autores y estudiosos de la materia han tratado de explicar la naturaleza jurídica de el contrato colectivo de trabajo através de sus diferentes teorías; - vimos como lo explica Mario de la Cueva, afirmando en ésta que se trata de una Institución de derecho público. Otros autores - como Néstor de Buen Lozano lo explica a través de las teorías -

negativas y a través de las teorías de derecho privado. Útilmente, algunos otros autores lo han tratado de explicar en sus libros, Baltasar Cevallos con sus doctrinas de transición, Alberto Prusac Urbina, etcétera.

Creo que al igual que muchos autores como Baltasar Cevallos Flores considó que determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo no ha sido tarea fácil, pero para tratar de explicar esta problemática me enfocaré hacia lo siguiente:

Creo que las teorías anteriores al artículo 123 Constitucional carecerían de un fundamento, toda vez que ésta es la base y la esencia del contrato colectivo de trabajo y la base de la Ley Federal de 1931 y desde luego también de la de 1970, todo esto considerando por artículo 123 Constitucional. El contrato colectivo de trabajo, no es, una institución ni de derecho público ni de derecho privado porque el contrato colectivo de trabajo ya sea normativo o de ejecución sólo podría explicarse satisfactoriamente tomando en cuenta que éste, siempre será un instrumento de lucha de clase obrera, impuesta por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar las tensiones entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumpli



hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener mejores rendimientos y remuneraciones sociales, por esto, el contrato colectivo de trabajo se extiende a los que prestan un servicio en la empresa aunque éstos no sean miembros del sindicato. En el instituto de derecho social autónomo en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 125.

Por último éste, es un contrato evolucionado diferente al contrato de derecho privado y a otros más, en éste se rompe con la autonomía de la voluntad pues las relaciones entre trabajadores y patronos deben sujetarse a las normas protectorias y reivindicatorias establecidas en favor de aquél, desde que fue promulgado el artículo 125 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social o de derecho de trabajo.

## CATEGORÍA FORMAS

CARACTERÍSTICAS DEL CONCEPTO COLECTIVO DE  
LÍNEA.

- a) Definición
- b) Forma
- c) Duración
- d) Elementos Esenciales
- e) La Envoltura Protectora

## A. DEFINICION

Uno de los atractivos del derecho del trabajo lo constituye sin duda alguna, el hecho de que por ser una disciplina nueva, dinámica y en constante evolución, sus fundamentos, conceptos e instituciones, carecen de rigidez formal y en consecuencia, por tratarse de un derecho "derecho por hacer" los horizontes que se ofrecen a los estudiosos de la materia, son realmente inabarcables y permiten elaborar nuevas ideas, nuevos conceptos que se ajusten orgánicamente a su contenido social y eminentemente humano.

Así podemos encontrar una serie de tratamientos hacia su contenido y su denominación.

Podemos citar la doctrina Alemana, quien es representada por Hipperdey y por Hasckel principalmente lo denominan -- "Tarif Vertrag", es decir, contrato de tarifa; las corrientes jurídicas Francesas lo conocen con el nombre de "Contrat Collectif ou Convención Collective de travail", según Paul Pic, y en Sudamérica, de acuerdo con Usain, se usan como equivalentes los términos del contrato colectivo, convención colectiva, contrato colectivo y contrato de tarifas".

Es sin duda ésta, una de las instituciones mas importantes que comentamos, pero en cuanto a su designación, es una de las mas infortunadas que hay en el lenguaje jurídico; el concepto también ha sido muy variado a través de la historia y en

casi todo el mundo, en la doctrina.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 330 define al Contrato Colectivo de Trabajo en los términos siguientes:

Artículo 330. Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, - con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

De la definición anterior, se desprende conclusiones - contradictorias, según la inclinación doctrinaria que haga suya cada comentarista; hay algunos y no pocos, que sostienen y no - sin fundamento, que nuestro contrato colectivo de trabajo es -- normativo. Para otros, resulta que no lo es, sino que con sus - propios fundamentos lo consideran como de ejecución por cuanto a que: según estos últimos el sindicato obrero pacta con el patrón por medio de este contrato de trabajo, la realización de - las labores que ejecutará por medio de sus afiliados.

Esta tesis, que en segundo término exponemos, según el modo de pensar de Euquerio Guerrero, no es conveniente aceptarla a pie juntillas, ya que la misma no es convincente, y agrega

el maestro Cuerrero, que según él, la fuerza de los derechos y obligaciones, es el contrato individual de trabajo, y el contrato colectivo se refiere a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornadas, salarios, movimientos de personal, etc. En realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrían que sujetarse a estas bases.

De lo anterior se desprende que el contrato Colectivo de Trabajo no sustituye a los contratos individuales.

Se debe enfatizar este punto, porque es muy importante la idea contraria nació de una ponencia presentada hace años en la que con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, derivándose de ello, que entre los trabajadores y el patrón no existía ninguna relación jurídica, entonces el patrón no podrá despedir a los trabajadores, sino, a los sumo, pedir un cambio al sindicato el cual significaría una real dictadura contraria a otros conceptos de la Ley Federal del Trabajo y aún de la propia Constitución.

Por eso creo es necesario que en toda empresa se celebren contratos individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la institución -- central del derecho colectivo de trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX y en los que han conocido del XIX siglo en un principio lo reclamaron los empresarios, y algunos profesores de derecho civil, pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; En los últimos años los estados totalitarios negaron su legitimidad.

Al estudiar la vida de la asociación profesional vemos que la finalidad inmediata de ésta, es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores. Pues bien, - este propósito lo alcanzan la asociación profesional y de derecho colectivo de trabajo en el contrato colectivo, y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es finalidad en sí misma, sino en método de presión, sobre el patrón para obligarlo a acceder a las demandas justas de los trabajadores. El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo de trabajo, es el pacto que fijó las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido mas favorable a las necesidades del obrero.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es además un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un -- doble ángulo, significa; la posibilidad de que sean los dos --

límites de la relación de trabajo y quienes fijan las condiciones a que habrá de sujeta dicha relación; El liberalismo del derecho civil permitió al patrón fijar, unilateralmente las condiciones de trabajo y la asociación profesional, igualó los intereses de los trabajadores, al empresario y el derecho que creaban los contratos colectivos, tuvo un origen democrático en razón de su igualdad.

Por otra parte Néstor del Buen Lozano en su libro "Derecho del Trabajo" Pág. 743, nos dice que de la definición de contrato colectivo es la que se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386.

Sin duda pudo ser un tanto difícil determinar la definición del contrato colectivo de trabajo pero es claro que la definición legal que nos da nuestra Ley en su artículo 386 puede ésta (y a modo de opinión personal) ser la mas apropiada hasta el momento, toda vez que de ella se desprenden los elementos necesarios para la práctica eficiente de ésta; es pues el artículo 386 el que a mi modo contiene la definición correcta y hasta el momento la forma y concepto legal en lo que es nuestra Ley Federal del Trabajo.

## B. LA LEY

Guardando la armonía con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo de trabajo -- puede celebrarse :

- 1.- Por tiempo indeterminado.
- 2.- Por tiempo fijo.
- 3.- Por obra determinada.

De lo anterior las dos formas primeras son las más usuales, pues la última sólo tendría razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

La ley dice en su artículo 360, que el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse, bajo pena de nulidad por escrito y se hará por triplicado para que cada una de las partes conserven un ejemplar del contrato, ya sea que antes se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la hora y la fecha de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, anteriormente se permitía que a falta de tales autoridades se entregara ésta a la autoridad municipal, pero habiéndose suprimido tal posibilidad de hemos entendido el actual texto de nuestra Ley Federal del Tra-



Bajo en su multitudado artículo 300, el precepto último nos indica que el contrato colectivo de trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

De la explicación anterior hay algunos autores que opinan en la misma dirección de la ya antes mencionada, tal es el caso de Guzmán Guerrero, que nos dice que guardando la semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo de trabajo puede celebrarse, por tiempo indefinido, tiempo fijo y obra determinada. María Miria de la Cueva nos habla al tema y nos dice en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II Pág.404; al respecto nos dice:

(7)

El artículo 47 de la Ley de 1937 no contenía ninguna mención expresa sobre la envoltura protectora, si bien, con el uso de la relación privada, podía las partes consignar los reglas convenientes, tanto así por cuanto el artículo 47 se refería al contrato colectivo, al reconocer que el contrato colectivo podía celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. Se consideró trasladó el artículo 55 de la Ley de 1937 III del STJ y se convirtió en una de las cláusulas del contrato colectivo. En dicho tiempo, cambió la terminología: tiempo determinado e indefinido y obra determinada, términos que se

---

(7) Guerrero Guzmán 33. cit. Pá. 331

reproducen en el artículo 397, un prólogo a las normas para la revisión de los contratos colectivos. Este cambio no constituyó un imperativo cuya falta provocaría la ineficacia o nulidad de la convención, pues su falta se suple con las disposiciones de la propia Ley. (3)

Faltaría que la fracción III del artículo 391 de la vigente Ley Federal del Trabajo, fuera un poco incompleta pero como que no es así, ya que engloba las distintas cuestiones -- que plantea la envoltura protectora .

#### 1. DURACIÓN

En la duración de las convenciones colectivas entran en lucha dos principios; de un lado, la necesidad de una periodicidad o de una vigencia, por lo menos, y del otro; la flexibilidad -- fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo reconsideradas y justas. Una de las funciones principales de todas las normas de vigencia, es la armonía entre esos dos principios: una convención colectiva debe durar, para lo que importa, la actividad de los negocios, o si se prefiere la marcha de la economía se haría con esta dificultad; de ahí un punto mínimo de vigencia. Pero, por otro lado, las condiciones económicas están

---

(3) de la Nueva Ley. 58. 51. P. 404.

en una transformación permanente, lo cual según muestran las estadísticas, llevan un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; consiguientemente, una convención colectiva petrificada significa una congelación, de las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios. De esta oposición nace la siguiente tesis: un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración. (9)

En el apartado anterior mencionamos las tres posibilidades de duración; tiempo determinado, al que la ley de 1951 denomina tiempo fijo, que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno cada dos años parcial o totalmente, de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 397, el artículo 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será no viable de la dos años. Tiempo indeterminado, al que la citada ley de 1951 alude como tiempo indefinido, finalmente, obra determinada, no es posible fijar un plazo fijo de duración, pues, si cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años podría ocurrir que los trabajadores se perdieran por un tiempo mayor.

Diferentes autores hablan al respecto de la duración del contrato colectivo de trabajo como es el caso de:

---

(9) De la Cueva Mario. ob. cit. Pág. 485, 486.

la Cueva del cuál ya hemos hecho referencia, o como es el caso de Francisco Ross Gomez que nos dice; la duración del contrato que se desprende del contenido del artículo 397 de nuestra ley del trabajo de 1930 y que a la letra dice: El contrato colectivo por tiempo indeterminado o indefinido, o por obra determinada será revisable total o parcialmente de conformidad con el artículo 399, o sea que de dicho precepto se desprende con claridad que el contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, indefinido o para obra determinada, claro está que estas son las reglas generales o géneros de donde se derivan varias especies, al igual que en el contrato individual en donde se presentan modalidades de contratos colectivos para obra determinada y tiempo fijo, de planta o por temporada.

De lo anterior podemos observar que tanto unos como otros intentan dar una guía, una indicación de lo que podemos entender como la duración, evidentemente ésta es parte de la envoltura del pacto profesional de trabajo en las relaciones de trabajo.

#### D. ELEMENTOS ESSENCIALES

Tradicionalmente en el acto jurídico o negocio jurídico de acuerdo a la terminología alemana e italiana se concuen-

tran tres elementos: esenciales, de validez y de eficacia. Los primeros constituye realmente elementos estructurales; los segundos son presupuestos de validez; los terceros requisitos de eficacia.

El pacto normativo de condiciones de trabajo, en su actual regulación claramente presentan los elementos mencionados. A continuación veremos en qué consisten esos elementos y como juegan para la adecuada integración del pacto normativo de condiciones de trabajo.

#### El consentimiento.

La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntad así sea tan relativo como un contrato colectivo, se habla de consentimiento. El estudio del consentimiento exige analizar las siguientes situaciones:

a) Los sujetos.- La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto; si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualesquier persona, física o jurídica, colectiva que sea titular de una empresa o de un establecimiento. El concepto patrón adquiere así una especialísima connotación económica, vinculada a lo dispuesto en el artículo 16 de la ley.

No todos los patrones pueden ser titulares de los contratos colectivos. En la medida que la ley exige que se cele-

bre respecto de una empresa o de un establecimiento (artículo 336) sólo los patronos titulares de ellos estarán obligados a celebrarlos. Ni el hogar, ni un sindicato, o venían los ejemplos más evidentes, son empresas o establecimientos por lo que sus titulares no están legitimados para celebrar contratos colectivos de trabajo con sus trabajadores.

La parte trabajadora, en un contrato colectivo debe, necesariamente, estar constituida en sindicato. Así se entiende de lo dispuesto en el artículo 336. En consecuencia la codificación accidental de los trabajadores o cualquier entidad que ellos -- con titulación o no sindicalista, por sí misma, para celebrar contratos colectivos de trabajo.

El derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece, entonces, a los sindicatos. Ahora bien; ese derecho se funda en una presunción *juris tantum*, o sea, que -- acepta prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoritario (artículo 339). De ahí que la titularidad del contrato, es decir, el constituir la parte obrera en esta relación dependa de un hecho jurídico cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría. Aquí se conjugan hábilmente dos situaciones la jurídica formal y la social.

El problema se complica un poco cuando se trata de señalar el momento del divorcio entre ambos presupuestos. La ley menciona dos diferentes, uno en favor del patrón y otro en favor de un sindicato tercero. El primero se plantea a propósito de la codificación de la huelga estallada para apoyar la peti-

ción de firma de un contrato colectivo de trabajo. Si la mayoría de los trabajadores está en contra, la huelga será inasistente y el sindicato no podrá firmar contratos de otro tipo (artículo 451 II). El segundo se presenta en los conflictos de titularidad - que se resuelve mediante consulta a todos los trabajadores (artículo 539).

b) **Modo como se expresa el consentimiento.**- Los actos jurídicos, en general, aceptan que el consentimiento se manifieste en forma expresa, por signos inequívocos y, eventualmente mediante el silencio. La expresión del consentimiento puede hacerse en forma verbal, formal o en acto solemne.

En el contrato colectivo de trabajo el consentimiento debe de ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el artículo 590, que exige, además, se haga por triplicado. Después examinaremos los demás requisitos a que se refiere la ley. En virtud de ello debe calificarse al contrato colectivo de acto formal.

c) **Momento en que se perfecciona el consentimiento.** La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituyen al contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficacia del

contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que "el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta". En consecuencia el depósito no es, (convenido en una fecha distinta), a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo de terceros, sino una condición de eficacia.

El objeto, en un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien - de la misma manera que se dictan, en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras - cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial -- del convenio, a los procedimientos de revisión.

En realidad, lo esencial en el contrato colectivo lo constituyen el aspecto normativo. Podría pensarse, inclusive en la existencia de un convenio que no contuviera los otros elementos, esto es, las cláusulas que se establecen obligaciones específicas entre las partes y las que atienden a su eficacia tempo



nal y territoriales. En su lugar operarán las disposiciones de ley.

El elemento normativo y por lo tanto el elemento esencial del contrato colectivo está previsto en la ley en el artículo 391, sobre el que volveremos más adelante, pero el legislador ha dejado claramente establecido que "si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales" (artículo 393), lo que implica que se opere una sustitución legal de cláusulas. Sin embargo hay un elemento sine qua non: este consiste en el convenio sobre la determinación de los salarios (primer párrafo del artículo 393).

La doctrina mexicana, en realidad Mario de la Cueva, sostiene que el contrato colectivo de trabajo comprende las partes siguientes:

a) La envoltura b) El elemento obligatorio c) El elemento normativo d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Ciertamente esto expresa el objeto posible del pacto. Vale la pena analizarlo de manera particular, si bien en nuestro concepto el orden debe de invertirse en razón de la jerarquía de las normas que integran el contrato. Por ello proponemos un orden distinto, al tratar los elementos en forma particular.

a) Elemento normativo.- Señala De la Cueva que lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que, de acuerdo al concepto de -- Kaskel invocado por De la Cueva, "pueden pasar a formar parte -- del contenido de los contratos individuales de trabajo". Las segundas se refieren a "ciertas obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores; pueden citarse como -- ejemplo dice De la Cueva los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, departamentos, sanitarios, centros recreativos, etc...".

En primer grupo está representado, en lo esencial, por algunas de las fracciones del artículo 391 que señala que: "El contrato colectivo contendrá: ...VI. El monto de los salarios - ...VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento...".

Es frecuente, fundamentalmente a propósito de la huelga, que se entiendan violadas las normas anteriores en los casos en que el patrón deja de otorgar los días de descanso o las vacaciones, o no cubra los salarios, inclusive de manera general. Esto es un claro error de perspectiva, porque la obligación que deriva de la celebración de los contratos colectivos no es la -

de pagar los salarios y otorgar las vacaciones sino la de establecer relaciones individuales de acuerdo a las normas generales. La violación, en esos casos, es de los derechos individuales y no del contrato colectivo de trabajo.

b) El elemento obligatorio.- Mario de la Cueva, siguiendo los pasos de Hueck-Hippenley y de la Oficina Internacional del Trabajo afirma que "el elemento obligatorio está formado -- por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que... fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo". Dentro de las primeras incluye las que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que vióle las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical -- "y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical". Estas cláusulas, según de la Cueva, "afectan a la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa el sindicato".

"Las cláusulas del segundo grupo establecen derechos y obligaciones que adquirieron los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas." consisten en beneficios

que el patrón otorga al sindicato ayudas económicas para su mantenimiento; la oferta de un local para las oficinas, etc... (IO).

La denominación de esta cláusula ha sido controvertida. Cavazos Flores nos dice, a ese propósito, lo siguiente:

"En lo concerniente al llamado elemento obligatorio, - que es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo puede fácilmente conducir a suponer que todos los demás elementos del contrato no son obligatorios, siendo que todas las cláusulas que lo integran, bien sea de la envoltura o del elemento normativo son, de suyo obligatorias para las partes que lo han celebrado. Por lo tanto proponemos que de seguirse esta clasificación de filiación alemana y atendiendo a la finalidad de este elemento, se le denomina -- compulsorio en lugar de obligatorio" (II).

El argumento de Cavazos es impresionante... pero ininteligible, independientemente de que la denominación sustituta que propone no es atractiva, creemos que la crítica está motivada por una apreciación superficial de la terminología que sugiere

---

(IO) De la Cueva Mario. ob. cit. Pág. 597 - 58

(II) Cavazos Flores Baltazar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial Porrúa. año 1980 - - Pág. 422.

de la Cueva. Lo obligatorio implica el nacimiento de derechos -  
subjetivos entre las partes; lo normativo los bases para que se  
creen derechos subjetivos y las obligaciones correlativas, res-  
pecto de terceros. La norma general que se incluye en un contra-  
to colectivo de trabajo no produce obligaciones individuales, -  
sino en cuanto nace, al margen del contrato colectivo, una rela-  
ción individual. Por ello es evidente la procedencia de ambos  
conceptos que ponen de relieve la función principal de cada --  
grupo de normas.

c) La envoltura.- Para Lotmar "La envoltura del contra-  
to colectivo de trabajo son las normas que se refieren a la vi-  
da e imperio de la institución". (12)

De la Cueva considera insuficiente esta idea y expone -  
que este elemento se descompone en dos partes: "normas sobre la  
vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo", esto es  
"la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamen-  
tos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por -  
un sindicato premial".

Las normas de "envoltura" son, en realidad, disposicio-  
nes que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal  
del contrato colectivo de trabajo. De ellas dice de la Cueva -

---

(12) De la Cueva Mario. ob. cit. Pág. 597.

que forman la parte externa de la institución.

No nos agrada la expresión propuesta, al parecer, por Lotmar y observada por De la Cueva. Aún cuando es clara la intención de la denominación, parece muy poco técnica, ésto es, - propia sólo para una explicación no jurídica.

Sin intentar sustituir esa denominación y sólo un poco a título de "reserva" podría sugerir otra denominación más simple y tal vez evidente, a saber: "normas de vigencia". Es obvio que ello no tiene demasiada importancia.

d) Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias. Estas cláusulas "son acuerdos que se celebran en ocasión de un -- contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él".

Es indudable que la referencia a estas cláusulas responde a la inquietud por un fenómeno real: los contratos colectivos no son elaborados, generalmente, por técnicos. En ocasiones su redacción se prepara por líderes sindicales y por patrones, sin un adecuado asesoramiento. Los tribunales de trabajo, cuya única función es la de recibir en depósito el documento - que lo contiene, tampoco puede ni deben opinar. Ello determina que se incluyan "materialmente" normas ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos. Es frecuente, que los ta buladores de salarios incluyan nombres y no categorías o que se

establezcan medidas disciplinarias, horarios, normas para prevenir riesgos y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo.

Aquí se plantea el problema en una doble dimensión: -- ¿Son válidas estas normas? ¿Su violación por parte del patrón - implica la del contrato colectivo de trabajo?. En realidad estas normas son válidas pero de producirse su violación ello no implicaría la del contrato colectivo, para efectos de huelga - (artículo 450-IV). (13)

En el negocio jurídico laboral, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto excepcionalmente, la forma.

En la celebración del contrato colectivo de trabajo el problema se plantea de manera diferente ya que el libre albedrío esto es, la voluntad no viciada no es condición sine qua non: - en efecto, la voluntad patronal, en primer término, no tiene la alternativa de negarse a celebrar el contrato colectivo; en segundo término es legítimo que lo haga bajo amenaza, o sea, advertida de que si no accede a lo solicitado, podrá estallar una huelga. Por otra parte la capacidad juega montada en sistemas - jurídicos distintos, ya que respecto de los sindicatos debe de

---

(13) I. *ibid.* Pág. 597.

estarse a la ley laboral, en tanto que la capacidad patronal puede quedar sujeta a disposiciones civiles, mercantiles o administrativas. Inclusive puede haber discrepancias normativas en orden a la mayoría de edad de los representantes de las partes: - un representante sindical podrá tener, solamente, dieciséis años de edad, en tanto que un representante patronal deberá tener, - por lo menos, dieciocho años, que es la edad mínima en materia civil, mercantil y política.

Conviene examinar, de manera particular, cada uno de los presupuestos de validez.

a) La capacidad.- Se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratándose, por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años (artículo 646 del Código civil) y señalan sus límites (artículo 430 del Código civil). Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el artículo 709 que señala: "La personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes..." y a lo previsto en el artículo 692, fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo.



Los representantes sindicales deberán tener, por lo me- nos, dieciséis años de edad (artículo 23 y 372-I, a contrario - sensu) y acreditarán su personalidad "con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje..." (artículo 92-IV).

b) El libre albedrío.- Es materia ciertamente discuti- ble si con respecto al contrato colectivo de trabajo, son apli- cables las normas que exigen que la voluntad esté exenta de vi- cios, para que el negocio jurídico sea válido. Aquí sí nos pare- ce evidente la separación radical entre las disposiciones del - derecho del trabajo y las de otras disciplinas jurídicas, parti- cularmente el derecho civil.

En nuestro concepto el legislador no consideró con to- da intención la posibilidad de que se produzcan vicios en el -- consentimiento necesario para celebrar un contrato colectivo de trabajo.

Apoyan esta opinión las siguientes consideraciones:

1) En el derecho individual el legislador sí los tuvo en cuenta, en los casos de nacimiento de la relación individual motivado por dolo. Es la situación prevista en los artículos 47 fracción I y 51, fracción I.

2) El contrato colectivo implica una exigencia que -- acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su

celebración como para que se otorgue en mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente "natural" del contrato colectivo.

3) El dolo y la mala fé, como instrumento para obtener mejores condiciones son compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de la lucha de clases, el error producido por el dolo o mantenido oculta en actitud de mala fé será, - además, resultado de la falta de vigilancia de las partes cuyas consecuencias habrán de arrastrar.

4) En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la teoría de las nulidades, particularmente de los llamados vicios de la voluntad. La renovación permanente de los contratos colectivos, a través de la revisión anual y bienal, hace innecesario esperar el resultado de cualquier procedimiento ordinario ante los tribunales cuya solución final se alcanzaría, por regla general después de la renovación natural del contrato colectivo. No habría un sindicato que perdiera el tiempo planteando tales demandas y difícilmente un patrón -- las intentaría sabiendo que, a corto plazo, la prestación concedida por error motivado por dolo u obtenido por mala fé, se exigirá como conquista sindical.

c) La licitud en el objeto.- El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Este es, necesariamente, un objeto lícito. No afectaría a la licitud del contrato la licitud de la actividad de la empresa o establecimiento.

Ahora bien podría ocurrir que determinados aspectos -- del contrato la descripción de puestos, consignaran conductas ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3 y 4 de la Ley que, implícitamente exigen la licitud de la actividad. También sería aplicable la última parte del artículo 5 produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el artículo 27, a cuyo tenor "si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento". De esa manera el -- contrato colectivo, como norma general, seguiría siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas.

d) La forma.- La ley exige la forma escrita para la -

validez del contrato colectivo. "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad..." dice el artículo 390. Se exige, además, que se otorgue por triplicado y que se entregue un ejemplar a cada una de las partes. La omisión de estos requisitos no está evidentemente sancionada con la nulidad.

De todo el expuesto se desprende una conclusión: los presupuestos de validez, en el contrato colectivo de trabajo, no son comparables, en términos generales, con los del negocio jurídico civil.

Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se les denomina "modalidades" y consisten, específicamente, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición está prevista en la Ley. Generalmente es una condición suspensiva.

El contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 390). Esto atribuye al depósito, precisamente, la naturaleza de una "conditio iuris".

Se trata, obviamente, de una condición suspensiva.

Cavazos Flores sustenta la tesis que algunos autores - no comparten de que el depósito "constituye" al contrato colectivo de trabajo, de manera que si el documento no se deposita - "no estaríamos frente a un contrato colectivo" (comentario al artículo 390, Nueva Ley Federal del Trabajo). Acepta Cavazos, - sin embargo, que el pacto sería obligatorio para las partes, pe ro no se trataría de obligaciones derivadas de un contrato colectivo.

Castorena llega a afirmar, en primer término, que se trata de un acto formal que "se rige por tales circunstancias - en solemne" y que "el depósito es un requisito tan necesario pa ra la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es la de la formalidad (Manual., p.265)(I4).

Lo primero parece inexacto, ya que la solemnidad deriva de la participación indispensable, en la celebración de un determinado acto jurídico, de un funcionario público, en el matrimonio y en el testamento público y en el contrato colectivo no participa ningún funcionario público, de manera necesaria. En lo segundo estamos de acuerdo.

En realidad el contrato colectivo existe desde su ce-

---

(I4) Del Buen Lozano. ob. cit. Pág. 223.

lebración pero no sute efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación "natural", ésto es, carente de acción. No podría plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado.

#### E. ENVOLTURA PROTECTORA

Para enfocar el tema, a forma de síntesis diremos que la envoltura protectora, es el conjunto de las normas convensionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión, y terminación así como otras -- circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes.

El artículo 47 de la ley de 1931 no contenía ninguna -- mención expresa sobre la envoltura protectora del contrato colectivo, si bién en apoyo en la fracción quinta, podrían las -- partes consignar las reglas que convinieran, tanto mas por cuanto el artículo 55 perfeccionó el sistema, al decretar que el -- contrato colectivo podría celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. La comisión trasladó el --

artículo 55 a la fracción III del 39I y lo convirtió en una de las cláusulas del contrato colectivo. Al mismo tiempo uniformó la terminología: Tiempo determinado o indeterminado y obra determinada, términos que se producen en el artículo 397, la cual a falta de alguna regulación expresa se determinará, la conformidad con el artículo 390.

Después del nacimiento del contrato colectivo de trabajo éste cruza por tres momentos importantes que están éstos regulados por la ley. Duración, revisión y la terminación; la primera, su finalidad es el tiempo del que se puede esperar -- traiga una paz o tregua de lucha de clases; la segunda su función es procurar la supervivencia de la institución y la terminación que es para emplear algún giro, estos momentos son de importancia absoluta toda vez que determinan una situación clara en la vida del contrato colectivo correspondiendo a la envoltura protectora del ya mencionado contrato.

Para introducir el tema de estas tres figuras que la duración de la que ya hemos hablado; esta contemplada en el artículo 39I fracción III y artículo 397.

Con el nombre de revisión se conciben los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar

la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.

Un principio general: hemos expuesto la tesis, apoyada en el artículo 394 de la Ley, de que los contratos colectivos - no pueden abatir en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la comisión de los sindicatos no es la reducción constante, de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación diaria.

Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que no es óptica para que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos -- del elemento obligacional.

Las formas de la revisión: la práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de revisión convencional y revisión obligatoria.

a) La revisión convencional.- nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.



b) La revisión obligatoria.- El sistema que vamos a -- considerar es una institución propia del derecho mexicano. La - Ley de 1931 contiene entre líneas un propósito de dar estabili- dad a las convenciones colectivas sin desconocer el derecho de los trabajadores y patronos para darlas por terminadas. La Ley nueva corrigió las deficiencias y concibió a la revisión como - el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato an- terior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos conven- cionales o legales, a que concurren a las juntas de avenencia, - en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplaza- miento y habremos de regresar al tema el contrato queda prorro- gado por un período de tiempo igual al originario.

Los titulares de la acción de revisión son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El artículo 399 de la Ley reunió las diversas hipótesis que pue- den presentarse: a) Si se celebró por un solo sindicato de tra- bajadores, o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá - solicitar la revisión. b) Si se celebró por varios sindicatos - de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindica- tos que representan el cincuenta y uno por ciento de la totali-

dad de los miembros de los sindicatos. c) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y un por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

Modalidades de la revisión: es un procedimiento periódico, quiere decir deberá efectuarse en fechas determinadas anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan los nombres de revisión en plazo convencional y revisión en plazo legal.

La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con la que llamamos revisión convencional, porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto la revisión de que ahora me ocupo es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario. Si se analiza cuidadosamente esta posibilidad se puede concluir que

el sistema de revisión en plazo convencional se convierte en un contrato colectivo por tiempo determinado, mas reducido que el término de revisión legal. Concluyo este párrafo con la pregunta imposible de si pueden pactar los trabajadores y el patrono que la respuesta es negativa, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que si existiera la cláusula no produciría ningún efecto legal dados los términos del artículo quinto de la Ley.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el artículo 397 secreta la obligatoriedad de la revisión la que deberá efectuarse en aplicación de los artículos 399 y 399 bis.

La oportunidad para el ejercicio de la acción: la revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley nueva señaló un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el artículo 399.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: a) Del vencimiento del contrato colectivo - por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor. c) Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

El párrafo final del precepto dispone que para el cómputo del término "se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito".

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la Ley el artículo 399 bis, en el que se precisó que, independientemente de la revisión general bianual, "los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria"; el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La adición introdujo una importante distinción entre una revisión general y una parcial. La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja

de manera mas inmediata, sobre la parte del salario que cuere - en electivo.

Formalidades de la solicitud: La ley no exige que la - solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la práctica constante, tanto para que exista una compro bación auténtica de la fecha de presentación, cuanto par. la in tervención de la autoridad como un conciliador experimentado, - que ayude a la obtención de un resultado favorable.

El período de revisión: Se da ese nombre al lapso de - treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la gene ral, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. No son -- términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el ti- empo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

Para el desenvolvimiento de las pláticas durante el -- período de revisión no existe ningún procedimiento legal: las - convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resul tado de un acuerdo libre de voluntades; partiendo de esta tesis, no quedo el legislador imponer reglas fijas porque habría con- trariado el principio de negociación y contratación colectiva - libre, máxime que no es obligatoria la presencia de un concilia dor oficial.

Consecuencias de la falta de solicitud de revisión: el artículo 400 de la Ley dispone que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato "se prorrogará -- por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

La terminación del período de revisión: concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados, un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la - regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las -- pláticas.

En esta segunda situación, la Ley nueva adoptó una solución opuesta a la consignada en la Ley de 1931: aquella prime ra ley federal establecida en su artículo 56 que si en el período de revisión o en su prórroga "no se ponían de acuerdo las -- partes, se sometería el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje; en el concepto de que du rante la tramitación ante la Junta quedaría en vigor el contra to de cuya revisión se trate". La norma estaba en oposición con la idea de la libertad sindical del artículo 125 y con los prin cipios del proyecto para una ley nueva, que no aceptaban el ar bitraje obligatorio para la fijación de las condiciones de pre-

sentación de los servicios, salvo que los sindicatos obreros acudieran ante las juntas dentro del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica. Al modificar la comisión el sistema, los trabajadores, de acuerdo con el artículo 450 fracción II y III, podrán acudir a la huelga, "al terminar el período de vigencia de las Convenciones colectivas"; esta solución está ratificada en el artículo 400 de la Ley, que dispone que la prórroga del contrato colectivo para un segundo período de vigencia, surtirá efectos sólomente en la hipótesis de -- que no se haga uso del derecho de huelga.

Para los efectos del capítulo VI, título VII de la Ley: Relaciones colectivas de trabajo, se entiende por modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de prestación de los servicios, los cambios que pueden introducirse por las juntas de conciliación y arbitraje, a solicitud del sindicato obrero o del empresario, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen.

De esta definición se deduce que la modificación obligatoria de las condiciones de trabajo está emparentada con la -revisión obligatoria que analizamos en el apartado anterior: -- primeramente, porque son dos procedimientos obligatorios que se inician a petición de cualquiera de los dos titulares de los -

contratos colectivos; y en segundo lugar, porque persiguen la misma finalidad, a saber, la substitución de las condiciones de trabajo vigentes.

Pero díxieren por varios conceptos: ante todo, porque la revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo - sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitativamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo. En segundo término, la revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer. Diremos, antes de concluir, que los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

La Ley de 1931 contenía algunas disposiciones en los -



artículos 116, 126 y 278, sobre la suspensión y terminación de las actividades de las empresas, que funcionaban para la satisfacción de sus necesidades, pero no existía ninguna norma que se ocupara de la modificación de las condiciones de trabajo dentro del término de vigencia de una convención colectiva.

La doctrina y la jurisprudencia especularon sobre la posibilidad de la existencia de una acción apoyada en la fracción XVIII del artículo 123, que justifica la huelga para conseguir "el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital", disposición reproducida en el artículo 200, fracción I de la Ley citada. En los capítulos sobre la huelga, regresaremos al tema.

La comisión meditó largamente, y si bien comprendió que el problema era mas teórico que real, porque los trabajadores prefieren esperar la época de la revisión obligatoria y exigir entonces las modificaciones que estimen pertinentes y necesarias, exceptó reconocer la posibilidad de este nuevo procedimiento mediante una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. A este efecto introdujo en la Ley el artículo 426.

Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán

solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

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

Los contratos colectivos y los contratos-ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante el período determinado. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 42o otorga a los trabajadores y a los patronos el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

Las dos fracciones del artículo 42o contienen fórmulas generales, que habrán de interpretarse tomando en cuenta las finalidades fundamentales del derecho del trabajo, enbozadas en el artículo segundo de la Ley: las normas de trabajo, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La reforma de 1974, que autorizó la revisión anual de los montos de los salarios, justificó los escrúpulos de la comisión y lo que es de las condiciones de trabajo: no parece ni razonable ni posible que apenas transcurridos uno, dos o tres meses de la revisión salarial, se solicite de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una modificación general del elemento normativo; y por otra parte, se correría el riesgo de que, antes de que se dictara el laudo, llegara el momento de solicitar la revisión plena del contrato colectivo.

La terminación del contrato colectivo.

En un principio se explicó que la ley de 1931 nació en una década en la cual la incipiente doctrina estaba dominada -- por los principios generales del derecho civil; así debe entenderse el artículo 57 de aquel ordenamiento jurídico. En este capítulo de la terminación de los contratos colectivos, a pesar de sus esfuerzos, no pudo la comisión purificar plenamente las disposiciones legales.

Las causas de terminación de los contratos colectivos hacemos una división bipartita entre causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.

a) Causas que parten de la voluntad de los trabajado--

Es posible que aparezcan algunas otras, pero mencionaremos los tres motivos que recordamos: 1.- La terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario. El citado artículo 57 de la Ley del 1931 consideró dos hipótesis, el mutuo consentimiento, que podía producirse en cualquier tiempo, y los casos estipulados expresamente en el contrato. La Comisión quiso suprimirlos, porque no es admisible, dentro de la idea sindical, que el sindicato obrero convenga en la terminación del contrato colectivo sin sustituirlo por otro, pues se trata de un retorno al sistema de la contratación individual. Se consiguió la supresión de la segunda posibilidad, porque las causas de terminación de las convenciones colectivas deben concretarse a las estrictamente indispensables; no así de la primera, porque los sindicatos obreros creyeron que se restringirían sus libertades. 2.- La disolución del sindicato requiere, según el artículo 379, fracción I, el voto de las dos terceras partes de los miembros. El problema está previsto en el artículo 403, - - que proviene que en esa hipótesis, las condiciones del trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. No sabemos que esta causa de terminación se haya presentado alguna vez porque equivaldría también a un suicidio y porque sería suficiente la formación de un nuevo sindicato para que naciera un nuevo titular de la acción de celebración de un nuevo contrato

colectivo. 3.- La declaratoria de inexistencia de la huelga: Si los trabajadores rehusan acatar la preferencia de la Junta de -- Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrono puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal.

b) Causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo: los conceptos rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo, se dijo a propósito de la segunda que "es la disolución de las relaciones de trabajo como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación". La idea puede trasladarse a los contratos colectivos para decir que son circunstancias objetivas, independientes de la voluntad de los trabajadores y patronos, que determinan, según la expresión del artículo 433 de la ley, el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. Así, a ejemplos, la terminación de la obra para la que fue contrato el trabajo o el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. El artículo 401 se refirió a estas posibilidades en su fracción III, que remite al capítulo VIII: Terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, artículos 433 y siguientes. Pero este problema pertenece a los conflictos colectivos de trabajo.

Los efectos de la terminación de los contratos colectivos, de acuerdo con las relaciones individuales, pueden dar origen a dos situaciones:

a) En la primera situación, mutuo consentimiento o disolución del sindicato, las relaciones individuales, en armonía -- con lo mandado en el artículo 403, continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del desaparecido contrato colectivo.

Debe hacerse notar que si existe otro sindicato en la empresa o se forma uno nuevo, o en los casos de terminación por mutuo consentimiento, podrá exigirse del empresario la firma de un nuevo contrato colectivo.

b) En la segunda situación, los efectos que se producen son tres: ante todo, los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que se les adeuden, salarios, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, parte proporcional en la participación de las utilidades y otras consignadas en la Ley y en los contratos colectivos. En segundo término, y de conformidad con lo ordenado en el artículo 43o, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda. Finalmente, los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154.

## CAPITULO CUARTO

### EL DEPOSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Naturaleza Jurídica.
- b) Es un requisito de validez.
- c) Efectos del depósito.
  - a) de carácter sustantivo
  - b) de carácter procesal
- d) La interpretación de los tribunales de amparo y (critica).
- e) Crítica al sistema actual.

A) NATURALEZA JURIDICA.

Hasta ahora casi todas las leyes existentes en el mundo contemplan el depósito del contrato colectivo de trabajo, habiendo desde luego algunas excepciones como lo es por ejemplo: el derecho Italiano que no contempla el susodicho depósito.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 390, señala la razón de la institución, al decretar que "el contrato colectivo de trabajo" surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes decidan o convengan una fecha distinta, que desde luego, tal convenio podría tener una fecha anterior o posterior lo que significa que desde el momento que las partes determinen una fecha, el depósito ya no surte efectos desde ese momento sino, que lo será desde la fecha y hora que determinen las partes.

A la Ley del 1931, se introdujo otro cambio acerca del depósito y éste es que en este año no estaba generalizado el sistema de las Juntas de Conciliación, Municipales o Locales por cuya razón su artículo 45 marco como autoridades ante las que debería hacerse el depósito, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en su defecto a la autoridad Municipal. El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, suprimió a las autoridades municipales y encomendo el depósito a la Junta de



Conciliación y Arbitraje y a las meramente conciliatorias.

La forma escrita y el depósito, son formalidades que pertenecen a las convenciones colectivas, las convenciones colectivas son una fuente autónoma, están mas cerca de la Ley; -- luego entonces el depósito pertenece a la consecuencia de un requisito para la celebración de un contrato colectivo y su naturaleza jurídica corresponde a una consecuencia de un derecho autónomo.

El depósito del contrato colectivo de trabajo, ¿es un requisito de validez o de existencia?. Tomando en cuenta nuestro artículo 390 de nuestra Ley Federal del Trabajo, diremos -- que nuestro depósito no es un requisito de existencia, por las razones que mencionaremos y si es un requisito de validez.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 390, -- nos explica que el depósito deberá hacerse por triplicado, bajo pena de nulidad, y agrega que deberán entregarse un ejemplar a cada una de las partes y la otra a la Junta de Conciliación local o Federal de Conciliación, y que dicho contrato surtirá sus efectos desde el momento del depósito o en su defecto si las partes convienen en una fecha distinta, que bien ésta puede ser retroactiva o posterior. Los efectos del depósito empezarán a correr desde el momento o mejor dicho desde la fecha y hora --

se se hubiese pactado o mejor aún si no existe fecha se entiende que es desde el momento de su depósito.

Tradicionalmente en el acto jurídico o negocio jurídico de acuerdo con la terminología, Alemana e Italiana, se encuentran tres elementos: esenciales; de validez, y de eficacia, los primeros constituyen realmente elementos estructurales, los segundos son presupuestos de validez y los terceros requisitos de eficacia.

En el negocio jurídico laboral, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío. La licitud en el objeto y excepcionalmente, la forma, de esta manera concluimos que el depósito del contrato colectivo de trabajo, es un requisito de validez, por ser un acto formal.

#### B) ES UN REQUISITO DE VALIDEZ

En el contrato colectivo de trabajo, en cuanto a los presupuestos de validez, se dice que la forma debe ser escrita, es decir, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, dice el artículo 390, que se otorgue por triplicado y se entregue un ejemplar a cada una de las partes. De lo anterior podemos definir que el contrato colectivo de trabajo en cuanto a su forma, deberá ser escrito,

todo contrato colectivo dice, la Ley: debe ser por escrito y -- por triplicado, pero evidentemente debe hacerse un depósito entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento y lo remita a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta, todo nos indica claramente que el depósito es un requisito de validez, toda vez que siendo con secuencia de un contrato colectivo de trabajo y debiéndose depositar por disposición de la Ley, éste pasa a ser parte de la forma del contrato y es desde luego un requisito para la celebración de un contrato colectivo de trabajo; de no ser así nuestro artículo 390 y algunos mas como el 391, y casi todo nuestro capítulo del contrato colectivo de trabajo no tendría razón de ser, ya que es precisamente aquí donde se estipula lo que debe contener, y hacer el contrato colectivo de trabajo en México, y esto traería además más complicaciones o permitiría algún tipo de arbitrariedad para el caso de un depósito, es pues el depósito del contrato colectivo de trabajo un requisito de validez como ya lo hemos dicho anteriormente y visto de esta forma tal

deposito es de suma e irremplazable importancia la omisión del mismo, ya que en la actualidad los problemas laborales han venido creciendo de una manera avanzada.

Como conclusión diremos que sin la existencia de este requisito marcado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 los problemas laborales o de trabajo se verían incrementados en un tanto por ciento notoriamente más alto de los índices que actualmente existen.

#### C) EFECTOS DEL DEPOSITO

En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 dice que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad dice que 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, y lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato Colectivo de Trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta; bajo la determinación hecha con autoridad creemos que a todo efecto corres-

ponde una causa viéndolo de esta manera. El Contrato Colectivo podría celebrarse sin tener ante la junta un depósito, pero esto traería como consecuencia alguna diferencia entre trabajadores y patrones al momento de tener que solucionar algún conflicto laboral, además de la invalidez del contrato.

Como ya lo hemos mencionado con anterioridad, nuestra Ley Federal del Trabajo tiene su base en el artículo 123 constitucional y que la clase tutelada evidentemente es la clase obrera productiva y víctima generalmente de explotación; el legislador es aquí donde al legislar en materia laboral, evidentemente también tuvo a bien establecer derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón. El contrato colectivo de Trabajo es un beneficio para el trabajador contemplando en nuestra Ley Federal del Trabajo, éste tiene que celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno de patrones, lo anterior con el objeto de establecer las condiciones de trabajo según las cuales deberán proporcionar los medios idóneos y convenientes para la realización de esta actividad.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe ser depositado para su perfeccionamiento y eficacia según la hora y fecha del mismo esto de acuerdo con el artículo 390. El efecto del depós

to es precisamente que éste parte de quedar registrado, por -- así decirlo ante la junta, éste tiene su aplicación y su valor desde el momento de su depósito, sin olvidar claro que las partes podrán convenir en que el contrato colectivo de trabajo surta sus efectos desde una fecha determinada si no apareciera la mención o día u hora en que éste deberá surtir sus efectos y -- los tendrá desde el momento de su presentación y depósito que -- se hubiese ante la junta es entonces el depósito la forma correcta para hacer cualquier violación al Contrato Colectivo de Trabajo y su efecto es el perfeccionamiento del mismo desde el momento de su depósito.

a) De carácter Sustantivo.- La ley dispone que el Contrato Colectivo de Trabajo es aplicable a partir de la fecha en que fue depositado o alguna fecha anterior o posterior si las partes así lo convienen, bastará interpretar nuestro artículo 390 y aplicarlo a una realidad u a un caso concreto práctico, -- esto nos puede llevar a un caso en donde las partes reclamen el cumplimiento de alguna obligación es evidente que a sabidas que existe dicha obligación en el contrato colectivo de trabajo que fue depositado exijan el cumplimiento de la misma que está siendo violada.

Tal obligación sólo es exigible si el contrato colecti

vo de trabajo fue previamente depositado, al respecto algunas - jurisprudencias emitidas por los tribunales de amparo, han de- terminado que el contrato colectivo de trabajo debe ser presen- tado como medio de prueba para poder determinar el estado que - guarda el contrato colectivo de trabajo, y así poder observar - tal violación que supuestamente debe estar implícita en el - - clausulado del contrato y que debe o puede en esos momentos no estarse cumpliendo.

Proviene en nuestro contrato Colectivo de trabajo sus obligaciones y omisiones deben estar contenidas en el mismo y - estas deben empezar a correr desde el momento de su depósito u otra fecha que las partes hubiesen convenido, éstos es uno de los contratos que sus obligaciones corren a partir de su depó- sito, existen otros contratos que difieren por sus requisitos de los colectivos como es el caso del contrato ley.

Los Contratos Colectivos y los Contratos Ley tienen - algunas semejanzas, como son: la concurrencia de uno o varios sindicatos o uno o varios patronos para su otorgamiento, pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que recurran las dos terceras - partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que es- tos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región, por tal motivo los contratos colectivos

y los contratos ley son distintos no pueden tener sus efectos - la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los colectivos es su ficiente su depósito ante la junta, para que entren en vigor, - en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos el acuerdo de voluntades en - las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración; y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del ejecutivo federal.

Explicado lo anterior para su mejor entendimiento -- acerca del valor del Contrato Colectivo de Trabajo que adquiere en el momento de su depósito y de el tipo de contrato de que -- estamos hablando, haremos la mención de algunas jurisprudencias que determinan que en la reclamación para el cumplimiento de -- una obligación configurada en un contrato colectivo de trabajo tal obligación sólo es exigible si el contrato colectivo de tra bajo fue previamente depositado.

Si en el procedimiento laboral el quejoso no demuestra la existencia y contenido de las cláusulas que estime violadas, pues no ofrece como prueba la parte del contrato colectivo de - trabajo celebrado ante el sindicato a que pertenece y la empresa, ni siquiera copia cotejada o certificada de las referidas cláusulas, el concepto de violación en que se plantea esa situ ción carece de base legal.



b) De carácter procesal.- La jurisprudencia exige que quien alegue el cumplimiento de algún derecho o prestación contenidos en el contrato colectivo de trabajo, éste debe exhibir en juicio un ejemplar o copia del contrato colectivo de trabajo que debió ésto de ser depositado, como lo marca el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, Ley que actualmente rige el derecho mexicano.

En éste, debe de estar contenido o estipulado el derecho u obligación, así mismo tal exigencia constituye un requisito fundamental, pues si la parte interesada no exhibe un ejemplar del contrato colectivo de trabajo, ejemplar que debió obtener al momento del depósito y de la celebración de dicho contrato colectivo, a este respecto, haremos mención de lo que nos dice el artículo 390 de nuestra Ley Federal de Trabajo.

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 y lo remita a 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.

Si la parte interesada no exhibe un ejemplar del contrato colectivo de trabajo o una copia de la parte conducente se tendrá por no demostrado el derecho u obligación que se alega.

Al respecto haremos mención de la jurisprudencia que - hace mención de lo que ya anteriormente he dicho.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCION DE ALGUNAS CLAUSULAS.- si en el procedimiento laboral el actor no demuestra la existencia y contenido de las cláusulas que estima violadas pues no ofrece como prueba de su parte el contrato colectivo de trabajo, celebrado entre el sindicato al que pertenece y la empresa, ni siquiera - copia cotejada o certificada de las referidas cláusulas, el concepto de violación en el que se plantea esa situación carece de base legal, ya que este alto tribunal no esta en condiciones de contestar la veracidad el contenido de las cláusulas que al efecto se transcriben en la demanda de garantías.

Amparo directo 778/80 Víctor Manuel Ruiz García - 3 de Julio de 1980.- unanimidad de 4 votos. María Cristina Salmorán de Tamayo. - Secretario: P. Javier Nijangos Navarro.

Amparo directo.- Ferrocarriles Nacionales de México -

II de Junio de 1980.- unanimidad de cuatro votos.- Ponente: - -  
María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Vi-  
llaseñor.

Amparo directo 4719/79.- José Lázaro Magallanes Rangel  
y otros. 13 de Febrero de 1980.- cinco votos.- Ponente: David -  
Franco Rodríguez. Secretario: María Yolanda Muga García.

Amparo directo 7100/48.- José Carmen Silvano Vielma -  
Andrade.- 10 de Septiembre de 1979.- cinco votos.- Ponente: --  
María Cristina Salmorán de Tamayo: Secretario: Joaquín Ozib --  
Nuñez.

Amparo directo 2852/77.- Anacleto Aguilar Rodarte.- 22  
de Septiembre de 1977.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: David  
Franco Rodríguez.- Secretario: Efraín Ochoa Ochoa.

#### D. LA INTERPRETACION DE LOS TRIBUNALES DE AMPARO.

Para poder determinar la interpretación de los tribuna-  
les de amparo citaremos algunos casos a los cuales el tribunal  
de amparo lo determinado y a concluido hacia determinados asun-  
tos:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBE APORTAR COMO PRUE-  
BA PARA ACREDITAR LA INFRACCION DE ALGUNAS DE SUS CLAUSULAS:

Si en el procedimiento laboral el actor no demuestra la existencia y contenido de las cláusulas que estime violadas, pues no ofrece de su parte el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato a que pertenece y la empresa, ni siquiera copia cotejada o certificada de las referidas cláusulas, el concepto de violación en que se plantea esa situación carece de base legal, ya que este alto tribunal no está en condiciones de contestar la veracidad del contenido de sus cláusulas que al efecto se transcriben en la demanda de garantías.

Amparo directo. 778/80.- Víctor Manuel Ruiz García.- 3 de Julio de 1980.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Migangos Navarro.

Amparo directo: I49/80.- Ferrocarriles Nacionales de México. II de Junio de 1980.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Coja -- Villaseñor.

Amparo directo: 4719/79.- José Lázaro Magallaña Rangel y otros. 13 de Febrero de 1975.- 5 votos: Ponente.- David Franco Rodríguez.- Secretario: María Yolanda Múgía García.

Amparo directo 7100/78.- José Carmen Silvano Vielma Andrade.- 10 de Septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario Joaquín Ozib Núñez.

Amparo directo.- 2852/77.- Anacleto Aguilar Rodarte.-  
22 de Septiembre de 1977.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario Efraín Ochoa Ochoa.

Como se puede observar el alto tribunal de amparo determina que para el caso, debe mostrarse una copia ya sea certificada o sellada, siquiera del contrato celebrado entre el sindicato y la empresa con la que se celebró el contrato colectivo de trabajo.

De los ejemplos anteriores bastará para determinar el criterio del alto tribunal de amparo y que en lo sucesivo será aplicable dicha jurisprudencia a casos semejantes.

Ahora bien citaremos otra resolución del alto tribunal de amparo.

XVII. Io. SOL. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. PRESTACIONES EXTRALEGALES CONTENIDAS EN EL. EL TRABAJADOR NO ESTA -- OBLIGADO A EXHIBIRLO COMO PRUEBA.- Si el actor en juicio laboral reclama a la parte patronal el pago de prestaciones que tienen su fundamento en el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero patronales y el demandado no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, y admisión de pruebas, es indudable que quedan sin controvertir

los hechos contenidos en la demanda, por lo que la confesión -- dicta del demandado, decretada por la junta responsable por la citada omisión, es prueba suficiente para condenar a la parte demandada al pago de las prestaciones extralegales reclamadas y en esas condiciones resulta innecesaria la exhibición por el actor del citado contrato colectivo de trabajo.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO

Amparo directo 74/91.- Sergio Lucero Bernal.- 13 de -- Mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Cayetano Hernández Valencia.- Secretario: Manuel Cano Maynez.

#### E. CRITICA AL SISTEMA ACTUAL.

Es evidente que el Derecho del Trabajo nace cuando el hombre tiene la necesidad de intercambiar su fuerza de trabajo, a cambio de un equivalente, tiene que haber dos partes, una clase trabajadora, y otra patronal. El trabajo no puede exigir derecho cuando no existe una clase subordinada, porque no habría la posibilidad de una arbitrariedad o de una injusticia, porque solo existe una persona.

Hasta antes de nuestra Constitución de 1917, la gente era ocupada por una especie de contrato que como ya se vió correspondió a la rama civil cuestionar y resolver los problemas de la misma; el hombre era utilizado por su trabajo, habiendo

extremos, exagerados como lo era la esclavitud, esta no era con-  
venida por ningún contrato, solo eran comprados los esclavos co-  
mo mercancía y eran exportados haciéndolos trabajar sin ningún  
derecho y sin ninguna retribución por su trabajo, solo la comi-  
da y algún lugar donde dormir.

Nuestra Constitución de 1917, siendo las bases para le-  
gislar en materia laboral y en Ley Federal del Trabajo, se sien-  
te y palpa como ésta trae todos los puntos mas importantes y ne-  
cesarios para que la clase humana que esté subordinada a cual-  
quier persona, necesariamente tenga someterse al rezo de sus --  
artículos.

Ahora en la actualidad existen reglamentación perfecta-  
mente definida y apropiada para cada caso, tal es el caso de -  
jurisprudencia sin contar desde luego nuestra Ley Federal del -  
Trabajo. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-  
nos; la costumbre, equidad, siendo estos últimos elementos auxi-  
liares para casos concretos no reglamentados, lo es así también  
la jurisprudencia.

Uno de los problemas que se vuelve turbio y molesto a  
nuestra forma de ver es precisamente nuestro Contrato Colectivo  
de Trabajo. En su aspecto del depósito, haciendo muchos otros -  
mas, que no se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo, si no

a otros, pero por ahora mi pregunta y solución está en el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, éste visto así no representa ni ocasiona problema pero enfocándolo desde el punto de vista de que el artículo 390 dice que el Contrato Colectivo de Trabajo, debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, por triplicado, y éste deberá entregarse: un ejemplar a cada una de las partes, y el otro deberá depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar la hora y presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje el contrato surtirá sus efectos desde la fecha si las partes así lo convinieron una copia sellada del escrito de presentación del contrato es suficiente para demostrar que el contrato se encuentra depositado y que éste surte sus efectos apartir de la fecha de depósito.

La jurisprudencia exige, en cualquier conflicto, que un trabajador sujeto a Contrato Colectivo de Trabajo, que éste exhiba un ejemplar de aquél, siendo que éste fué depositado en su momento en la Junta, razón por la cual mi tema ha tocado esta inquietud ya que si bien es cierto que el sindicato debió de quedarse con un ejemplar, también lo es que si la junta que es la autoridad que está al servicio de las relaciones con proble-



mas obrera patronales, que ésta es la que equilibra el nivel -- entre trabajador y patrón, también debe tener un depósito del mismo, luego entonses ¿porque se exige un ejemplar al trabajador?.

La junta debe tener un control en todo o por fecha, - etc. de los contratos colectivos de trabajo que son depositados en la misma y solicitar al trabajador la fecha del mismo y cerciorarse de que el contrato tiene las cláusulas, que pueden estar en ese momento violadas, ya sea por cualquiera de las partes pero siendo ésta una institución creada para solucionar los conflictos laborales, ¿qué sentido tiene un depósito ante la misma si ésta exige la presentación del mismo, al trabajador en un -- conflicto laboral?, luego entonces nuestro artículo 390 tampoco en parte, tiene razón de ser porque él mismo determinó que un -- ejemplar debe quedar en la junta.

Se entiende depósito; que éste debe tener alguna utilidad, de comprobación, y yo quiero pensar que el depósito sirva para el caso de conflicto laboral y ésta, siendo la autoridad de equilibrio entre el patrón y el trabajador, ayude por este -- lado al trabajador no exigiendo el contrato colectivo de trabajo y así ayudándolo a solucionar su problema y así dándole también un sentido completo a nuestro artículo 390.

Ahora bién a continuación y casi de una forma repetitiva concluiremos esta crítica introduciéndonos un poco más y tratando ya de dar una solución a un caso practico.

Nuestra Ley Federal del Trabajo consiguió un cambio raticial en cuanto al beneficio de la clase trabajadora, siendo ésta hasta antes de la Constitución una clase explotada ultrajada y violada en sus derechos humanos y de trabajo.- Pero es ahora a la actualidad nuestra Ley Federal del Trabajo la base a seguir con todos y cada uno de sus artículos, teniendo ésta, claro como muchas otras leyes, algunos casos que de alguna manera no estan contempladas de forma precisa en la misma y que permiten -- hasta cierto punto una arbitrariedad por cuenta del patrón y -- hasta cierto punto por cuneta de la junta y en parte de los -- tribunales de amparo.

Para hacer mas claro la explicación introduciremos el tema a un caso práctico, nuestra junta en lo referente a nuestro depósito del contrato colectivo de trabajo, es poseedora de un depósito hecha ante ella, por la celebración de un contrato colectivo de trabajo, contrato que debe tener en su poder, y - que debe de estar guardado para la comprobación del mismo que - su momento se necesite, la junta ha fallado en contro de un trubajador por no presentar su contrato colectivo de trabajo, ya

que argumenta no tener un medio de prueba de las cláusulas que se estén violando según el trabajador, o podría ser en su caso el patrón, generalmente es el trabajador quien se ve dañado por esta serie de actos que traen un perjuicio para el trabajador.

No conforme con esto el trabajador se ve en la necesidad de recurrir al amparo, acto por el cual es consecuencia de un fallo negativo en la junta que le causa perjuicio y de la misma manera en las jurisprudencias ya hechas, y hechas mencionado a lo largo de nuestro tema es también este órgano uno más que contribuye a un fallo negativo para el trabajador, alaga el alto tribunal no tener pruebas claras ni copias certificadas para poder esclarecer el hecho.

Nuestro artículo 390 determina que debe darse un depósito ante la junta, y yo me pregunto porqué ese depósito no es utilizado como medio de prueba para esclarecer el hecho y ver las cláusulas que se estimen violadas y así mismo porqué no girar una copia certificada del mismo depósito al alto tribunal, o en su defecto porqué ésta, no lo solicita si se supone que éste es un organismo encargado de girar amparos contra las arbitrariedades, o fallos negativos que causen perjuicio irreparable a un trabajador.

Nuestro artículo 390, fué hecho con el aian de ayudar al trabajador, porqué no interpretarse y entender la junta que lebe ésta de ayudar de cualquier forma al trabajador ya que ésta fue hecha para regular las relaciones obrero patronales y no para poner barreras a los mismos trabajadores.

Lo práctico sería que se utilizara el depósito previamente como medio de prueba como ya dijimos anteriormente, y si el alto tribunal de amparo lo necesitare, girarse una copia certificada del depósito previamente hecho por las partes, y del cual nuestra ley así lo determinó en su artículo 390.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Antes de la creación del artículo 123 Constitucional hubieron importantes manifestaciones sociales, de tal magnitud que servirían luego para la clase trabajadora, porque fue gracias a este impulso que se determinó la necesidad de legislar en materia de trabajo.

SEGUNDA.- Es sin duda a partir de 1914, en que se da en la era social de la revolución el impulso definitivo que tendría como consecuencia la declaración de los derechos sociales en la Constitución de 1917, en cuyo artículo 123 se sientan las bases para legislar en materia laboral y en el cual se advierte claramente la protección al trabajador.

TERCERA.- Bajo este principio se promulga la ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente la de 1970 en las cuales se consagra el Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTA.- En nuestra legislación el Contrato Colectivo de Trabajo surge como una institución de derecho social, de cuyas disputas deben conocer tribunales de trabajo, a diferencia de legislaciones de otros países, en las que surgió el Contrato Colectivo de Trabajo, con características de los contratos privados.

QUINTA.- El contrato Colectivo de Trabajo no corresponde ni al derecho público, ni al derecho privado. Este es un instrumento de lucha de clase trabajadora impuesto por la fuerza de la asociación profesional y de huelga, no tiene por objeto superar las tensiones entre las clases sino lograr a través de su celebración y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, permitiendo con ello el equilibrio entre los factores de la producción, capital y -- trabajo y procurando para aquellos una vida digna y decorosa.

SEXTA.- El Contrato Colectivo de Trabajo es un acto jurídico formal pues la ley exige que sea celebrado por escrito - puede estipularse por tiempo indefinido o por tiempo fijo o por obra determinada y tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

SEPTIMA.- La ley exige como un requisito de validez -- del Contrato Colectivo de Trabajo, no sólo, que éste sea celebrado por escrito sino también, que sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según las normas de competencia, - ya que éste surte sus efectos desde el momento de su depósito - salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta para ello.

OCTAVA.- Por ello el principal efecto del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo es imponer a las partes su obligatoriedad.

NOVENA.- A falta de disposición expresa en la ley la jurisprudencia en su función integradora de ésta exige que quien reclame un derecho estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo debe acreditar en juicio la existencia de tal derecho aportando como prueba un ejemplar de éste o una copia certificada de parte relativa a los derechos en discusión lo que consideramos contrario al espíritu proteccionista de las normas de trabajo, ya que si bien el contrato fue celebrado por el sindicato, puede suceder como sucede que algún trabajador no tenga acceso al Contrato Colectivo de Trabajo ni disponga de un ejemplar de éste para exhibirlo como prueba.

DECIMA.- En esa virtud creemos que si el Contrato Colectivo de Trabajo cuyos derechos y presentaciones están en controversia, fue depositado ante las juntas ésta debe aplicarlo, pues como ya dijimos el contrato debe ser presentado previamente ante ellas.

DECIMA PRIMERA.- Consideramos que no obsta para la bondad de nuestra proposición que en contra de la resolución -

definitiva de la junta se promueva el juicio de amparo, pues pa  
ra tal caso proponemos que dicha autoridad remita al tribunal -  
de amparo copia certificada del Contrato Colectivo de Trabajo o  
de la parte relativa a los derechos en controversia, para que -  
los máximos tribunales federales estén en condiciones de emitir  
sus fallos conforme al derecho.



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

- Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II"  
Editorial Porrúa.
- Baltazar Cevazos Fores. "El Derecho del Trabajo en la teoría y  
en la Práctica" Editorial Jus.
- Euquerio Guerrero. "Manual del Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa.
- Nestor del Buen Lozano. "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa.
- Baltazar Cevazos Fores. "Treinta y Cinco Lecciones de Derecho  
Laboral". Editorial Trillas.
- Eusebio Ramos. "Derecho Sindical Mexicano". Cárdenas Editor  
y Distribuidor.
- Rubén Delgado Moya. "Derecho Social del Presente" Editorial  
Porrúa.
- Francisco Ross Gomez. "Derecho Procesa del Trabajo" Cárdenas  
Editor y Distribuidor.
- Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial  
Porrúa.

Miguel Borrell Navarro. "Análisis Práctico y Jurisprudencia del  
Derecho Mexicano". Editorial Pac. S.A.

Miguel Cantor Moller. "Derecho del Trabajo Burocrático"  
Editorial Pac. S.A.

Ignacio Burgoa. "Derecho Constitucional Mexicano" Editorial -  
Porrúa.

Jose Davalos. "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa.

Legislación.

Ley Federal del Trabajo del 1931

Ley Federal del Trabajo 1970