

454
28



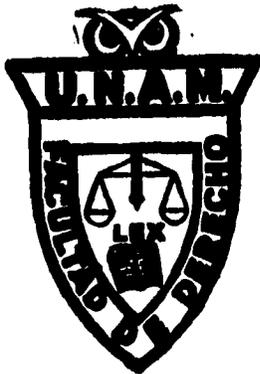
**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**" FORMALIDADES EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO "**

T E S I S
Que para optar por el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

JULIO CESAR LAMAS DIAZ



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA GENERAL DE
EXÁMENES PROFESIONALES

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*El presente trabajo de Tesis
fue elaborado en el seminario
de Derecho del Trabajo, bajo la asesoría
del Licenciado Enrique Larios Díaz.*

*A Dios, por que me condujo de
la mano hasta este punto, a
Don Narciso, in memoriam, y a
Doña Josefina, mis padres,
quienes con su tesón y empeño
me ayudaron a conseguir una
de mis más caras metas.*

*A Eduardo, Laura, Lilliana,
Narciso y Claudia, mis
hermanos, sin olvidar a
Ricardo López, por que de
todos he aprendido algo y
quizás más de lo que ellos
mismos se imaginaron.*

A mi querida Facultad de Derecho, en especial a mis maestros Don Rafael Rocher, y Don Roberto Terrazas, así como a aquéllos quienes me mostraron el eslabón entre la teoría y la práctica, Don Víctor López Esquivel, Don Alejandro Varela y Don Germán Rivera.

Al amor de mi vida, Ana Rosa, a quien no sólo dedico esta tesis, sino todos mis éxitos y en general, mi vida entera....

INDICE:

<u>CAPITULO I</u>	
<u>CONCEPTOS</u>	1
a) Contrato	1
b) Forma y formalidad	4
c) Contrato Colectivo de Trabajo	14
<u>CAPITULO II</u>	
<u>ANTECEDENTES</u>	22
a) Evolución Histórica del Derecho del Trabajo Internacional	31
b) Historia del Derecho del Trabajo en México	37
c) El Derecho Colectivo del Trabajo	44
d) Origen y Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo	48
<u>CAPITULO III</u>	
<u>NATURALEZA JURIDICA</u>	55
a) Tesis que se han elaborado en torno a la natura- leza jurídica del contrato colectivo de trabajo	59
I) Las Teorías Clásicas	
II) La Doctrina Francesa y Belga	61
III) La Teoría de la Gestión de Negocios	65
IV) El Mandato	65
V) El Mandato Complejo	65
VI) La Estipulación en favor de Terceros	65
VII) La Teoría de la Personalidad Moral Ficticia	66
b) Elementos Esenciales	71
I) Consentimiento	71

II) Objeto	76
III) Objeto indirecto	78
IV) Tercera Concepción del Objeto	80
V) Solemnidad	84
c) Elementos de Validez	85
I) Objeto, Motivo o Fin Lícito	87
II) Ausencia de vicios en el consentimiento	89
III) La Capacidad	90

CAPITULO IV

FORMALIDADES EN EL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO

	93
a) Forma	93
b) Requisitos previstos por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo	99
c) El departamento de Control y Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo	104
I) Naturaleza	105
II) Facultades y Obligaciones	105
d) Competencia de los organismos encargados de registrar los contratos colectivos de trabajo	110
I) En razón del territorio	110
II) En razón de la materia	112
e) Ausencia de requisitos esenciales en la Ley Federal del Trabajo	118
I) Consentimiento	118
II) Celebración del contrato colectivo por escrito y depósito del mismo	118
III) El objeto	120

CONCLUSIONES

122

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El Contrato Colectivo de Trabajo es hoy en día, una de las figuras más importantes en cuanto al Derecho de Trabajo se refiere por que es el instrumento jurídico en virtud del cual se regulan las relaciones obrero-patronales.

Por virtud del contrato colectivo debe de presentarse el equilibrio entre los factores de la producción, CAPITAL Y TRABAJO, y es el indicador más sintomático de la situación económica del país, pues es celebrado en la célula de la producción que es la pequeña, mediana o gran empresa y se otorga en base a las necesidades de los trabajadores en relación con las posibilidades del patrón.

Es por lo anterior por lo que todo cuanto circunda a esta figura debe de revestir especial importancia no sólo para el presente trabajo de tesis, sino para la situación política, económica y social del país.

En la corta historia de esta figura el contrato colectivo ha sufrido toda clase de deformaciones. Se ha utilizado como un estandarte político, ayudando a algunos gobernantes sin escrúpulos a poner en práctica sus plataformas populistas; por otro lado, al nacer el contrato nació paralelamente un factor muy importante de poder que es el sindicalismo, que a su vez ha acogido a toda clase de líderes corruptos que obstaculizan el desarrollo industrial del país, pues su único propósito es satisfacer sus necesidades personales.

Pero no debemos negar que la institución del contrato colectivo de trabajo nació noble y así debió continuar, por lo que todo esfuerzo que se haga por depurarla y perfeccionarla no es ocioso ni improductivo, pues aun cuando parece que ha desviado su trayectoria original, estamos en la obligación de recordar que su establecimiento costó sangre y algo más.

Por medio del presente trabajo de tesis, contestaremos algunas de las preguntas más importantes que sobre este tema se han formulado, tales como: ¿ es el contrato colectivo de trabajo, una figura formalista?, y si lo es, ¿cuáles serían las sanciones que traería aparejada la falta de formalidad?, ¿ cuál sería la autoridad facultada para aplicar las sanciones y cuál sería el procedimiento?, y si deben considerarse como formalidades los requisitos que exige la Ley Federal del Trabajo para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, ¿se puede hablar de inexistencia y es mas, de requisitos esenciales del contrato colectivo de trabajo o simplemente nos podemos referir a la ausencia de requisitos formales y, por lo tanto, a una nulidad relativa susceptible de convalidación?. Definitivamente, todas estas interrogantes se presentan diariamente en la práctica y son origen de una serie de problemas en cuanto a la aplicación de las disposiciones previstas en la ley de la materia debido a la falta de reglamentación que a este respecto padece nuestra legislación.

Trataremos de demostrar la necesidad de que la legislación laboral sea más específica en este sentido y, desde luego, más acorde a la realidad que se vive día con día en los tribunales del trabajo, pues muy frecuente que existan sindicatos que efectivamente tengan la representación material de los trabajadores de determinada empresa, es decir, que realmente sean apoyados por la gente a la cual representan y que, tal vez por un error en el depósito del contrato colectivo de trabajo, no puedan contar coincidentemente con la representación legal o formal de los trabajadores, (vulnerando este hecho, en nuestra opinión, la libertad de asociación, consignada en nuestra carta fundamental), y no solamente por el depósito erróneo del contrato, sino por que pueden ir más allá los vicios de los cuales adolece la Ley Federal del Trabajo, pues también se puede dar el caso de que aquel sindicato con el cual simpatizan los trabajadores de una empresa, por las actividades que desempeñe esta última, no sea materialmente competente para representarlos. Es materia de un análisis profundo, el hecho de que si nuestra legislación laboral es de ámbito federal, existan asociaciones de trabajadores adscritas a una determinada circunscripción territorial y que por tal virtud, no puedan ser reconocidas en los demás estados de la República Mexicana, más aún que el propio Código Civil considera a los Sindicatos como personas jurídicas, por ello consideramos que debe desaparecer la distinción localista o federalista de los sindicatos y que debe apegarse más a la realidad en cuanto a la

representación material de los trabajadores que es, después de todo, lo más importante.

CAPITULO I

CONCEPTOS:

Es importante para el mejor entender del presente trabajo, conocer algunos conceptos preliminares que nos permitirán comprender todas y cada una de las implicaciones que conllevan el estudio del mismo.

Comenzaremos por analizar el concepto de contrato, sustrayendo del mismo los aspectos más relevantes, y las peculiaridades que sufre este instrumento jurídico en la materia laboral, el cual en algún sentido se diferencia del rígido concepto que en materia civil se conoce.

CONTRATO

Consultamos el DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, editado por el INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA U.N.A.M., de donde extrajimos el siguiente concepto: "*del latín contractus, derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr, concertar.) Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o mas personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones), debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada.*" (1)

Esta definición nos parece adecuada por que en sí contiene los elementos más importantes de esta figura jurídica, es decir, fundamentalmente sabemos que el contrato es el acuerdo de voluntades que produce ciertas consecuencias jurídicas para los contratantes que lo celebran

1.- CORNEJO C., Francisco M. en DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Vol. A-CH Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Edic. 4a. Ed. Porrúa S.A. México 1991. p.691

y, de alguna manera se puede decir que es ley para las partes, pues éstas tienen que imponerse de su contenido y respetarlo en sus términos.

Es conveniente resaltar, que según la doctrina jurídica, como sabemos, por lo que respecta a los contratos, pueden contener dos tipos de cláusulas, *las taxativas y las dispositivas*. Siendo que las primeras estrictamente deben de figurar en los cuerpos de los mismos, les dan forma, y son irrenunciables pues existe un interés por parte del Estado en que se respeten; las segundas se sujetan a la libre discreción de las partes y le dan al mismo contrato, el rasgo distintivo que lo individualiza según las necesidades de los interesados; son renunciables, y pueden o no, figurar en el cuerpo del mismo.

En este sentido, podemos decir que en materia laboral, generalmente los contratos sólo contienen cláusulas taxativas, y existe siempre, para el caso de que se quiera insertar en su contenido cláusulas dispositivas, la condicionante de que en las mismas se otorguen prestaciones superiores a las consignadas en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO en favor del trabajador; es por eso que afirmamos que en materia laboral, revisten los contratos ciertas peculiaridades.

Por otro lado, para Savigny, el contrato es "*el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas*".(2)

Esta definición desde luego, es mucho más simplista que la que proporcionamos en líneas anteriores, pero perfectamente nos ayuda a mejor ilustrar la idea de lo que se debe entender por contrato.

Para no perder de vista el interés primordial del presente trabajo, y usando la definición de Savigny, en el caso de los Contratos Colectivos de Trabajo, nos encontramos con que ese concierto de voluntades del que se habla se daría entre el Sindicato, que es el representante del

2.- SAVIGNY cit. por CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual". T. I Edic. 6a Ed. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1968. p. 498.

mayor interés profesional de los trabajadores, y la otra voluntad sería desde luego la del patrón, y su fin sería el de reglar sus relaciones jurídicas, es decir, balancear sus respectivos intereses.

A este respecto, es conveniente incluir una breve definición de voluntad, pues es un presupuesto indispensable para la realización de cualquier acto o negocio jurídico. En el DICCIONARIO PARA JURISTAS de JUAN PALOMAR DE MIGUEL encontramos la siguiente:

*"Del latín voluntas. Potencia del alma que mueve a hacer o no hacer una cosa. Libre albedrío o libre determinación. Elección de una cosa sin precepto o impulso externo que a ello obliguen. Intención, resolución o ánimo de hacer una cosa... Elección hecha por el propio dictamen o gusto, sin atención a otro respeto o reparo. **Expresa.** La manifestada de palabra o por escrito, que no deja lugar a dudas sobre su declaración y términos. **Libre.** La que no está viciada. **Presunta.** La que, de no constar claramente otra actitud la ley predetermina en cada caso y para cada sujeto en ciertas circunstancias. **Tácita.** La proveniente de los hechos o del silencio..."* (3)

De la anterior transcripción, resaltamos el que la voluntad es un potencia anímica que nos mueve a hacer o no algo, de lo cual se desprende el carácter subjetivo de la misma y por ende, unilateral.

Un amplio sector del Derecho asegura a los individuos, una esfera de libertad y autonomía que les permite validamente regular sus propios intereses en sus relaciones con terceros; la voluntad de los particulares puede crear relaciones normativas obligatorias con sus semejantes.

Entratándose de los contratos, la voluntad juega un papel muy importante por que debe estar vinculada con otra para la consecución de los fines que se proponen por medio del mismo; es decir, el contrato como figura jurídica es el medio por el cual se encausan dos o más voluntades.

3.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. "Diccionario Para Juristas". Edic. 1a. Mayo Ediciones S. de R.L. México, 1981. Pag. 1415.

Debemos hacer la aclaración que en materia del Trabajo, y específicamente, en el caso de los contratos, esta voluntad sufre una limitación, pues es de explorado Derecho el que una de las partes contratantes, el patrón, no dispone de la plena libertad para estipular las condiciones de trabajo, sino que tiene que ajustarse a los parámetros que establece la propia LEY FEDERAL DEL TRABAJO, la costumbre o inclusive en virtud de la propia demarcación territorial en donde se encuentre su negociación.

Como vemos, de la propia definición se desprende que hay dos formas de manifestar la voluntad; una es la expresa, en donde no hay lugar a dudas en la intención que tenían las partes al contratar, por canalizarse a través de medios fehacientes, tales como la palabra escrita u oral. En la otra, la tácita, se presume la intención que tuvieron las partes al contratar por que así lo indiquen determinadas actitudes o signos inequívocos, como puede ser, por ejemplo, el silencio u otras actitudes análogas.

FORMA Y FORMALIDAD

Nos corresponde analizar enseguida, el concepto de forma y formalidad, que en cierta manera es uno de los temas medulares de este trabajo, pues es el punto de partida para el planteamiento de las interrogantes que nos formulamos al inicio.

Recordamos que una de las preguntas a las que teníamos que dar respuesta, era la de si debíamos considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como un acto jurídico formal, y de ser así, cuáles eran las formas que éste debía revestir.

Por otro lado, recordamos también, que para el caso de que pudiéramos determinar cuáles son las formas que debe presentar el Contrato Colectivo de Trabajo, debíamos así mismo precisar, si en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, se preveían sanciones para el caso en que no se observaran las "formas prescritas por la ley".

Pero, ¿qué es la forma?; en términos muy generales podemos decir que la forma es "*la manera de ser de las cosas*", es la representación de las cosas en la realidad; cómo las percibimos con nuestros sentidos; cómo se manifiestan; son todos aquellos signos externos que revisten determinadas cosas, que los distinguen de las demás pues les dan características muy peculiares que las hacen ser.

En la ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, encontramos la siguiente definición: "*la forma de todo acto o negocio jurídico se concreta en los 'medios' con que la voluntad se exterioriza, en procura de una finalidad en el campo del Derecho. Toda declaración de voluntad tiene en ese sentido una 'forma'. En lo más elemental puede concebirse una señal con significado jurídico, según quién la emita, quién la reciba y el ámbito negocial de que se trate o simplemente, la mínima expresión verbal que puede configurar una voluntad vinculante.*"

Según nuestro Derecho Civil, pareciera que todo acto jurídico debe expresarse por medio de solemnidades predeterminadas y que sin ellas no tendría validez como tal. Así se desprende de las palabras del artículo 973 cuando expresa que la forma constituye 'las solemnidades que deben observarse al tiempo de la formación del acto jurídico'".(4)

Como se desprende de la misma definición, entendemos que la forma, en el ámbito del Derecho, son aquellos medios con que la voluntad se exterioriza, es decir, es el cauce que la voluntad encuentra al pretender celebrar un acto o negocio jurídico.

Por lo que en cierto sentido, y siguiendo la línea de la misma definición que acabamos de transcribir, podemos decir que toda declaración de voluntad reviste una forma determinada, que puede o no estar prescrita por la Ley.

Por lo anterior, encontramos que pueden existir jurídicamente dos tipos de forma, y esto, partiendo de la base de que toda declaración de

4.- SILVA, Armando V. en ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. T. XII. Fami- Gara. Bibliográfica Omeba. Editorial Driskill. Buenos Aires, 1987. p. 460.

voluntad reviste, en cierta manera, de una; por lo que diríamos que hay formas libres y formas legales. Las primeras serían las que espontáneamente adoptarían las partes al momento de emitir su voluntad, sin que estuvieran reguladas en algún ordenamiento normativo; y las segundas, serían entonces, aquellas que estuvieran prescritas por la Ley y que rigurosamente deben ser observadas por las partes so pena de aplicárseles una sanción.

El problema se nos presenta cuando al parecer existen formalidades que observar, entrándose de Contratos Colectivos de Trabajo, que no están reguladas como tales, pero que aparentemente si no se observan, pudieran acarrear sanciones a las partes.

En la Doctrina civilista, expresamente se han contemplado las consecuencias que se pudieren derivar de la inobservancia de las formas que prescribe la ley, en este sentido, y para ilustrar esta idea, enunciaremos algunas de ellas con su correspondiente fundamentación jurídica.

NUMERO	CONSECUENCIA	FUNDAMENTO
1.-	El acto está afectado de nulidad relativa.	2228 C.C.
2.-	El acto produce efectos provisionales mientras no se declare su nulidad en una sentencia.	2227 C.C.
3.-	La acción se puede hacer valer como acción o como excepción y la pueden invocar todos los interesados.	2229 C.C.
4.-	Cualquiera de los interesados puede exigir jurídicamente el otorgamiento de la forma que requiere la ley.	1833 y 2232 C.C.

- | | | |
|-----|--|-----------|
| 5.- | La acción de nulidad se extingue por la confirmación del acto con la forma que se había omitido. | 2231 C.C. |
| 6.- | También se extingue la acción de nulidad por la ratificación tácita del acto que consiste en el cumplimiento voluntario de las obligaciones que provienen de dicho acto. | 2234 C.C. |
| 7.- | La confirmación tiene efectos retroactivos al día en que se otorgó el acto por primera vez sin la forma que la ley exige. | 2235 C.C. |

Es sumamente interesante para este trabajo, la tabla que insertamos, puesto que sería en todo caso, deseable, que pudiéramos contar en nuestra legislación laboral con un tratamiento tan específico y cuidadoso como sucede con la legislación civil.

Repetiremos hasta el cansancio que deben de contemplarse los diversos grados de nulidad y consecuentemente las sanciones que traerían aparejados cada uno de ellos.

No queremos decir con esto que la inobservancia de las formas dejara de producir efectos jurídicos, sino que no puede aplicarse en todos los casos la inexistencia. Definitivamente la JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE no puede dictar en todos los casos su acuerdo de que se tiene por no presentado el Contrato Colectivo de Trabajo.

También debemos considerar que, aún cuando el contrato se pudiera ver afectado por una falta de formalidad, surte sus efectos provisionalmente hasta que es denunciada judicialmente; y que el cumplimiento espontáneo de las obligaciones contenidas en el contrato, de alguna manera lo convalida.

Al hablar de Contratos Colectivos de Trabajo, no existe jurídicamente vía procesal alguna que nos lleve a demandar la forma

requerida por la ley, lo que se conoce como "acción proforma". Esto debe de considerarse a fondo y quizá valga la pena un estudio a este respecto a efecto de evitar los problemas que cotidianamente se presentan en la realidad.

Por otra parte, para Francois Géný, quien es citado por Ernesto Gutiérrez y González, :*"Desde el punto de vista amplio, aplicable a todas las ramas del Derecho, la forma se entiende como el o los elementos de carácter exterior, sensibles, que rodean o cubren a todo acto de voluntad, o a los hechos de la vida social, de donde provienen los derechos subjetivos.*

También se le puede estimar como el conjunto de elementos sensibles que revisten exteriormente a las conductas que tienden a la creación, modificación, conservación, transmisión o extinción de los derechos y obligaciones y cuyos efectos dependen en cierta medida de la observancia de esos elementos sensibles según la exigencia de la organización jurídica vigente".(5)

Es de verse que como se reconoce en la misma definición que acabamos de transcribir, el concepto de forma es amplísimo pues se aplica en todos los ámbitos del Derecho, y no sólo eso, en todos los hechos de la vida social, de aquí la importancia de analizar el concepto en cuestión.

Así mismo, resaltamos que las formas con que el quehacer del hombre se corporiza, tienen una estrecha relación con la organización jurídica VIGENTE, esto quiere decir que dichas formas son reconocidas por el Estado, quien vela por que los actos se encuadren en las formas que él mismo reconoce.

También, tiene que ver el concepto de forma con un principio pilar de nuestro sistema jurídico, el de SEGURIDAD JURIDICA. El hombre, al entablar relaciones entre sí, ya sean comerciales, jurídicas o de cualquier índole, busca en todo caso la perpetuidad de sus obras. En este sentido, cuando los actos realizados por el hombre se ajustan a las formas,

5.- GÉNY, Françoise. "Science et Technique..." cit. por GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". Edic. 5a. Ed. Cajica. S.A. México, 1976. p. 247.

implícitamente llevan el reconocimiento del orden jurídico y por lo tanto, le dan seguridad y permanencia haciéndolos incluso oponibles a terceros.

Es necesario hablar sobre la doble acepción del concepto de forma, pues forma, puede entenderse como un medio constitutivo, es decir, como un elemento de validez en los actos jurídicos, o también, puede entenderse como el medio probatorio por virtud del cual se hace constar la celebración o realización de algún acto o negocio jurídico.

En ambos sentidos nos interesa, para el mejor entendimiento del presente trabajo, el concepto de forma, pues en el campo del Derecho del Trabajo, y en especial, en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, en ocasiones contamos con aquél elemento probatorio que es el mismo documento, en donde consta la voluntad de las dos partes que lo celebran. Pero pensemos el caso en que dicho contrato es depositado en una Junta incompetente por la materia; es decir, imaginemos que la actividad de la empresa contratante es Federal, puesto que empaca productos alimenticios, y el contrato erróneamente se deposita en una Junta Local. Más tarde ocurre ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un Sindicato que pretende emplazar a nuestra empresa a huelga por firma de contrato.

En principio, contamos con el elemento probatorio, que es el mismo contrato mal depositado, y es precisamente aquí en donde queremos llamar la atención del lector en el sentido de que encontramos la segunda concepción de forma, es decir, como elemento de prueba.

El maestro Bernardo Pérez Fernández del Castillo, en su obra de Derecho Notarial, al tratar el tema de la naturaleza jurídica de la escritura notarial, nos ayuda a ilustrar y documentar la idea de que la forma se puede entender como medio de prueba y dice: *"Los seguidores de esta doctrina sostienen que el instrumento por el cual se da forma a un acuerdo previo, es única y exclusivamente un medio de prueba de la celebración del anterior. La relación jurídica nace por el simple consensualismo, sea expresado en forma verbal o escrita y surte todos sus efectos legales aunque no sean establecidas todas las formalidades de ley."*

De esta manera el contrato existe, es válido, pero no se puede probar".(6)

No daremos por el momento la solución al planteamiento que antecede, pues nos debe bastar el ejemplo para ilustrar nuestra aseveración de que la forma en sí puede simplemente considerarse como un medio probatorio y toda vez que el problema del que hablamos en el párrafo anterior, será atendido con más cuidado en un capítulo posterior.

Ahora bien, cuando consideramos que la forma es un elemento constitutivo en la celebración de actos jurídicos, nos referimos precisamente a que ésta es un requisito indispensable para la existencia o simplemente para la validez del acto jurídico de que se trate; y quiero volver a llamar la atención del lector y detenernos en este punto.

Efectivamente, dijimos que la observancia de dicha forma puede ser indispensable para la existencia o para la validez del acto jurídico y por lo tanto debemos de tocar aún cuando sea someramente la teoría de las nulidades, para así contar con el planteamiento de todos los elementos que nos serán de utilidad más adelante, cuando nos introduzcamos por fin en el tema que nos ataña.

La teoría de las nulidades, aún cuando es una noción que se conoce exclusivamente en el ámbito del Derecho privado, nos puede ayudar perfectamente para lograr las conclusiones a las que queremos llegar con el desarrollo de esta tesis.

Sabemos que en la celebración de los contratos existen elementos substanciales o de existencia y elementos de validez o secundarios; encuadramos en los primeros al consentimiento y al objeto (y en ocasiones a la solemnidad); y en los segundos a la ausencia de vicios en el consentimiento y la forma.

Cuando en la celebración del acto jurídico participan tanto sus elementos esenciales como los de validez, es un negocio plenamente válido. Pero, si en su estructura no se presenta cualquiera de los esenciales, o en su

6.- PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. "Derecho Notarial". Edic. 5a. Ed. Porrúa. México, 1991. p. 125.

caso, las manifestaciones de voluntad requeridas provienen de un incapaz, no observan las formalidades establecidas en el ordenamiento legal para su celebración, o bien, si su objeto, fin, motivo o condición son ilícitos, esta figura no será válida.

El acto se verá afectado de inexistencia por faltarle ya sea la manifestación de voluntad o el consentimiento en su caso, por imposibilidad de sus objetos o por no celebrarse apegado a la solemnidad si se trata de un acto solemne. Puede sufrir de nulidad absoluta si su objeto, motivo, fin o condición son contrarias a la ley o a las buenas costumbres.

Por último, puede verse afectado el acto de nulidad relativa si en su celebración faltare algún otro de los elementos de validez precisados.

El maestro Jorge A. Domínguez Martínez, citando a Planiol, señala que un acto es inexistente cuando *"carece de un elemento esencial para su formación y de tal manera que el acto no pueda concebirse sin él"*(7). Las características de la inexistencia son: que es imprescriptible, inconfirmable, puede oponerse por cualquier interesado, y, por último, no requiere de intervención judicial para tener lugar.

Por otra parte, dicho autor, hablando de nulidad absoluta, opta por compararla con una enfermedad grave e incurable con la que nace el acto o negocio jurídico, de tal manera que no existe forma de que pueda desprenderse de ella. Al igual que la inexistencia, este tipo de nulidad tiene por características el ser imprescriptible, inconfirmable y el poder hacerse valer por cualquier interesado. Sin embargo, hay que recordar que en este caso, el acto puede surtir sus efectos provisionalmente en tanto no se declare su nulidad, momento en el que se verán destruidos retroactivamente, quedando sin efecto alguno.

Para dar por terminada esta breve explicación de la teoría de las nulidades, hablaremos sobre nulidad relativa, la cual, contrariamente a la absoluta, puede hacerse valer únicamente por quien es directamente perjudicado, ya que afecta los actos en los cuales se presenta la violación

7.- PLANIOL, Marcel. "Tratado Elemental..." cit. por DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge A. "Derecho Civil". Edic. 2a. Ed. Porrúa. México, 1990. p. 626.

de una regla destinada a proteger los intereses de alguna de las partes. Además, este tipo de nulidad puede desaparecer al momento en que la falta que le dio lugar se halla subsanado, pudiéndose así confirmar el acto. Por último nos encontramos con que es prescriptible si las partes interesadas no reclaman la nulidad en el plazo fijado por la ley.

Volvamos al punto de las sanciones que puede acarrear la inobservancia de las multicitadas formalidades que prescribe la ley, y, paralelamente al concepto de forma, encontramos que civilmente hablando existe el de solemnidad.

La solemnidad, en palabras de Ernesto Gutiérrez y González es *"... el conjunto de elementos de carácter exterior, sensibles, que rodean o cubren a la voluntad de los que contratan, y que la ley exige para la existencia del acto.*

El efecto de esta forma, es darle existencia al acto jurídico, y así por el contrario ante su falta, por ministerio de la ley, la voluntad de los que desean contratar no produce los efectos legales y el acto no existe".(8)

En efecto, la solemnidad podríamos catalogarla como una especie de forma, pero en un sentido mucho más estricto, pues la carencia de ella produce en todo caso la inexistencia del acto jurídico celebrado.

Como se puede observar, la sanción que implica la falta de solemnidad en los actos jurídicos, es bastante grave como para tomarse a la ligera y de aquí, nuestra preocupación por que no se le de el mismo tratamiento a los Contratos Colectivos de Trabajo, cuando éstos carecen de "cualquier" elemento, es decir, la carencia debe de ser lo suficientemente grave, como para aplicarle la sanción de ser inexistente.

Se debe de ser muy cauteloso en cuanto a la utilización del

8.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. ob. cit. p. 241.

criterio, para poder determinar cuándo un Contrato Colectivo de Trabajo es inexistente y, vale la pena, hacer un estudio analógico con las causales de inexistencia que en materia civil se conocen.

Pero por el momento a nosotros nos debe de interesar sólo aquél elemento de validez de los actos denominado forma, y por lo tanto, las consecuencias que traería aparejada la ausencia o defecto en la observancia de la misma.

Una vez comprendido lo anterior, nos encontramos en aptitudes de vislumbrar el problema que desde el inicio planteamos. Cuáles deben ser las consecuencias, o si mejor queremos llamarlas, cuáles deben ser las sanciones que debe de traer aparejada la falta de formalidad en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo. De aquí se desprende así mismo la necesidad de que estén debidamente reglamentadas en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, pues como bien lo dice la ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA invocando al artículo 973 del Código Civil Argentino: *"La forma es el conjunto de las prescripciones de la ley, respecto de las solemnidades que deben observarse al tiempo de la formación del acto jurídico; tales son: la escritura del acto, la presencia de los testigos; que el acto sea hecho por escribano público o por un oficial público, o con el concurso del juez del lugar"*(9).

Desde luego que nuestra intención no es precisamente revelar las formalidades que deben revestir los actos jurídicos en Argentina, sino la necesidad de que éstos deban estar reglamentados y especificados en el ordenamiento legal de que se trate y, denunciamos por lo tanto, la carencia de nuestra legislación laboral en el sentido de que en ninguna parte de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, encontramos capítulo alguno que hable de las formalidades que deban observar los contratos y muy en especial, el Contrato Colectivo de Trabajo.

Quizá encontremos en la ley laboral mexicana algunos requisitos que podamos identificar como formalidades, pero definitivamente

9.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. ob. cit. p. 461.

no se encuentran agrupados y no hay uniformidad de criterios en su aplicación, sin embargo, esto también será tema de estudio en otro capítulo de la presente tesis.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Siguiendo el orden establecido en el presente trabajo, nos resta por proporcionar algunos conceptos de CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, comenzando por el señalado en la propia LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

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

En principio, la definición que nos proporciona la ley observa un defecto de técnica jurídica, pues el legislador parece confundir los términos al hablar de contrato y convenio, ya que, como sabemos, el primero es especie del segundo, (considerando al convenio en sentido amplio). El contrato es el acuerdo de voluntades que tiene por objeto la *creación y transmisión* de derechos y obligaciones y el convenio es el acuerdo de voluntades que tiene por objeto la *modificación y extinción* de derechos y obligaciones por lo que el contrato no puede ser a la vez convenio (considerando éste último en sentido estricto).

Por otro lado el legislador habla de "*las condiciones*" según las cuales debe prestarse el trabajo, pero no debemos entender éste término como modalidad de las obligaciones, es decir, como el acontecimiento futuro de realización incierta del cual depende el nacimiento o extinción de derechos u obligaciones, sino como sinónimo de prestación.

Pero en general la definición que nos proporciona la ley, aún cuando es escueta, nos indica los elementos necesarios para la comprensión del concepto.

En el DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA U.N.A.M. encontramos la siguiente definición:

"Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero".(10)

Confirmamos con esta definición, algunas de las consideraciones hechas en el inicio de este estudio; en primer lugar, se confirma el que, siguiendo la distinción civilista de cláusulas taxativas y dispositivas, en el contrato colectivo de trabajo generalmente sólo se pueden incluir cláusulas de carácter taxativo, al igual que se confirma que en caso de incluir cláusulas dispositivas, se restringe la posibilidad a la condicionante de que éstas otorguen prestaciones tales, que eleven el nivel de vida de los trabajadores.

10.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago en DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. ob. cit. p.695.

Según BORRELL NAVARRO, Contrato Colectivo de Trabajo es *"el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en un o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador."*(11)

Creemos que ésta es una definición mucho más sencilla que la anterior, pues claramente nos expresa que el Contrato Colectivo de trabajo es simplemente el acuerdo que celebran trabajadores y patrones (representados los primeros por algún sindicato) en el que se establecen las condiciones en las que se van a desarrollar sus labores.

Curiosamente también encontramos en esta definición, la característica de que todas y cada una de las prestaciones que se hagan constar en el Contrato deben de ser superiores a las consignadas en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, y, desde luego, en beneficio de los trabajadores.

Por otra parte, en ninguna de las dos definiciones asentadas con anterioridad se habla de formalidad alguna, ni mucho menos se hace alusión a requisitos de validez. En todo caso, pudiéramos pensar que se tomara como requisito de validez o existencia el hecho de que las prestaciones que se otorgan por medio de este instrumento sean superiores a las consignadas en la ley, y como se pudo haber dado cuenta el lector, no quisimos aclarar si esta condición puede ser considerada como requisito de validez o existencia, pues será materia de estudio más adelante.

Analizaremos ahora la definición que nos proporciona el profesor GUILLERMO CABANELLAS, en su DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, y a la letra dice:

11.- BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Sista S.A. pag. 409.

"Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados."(12)

En esta pequeña definición, Cabanellas sólo hace alusión a lo que es simple y llanamente el Contrato Colectivo de Trabajo; no se extiende al análisis de los detalles que presenta esta figura y por lo tanto, sólo resaltamos el aspecto de la "representación" , que es así mismo uno de los temas pilares del presente trabajo, ya que se ha hecho referencia al problema que en la realidad se presenta cuando el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo tiene la representación material, y no la formal de los trabajadores por haber incurrido en un error al no observar las formalidades que se requieren para la celebración del mismo, pero ya nos ocuparemos más tarde de esto.

Resulta más interesante el abundamiento que este autor hace de su propia definición al establecer la diferenciación entre contrato colectivo y pacto colectivo y la cual preferimos transcribir para no alterar la substancia de la misma:

"En todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva laboral, esto es, nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de trabajo. En los pactos colectivos no aparece una relación de dependencia (mientras que en los contratos colectivos, sí) sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual. Conviene, pues, reservar la denominación de contrato colectivo de trabajo para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las

12.- CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". T. II. C-CH. Edic. 2a. Ed. Helenista. Buenos Aires, 1981. p. 341.

cuales ha de realizarse la prestación de servicios a las normas de orden general acordadas por los representantes de clase y con la finalidad del desarrollo profesional."⁽¹³⁾

Al parecer, en el Derecho Positivo argentino ponen un poco más de cuidado al tratamiento de las formas por lo que a Contratos Colectivos de Trabajo se refiere, lo que podemos observar de la lectura del párrafo transcrito; en éste se habla de dos tipos de instrumentos jurídicos distintos, uno lo es el contrato colectivo de trabajo y el otro, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, con lo que se refleja que para la celebración de uno u otro se requieren de formalidades determinadas y peculiares para cada uno de los casos, puesto que el segundo es el molde del primero.

Por lo que respecta a la naturaleza del Contrato Colectivo en cuestión, también se hace un análisis general interesante sobre las características que presenta dicho contrato en Hispanoamérica:

"Dentro de la legislación comparada hispanoamericana, las notas características del contrato colectivo de trabajo son éstas: a) Un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos con objeto de llegar a una prestación remunerada de trabajo, b) que dicho grupo de trabajadores designe un representante que asuma su jefatura, c) contrato por escrito, d) que la cantidad global percibida se distribuya en proporción a la actividad aportada por los integrantes del grupo, aunque quepa repartirla también por la calidad; e) que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero: el patrono o empresario, del cual dependen económicamente y al cual se encuentran subordinados en sus prestaciones; f) que no haya relación de subordinación o dependencia entre los miembros del grupo, al menos en sentido económico; g) que exista entre los componentes del grupo la 'affectio societatis', consecuencia obligada de la prestación colectiva de servicios, con derechos iguales entre las partes; h) que el importe total

13.- CABANELLAS, Guillermo. *supra.* p. 341.

percibido por el grupo sea intervenido por la totalidad de los integrantes del mismo."(14)

Efectivamente, podemos decir que las notas características que observan los países hispanoamericanos son las que acabamos de transcribir y sólo resaltaremos dos aspectos de la misma. Como se dijo, un rasgo común en todos los pueblos que incluyen la figura del Contrato Colectivo de Trabajo es que en todos se habla de que el contrato se otorga por escrito, cuestión que nos interesa por que en un principio podría parecer que el contrato es consensual, es decir, que bastaría sólo que el Sindicato de trabajadores y patrón acordaran las prestaciones que recibirían los trabajadores y que se recibieran aún cuando no se otorgara dicho contrato por escrito.

Por otro lado es conveniente hablar del concepto de representación, pues en repetidas ocasiones se alude al Sindicato como el representante del mayor interés profesional de los trabajadores, por lo que transcribiremos la definición que establece el propio Código Civil Vigente para el Distrito Federal.

Art. 1800.- El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado.

Art. 1801.- Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la ley.

Art. 1802.- Los contratos celebrados a nombre de otro por quien no sea su legítimo representante, serán nulos, a no ser que la persona a cuyo nombre fueron celebrados los ratifique antes de que se retracten por la otra parte. La ratificación debe ser hecha con las mismas formalidades que para el contrato exige la ley.

Si no se obtiene la ratificación, el otro contratante tendrá derecho de exigir daños y perjuicios a quien indebidamente contrató.

14.- CABANELLAS, Guillermo. *Idem.* p. 341.

percibido por el grupo sea intervenido por la totalidad de los integrantes del mismo."(14)

Efectivamente, podemos decir que las notas características que observan los países hispanoamericanos son las que acabamos de transcribir y sólo resaltaremos dos aspectos de la misma. Como se dijo, un rasgo común en todos los pueblos que incluyen la figura del Contrato Colectivo de Trabajo es que en todos se habla de que el contrato se otorga por escrito, cuestión que nos interesa por que en un principio podría parecer que el contrato es consensual, es decir, que bastaría sólo que el Sindicato de trabajadores y patrón acordaran las prestaciones que recibirían los trabajadores y que se recibieran aún cuando no se otorgara dicho contrato por escrito.

Por otro lado es conveniente hablar del concepto de representación, pues en repetidas ocasiones se alude al Sindicato como el representante del mayor interés profesional de los trabajadores, por lo que transcribiremos la definición que establece el propio Código Civil Vigente para el Distrito Federal.

Art. 1800.- El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado.

Art. 1801.- Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la ley.

Art. 1802.- Los contratos celebrados a nombre de otro por quien no sea su legítimo representante, serán nulos, a no ser que la persona a cuyo nombre fueron celebrados los ratifique antes de que se retracten por la otra parte. La ratificación debe ser hecha con las mismas formalidades que para el contrato exige la ley.

Si no se obtiene la ratificación, el otro contratante tendrá derecho de exigir daños y perjuicios a quien indebidamente contrató.

14.- CABANELLAS, Guillermo. *Idem.* p. 341.

Estos tres artículos del Código Civil vigente, desde un punto de vista muy claro nos expresan lo que se debe de entender por representación; en términos muy generales se entiende esta figura como el actuar jurídicamente a nombre de otro.

Análogamente, el Sindicato actúa en nombre y representación de un grupo de trabajadores pertenecientes ya sea a una empresa determinada, a una rama de la industria, a un gremio, o bien de oficios varios, puesto que dichos trabajadores depositan en el primero su confianza facultándolo para representarlos en cuanto a las relaciones obrero-patronales colectivas se refiere.

Como se puede observar, el artículo 1802 nos dice que aquél acto o contrato que sea celebrado sin la debida representación, es decir, sin que ese grupo de obreros hubiese autorizado al Sindicato a actuar en su nombre, será nulo. Aquí el código civil sanciona la falta de representación con la nulidad y establece la posibilidad de perfeccionar dicho acto por medio de la ratificación.

En la LEY FEDERAL DEL TRABAJO podríamos decir que se consigna el principio de la representación al establecer que el Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (art. 356 LFT).

Con lo anterior, y siguiendo con el estudio comparativo de la figura de la representación desde el punto de vista civil y laboral, debemos decir que si no se observan todos los requisitos que se consignan en los artículos 364, y 365 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, las actuaciones que llevaran a cabo en representación de los trabajadores sería nula.

Pero volvemos a denunciar la falta de precisión en que incurre la ley laboral al no establecer los mecanismos procesales adecuados para resolver los conflictos que se deriven de la ausencia o defecto de la representación.

No existe la vía procesal, laboralmente hablando, para demandar la convalidación del acto afectado por alguna nulidad; no se

contempla ni como acción ni como excepción, por lo que volvemos a hacer hincapié de que debe de incluirse en nuestra ley los mecanismos adecuados para enmendar estos vicios.

Una vez concluido el análisis de los conceptos fundamentales del presente trabajo, proporcionaremos una definición propia:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO es el acuerdo de voluntades en virtud del cual, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones se obligan a otorgar determinadas prestaciones a un grupo de trabajadores representados por uno o varios sindicatos y éstos a su vez, se obligan en conjunto a prestar un servicio personal y subordinado ajustándose a lo dispuesto por la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO II

ANTECEDENTES:

Conocer nuestro pasado es comprender el presente, es por ello que debemos exponer los antecedentes más relevantes en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo se refiere.

Cuáles son sus orígenes, qué modificaciones ha presentado esta figura a lo largo de la historia y cuáles han sido las aportaciones más importantes que se han hecho a este respecto.

Para la mejor comprensión de este capítulo, comenzaremos su estudio, partiendo de lo más general a lo específico; es decir, daremos inicio con los antecedentes más relevantes del Derecho del Trabajo, para después cruzar por el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, y finalizaremos nuestro estudio con el análisis de la figura en particular denominada CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Como sabemos, el Derecho del Trabajo inspiró a los grandes juristas nacionales e internacionales para considerar esta rama como una tercera división general del Derecho: el Derecho Social, rompiendo con esto la añeja división que consideraba sólo al Derecho Público y al Privado.

Lo anterior se presentó así, pues encontraron que el pujante Derecho del Trabajo revestía características propias y muy especiales, que lo separaban en mucho de las añejas concepciones del rígido Derecho Privado y el Público.

Se partió de la idea de que las relaciones entre patrones y obreros no podían presentarse en un plano de completa igualdad, pues ambas partes, naturalmente no son iguales. La vida misma ha colocado a los primeros en un plano de superioridad respecto de los segundos y por ello se tenía que configurar un sistema jurídico que otorgara ciertas ventajas al que naturalmente se encontraba en circunstancias inferiores.

Mediante ese sistema jurídico a que hicimos alusión en el párrafo que antecede, se le dio vida al principio aristotélico de la *justicia distributiva*, que rezaba el trato igual para los iguales y desigual para los desiguales.

Como podemos observar, este es, precisamente, el punto toral del origen del Derecho Social como una tercer rama del Derecho que equilibra las fuerzas de los distintos factores de la producción, el capital y el trabajo, procurando armonizarlos y lograr que convivan en un ambiente de igualdad y respeto mutuo.

Por lo que respecta al presente capítulo, trataremos de dar una visión general de la evolución de las teorías político-económicas en la época moderna para así mejor entender la del Derecho del Trabajo, en México y el mundo, y las implicaciones que tuvo éste en relación al Derecho Colectivo de Trabajo, y en especial con el Contrato Colectivo de Trabajo.

Bien se dice que el origen de la desigualdad entre los hombres lo ha sido *la propiedad privada*, que de arranque ha colocado en ventaja a aquellos hombres que gozaron de sus privilegios. Esto se vio consagrado en el principio roussonian del contrato social en donde se vislumbraba la posibilidad de que los hombres en conjunto negaran dichos privilegios y vivieran en un plano de igualdad.

Todo comienza cuando en los siglos XVII y XVIII, cobran auge las teorías expuestas por JOHN LOCKE y los fisiócratas, en el sentido de que consagraron como un principio fundamental en la vida jurídico-política de los hombres, tanto en su época como en las subsecuentes, la propiedad privada como un derecho natural aunado al hombre mismo.

Esto lo podemos observar en las palabras del mismo LOCKE, citado por el maestro MARIO DE LA CUEVA, que en su ensayo sobre el gobierno civil de 1690 afirma que:

"el fin principal y mayor de los hombres que se unen en comunidades políticas y se ponen bajo el gobierno de ellas, es la

*preservación de su propiedad, para cuyo objeto faltan en el estado de naturaleza diversos requisitos".*¹⁵

Estos requisitos, señalados por LOCKE, debían ser asegurados por la estructura del parlamento, y consideramos importante señalar que para este autor, en dicha estructura no debía intervenir el trabajo, es decir, todos aquellos hombres que por carecer de tierras y riquezas no poseían derecho alguno excepto el de obedecer las leyes de los lores y de los comunes.

Los fisiócratas profesaron un profundo respeto para la propiedad en general. *"la seguridad de la propiedad es el fundamento esencial del orden económico de la sociedad"*, dice QUESNAY, y MERCIER DE LA RIVIERE agrega: *"Se puede considerar el derecho de propiedad como un árbol del cual todas las instituciones sociales fueren ramas que brotaron del mismo"*.¹⁶

Los fisiócratas creían que las relaciones humanas se regían por un Orden natural, establecido por Dios, el cual se conocía intuitivamente y se reflejaba precisamente en la importancia que éstos el atribuían a la agricultura.

Así mismo, consideraban que existían fundamentalmente tres clases sociales: a) La clase productora, compuesta por los agricultores y, mediante alguna concesión, por los pescadores y mineros; b) la clase propietaria, formada por los propietarios del suelo; y, c) la clase estéril, que agrupaba a los industriales, profesionistas y comerciantes.

En base a esto, decían que las riquezas circulaban, como la sangre lo hace a través del cuerpo, irrigando cada uno de los estadios que se mencionan en el párrafo que antecede, en ese mismo orden.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". T.II. Edic. 7a. Ed. Porrúa S.A. México, 1993. pag. 198.

¹⁶ MERCIER DE LA RIVIERE cit. por ASTUDILLO URSUA, Pedro. "Lecciones de Historia del Pensamiento Económico". Edic. 6a. Ed. Porrúa S.A. México, 1988. pag. 64.

Los fisiócratas pugnaron por el abstencionismo del Estado en las relaciones comerciales de los hombres, e incluso consideraban la posibilidad de que éste fuera suprimido: *"ni los hombres ni sus gobiernos hacen las leyes, ni pueden hacerlas". "Su misión se ha reducido a reconocerlas como conformes a la razón suprema que gobierna al Universo y a transportarlas y adaptarlas al medio de la sociedad". "He aquí por qué se les llama portadores de las leyes, legisladores y jamás se le ha ocurrido a alguien llamarlos creadores de la ley, legisfactores..."*, rezan algunas de las máximas de QUESNAY.

Es también importante tomar en consideración el pensamiento de ADAM SMITH, como uno de los grandes ideólogos de la época moderna.

"Por más egoísta que quiera suponerse al hombre, evidentemente, hay algunos elementos en su naturaleza que lo hacen interesarse en la suerte de los otros, de tal modo que la felicidad de éstos le es necesaria aunque de ella nada obtenga, a no ser el placer de presenciársela". "... que los hombres no deben causarse daños los unos a los otros, pues cuando se oscurece la justicia, todo el orden social, tan sabiamente dispuesto se derrumba". ¹⁷

Palabras éstas pronunciadas por el mismo ADAM SMITH, quien confiaba en que uno de los factores que movía al mundo, era el altruismo de los hombres. Veía a este planeta como a una vasta fábrica en donde todos los hombres tenían una actividad que se coordinaba con la de los demás en el trabajo, expresando así el principio de la DIVISION DEL TRABAJO, *"La suma anual del trabajo de cada nación constituye el fondo que la provee originalmente de todo lo que consume cada año para atender a las necesidades o a las comodidades de la vida, y que es siempre, o bien un producto inmediato de aquél trabajo, o bien algo que con él se compra a otras naciones". "El mayor adelanto en la capacidad productiva del trabajo y la parte mayor de la aptitud, destreza y discernimiento con que es*

¹⁷ ASTUDILLO URSUA, Pedro. ob. cit. pags. 69 y 70.

*dirigido aplicado en todas partes, parecen haber sido consecuencia de la división del mismo".*¹⁸

Dice que las ventajas de la división del trabajo son las siguientes:

1. Los trabajadores dedicados a una particular labor logran destreza y maestría;
2. Se realiza una economía de tiempo, y
3. La especialización favorece el perfeccionamiento de las labores y los inventos.

Smith pone especial atención en las ventajas de la división del trabajo pero soslaya las desventajas, como pueden ser el que ésta atrofia la inteligencia de los trabajadores y que sin la participación de alguno de ellos, el proceso de producción se entorpece e interrumpe.

Piensa que las instituciones económicas no sólo son espontáneas, son también las mejores, casi providenciales, "*... en el cuerpo político, el esfuerzo natural que cada hombre hace constantemente para mejorar su condición, es un principio de preservación capaz por sí solo de prevenir y corregir, por más de un concepto, los malos efectos de una economía política, es una determinada medida a la vez parcial y opresiva*".¹⁹

En otras palabras, lo anterior significa que ADAM SMITH estaba de acuerdo con la no intervención del Estado en la economía, pues como él mismo afirma, cada persona sabe cómo, cuando y dónde invertir su capital, y en este sentido, el aparato burocrático sólo tiene que darle las facilidades que para ello requiriera.

¹⁸ SMITH, Adam. cit por ASTUDILLO URSUA, Pedro. "Lecciones de Historia del Pensamiento Económico". ob cit. pag. 71.

¹⁹ Supra

Nos parece interesante cómo a través del tiempo todas las teorías político-sociales siempre giran en torno a la economía, el mayor drama de la historia.

Ahora, expondremos brevemente la tesis sustentada por THOMAS ROBERT MALTHUS, quien formó parte del grupo de autores denominados "pesimistas".

Precursor de la demografía política, realizó estudios en materia de pobreza, de los cuales dedujo que los pobres eran los únicos causantes de su mismo infortunio.

Consideraba así mismo que la naturaleza ha dotado a los hombres de un instinto sexual que los arrastra al vicio y a la destrucción, ampliando así los horizontes de la economía, dando pie al surgimiento de la sociología.

MALTHUS pone de manifiesto, colocándolas de frente, el contraste existente entre la rapidez alarmante del crecimiento de la población y la lentitud relativa del crecimiento de las subsistencias, representando a la población por una progresión geométrica (2, 4, 8, 16, 32...), mientras que la producción de satisfactores aumenta en una progresión aritmética (2, 3, 4, 5...), cada cifra representa un periodo de veinticinco años.

Desde el punto de vista malthusiano, la existencia del hombre se encuentra ante un inminente peligro de desaparecer, pues equipara a la riqueza a un banquete al que sólo algunos están invitados. Es importante decir que así mismo, su teoría revela la lucha económica entre los hombres, cuestión que más tarde será recogida por MARX al hablar de la lucha de clases.

Aún cuando probablemente la situación de la satisfacción de necesidades, no revista la gravedad que daba MALTHUS al problema, es importante tomar en cuenta sus observaciones, puesto que hoy en día hemos empezado a padecer en cierta medida las consecuencias de la escasez de satisfactores en relación con la población actual.

No podemos dejar de mencionar en esta pequeña reseña una síntesis del pensamiento de SAINT SIMON, precursor del socialismo.

La relevancia que para nosotros entraña este autor radica en que él avizora un papel importante en los obreros. Afirma que las condiciones morales, políticas y materiales, deben ser sustituidas por una moral positiva, además opina que las clases sociales tienen que desaparecer.

Probablemente uno de sus conceptos más conocidos es aquél en que expresa que en la sociedad humana sólo existen las abejas y los zánganos, es decir, la gente trabajadora y los que procuran aprovecharse de ésta.

Es de llamar la atención que SAINT SIMON aseguró que en un futuro el gobierno político sería sustituido por uno económico, cosa que, como podemos apreciar hoy en día, se ha cumplido.

Por otro lado, tomando en cuenta el objetivo del presente trabajo, analizaremos en seguida la tesis propuesta por ROBERT OWEN, empresario inglés del siglo XIX quien decía que los trabajadores debían agruparse en colonias obreras de producción, para las cuales recomendaba limpieza y dotación de alimentos a los trabajadores para así obtener mejores resultados. En 1828 visitó nuestro país con la intención de fundar aquí una colonia con estas características, pero el Gobierno Mexicano nególe el permiso para ello. Su teoría es un gran antecedente de las sociedades cooperativas de consumo que tratan de evitar el intermediarismo.

Por su Parte, CHARLES FOURIER, perteneciente, como OWEN a la corriente conocida como los "socialistas asociacionistas", creía que la desigualdad entre ricos y pobres era un plan de Dios y recomendaba sustituir el trabajo asalariado por un trabajo asociado.

Pero nuestro objetivo no es dar una reseña histórica de las teorías económicas que predominaron en el mundo, sino revelar las situaciones más importantes que influyeron en el pensamiento de naciones y que lucharon por lograr una legislación del trabajo más favorable.

Sin embargo, no podemos soslayar el pensamiento de KARL MARX, como el principal motivo de las reformas en el sistema de derecho de trabajo, aún cuando dejemos en el camino a tratadistas muy importantes, pero que , por la consideración hecha en el párrafo anterior, no trataremos.

El marxismo es la más importante manifestación del socialismo, siendo sus principales exponentes KARL MARX y FREDERIC ENGELS.

La teoría de la plusvalía es sin duda una de las tesis más relevantes del marxismo y que tiene sus antecedentes inmediatos en Sismondi, Saint Simon y Proudhon. Para Marx la explotación del trabajador es consecuencia del fenómeno del cambio en el régimen capitalista.

La teoría del valor sostiene que el trabajo no es sólo la causa o la medida del valor, sino su propia substancia. Lo que determina el valor de las cosas no es su utilidad sino la cantidad de trabajo que contengan, *"... consideradas como tales valores todas las mercancías no son mas que trabajo humano cristalizado y su valor dimana del trabajo social que cada una de ellas contiene o sea un promedio de la medida de horas que se han empleado en su fabricación"*.²⁰ Esto es a lo que se conoce como trabajo socialmente necesario.

Entonces podemos decir que la fuerza de trabajo marca el valor de los productos, pero como el capitalista concibe dicha fuerza como una mercancía que compra al asalariado, es realmente quien determina el valor de las cosas. Por ejemplo, si un obrero trabaja en una mercancía diez horas, el producto valdrá diez, pero el patrón sólo le pagará cinco por su trabajo. En este orden de ideas podemos decir que el trabajador en la mitad de tiempo habrá laborado lo suficiente para desquitar el salario que percibe, y el resto del tiempo que labora origina por lo tanto la plusvalía que es la cantidad que el patrón deja de dar a su trabajador. Es el trabajo no pagado al obrero, la diferencia entre el valor creado por el trabajo y el valor consumido por el mismo.

²⁰ MARX, Karl cit. por ASTUDILLO URSUA, Pedro. loc. cit. pag. 156.

Marx estima que el capital por sí mismo es estéril, pero como el trabajo sólo produce al consumir una determinada cantidad de capital, tienen que combinarse para la producción, y al efecto, Marx distingue dos clases de capital:

a) **capital variable** (fondo para el pago de los salarios), que aun cuando no produce nada por sí mismo, al ser consumido para pagar la fuerza de trabajo, engendra valor y plusvalor.

b) **capital constante**, que se traduce en maquinaria, instrumentos, edificios etc. Este capital no genera plusvalía y sólo reproduce su mismo valor, en la medida de que es consumido.

Es así como se da la gran separación entre las clases, pues Marx dice que el capitalista se enriquece a costa del asalariado y le expropia parte de su fuerza de trabajo, narrando de una manera encarnizada la lucha de clases en el tiempo. Es la exposición de la pugna entre ricos y pobres, explotados y explotadores, en sus distintas formas y concepciones.

Pero el proceso de proletarización se agudiza día con día por los siguientes hechos:

a) La producción incesante bajo la forma de maquinismo y de las formas monopólicas.

b) La sobreproducción que engendra el paro forzoso y una sobreabundancia de obreros que sufren los efectos de la crisis.

c) La concentración de la población rural en las ciudades ante la desaparición de la pequeña propiedad rural.

"La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre; pero en esta lucha aparecen dos formas generales de manifestación: una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga - ¿No se ha cuidado en el pasado a los

caballos y a los mulos, y aún se les continúa cuidando, más que a los hombres? - y otra es la condición que arranca en la Revolución Francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y permanente y planeada para la consecución de un fin, condición que es tan cierta que si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que no transcurre un sólo día sin que estallen uno o más conflictos obrero-patronales". Así es como expresa MARIO DE LA CUEVA la noción del origen del Derecho del Trabajo.

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO INTERNACIONAL.

Al haber hecho un pequeño viaje por las doctrinas económicas más importantes, nos encontramos ahora en aptitudes de comprender la justificación del surgimiento de los movimientos obreros que llevaron a la regulación del Derecho del Trabajo como la conocemos hoy en día

Quisiéramos advertir al lector que para este análisis nos hemos basado principalmente en el excelente trabajo realizado por MARIO DE LA CUEVA, por ser quien explora más a fondo este tema; intercalando cuando sea oportuno las consideraciones hechas por otros autores.

Así las cosas, este autor expresa que uno de los factores determinantes en el nacimiento del Derecho del Trabajo fue el tránsito del taller a la fábrica, la producción en serie, que dejó sin empleo a miles de trabajadores que se aglutinaban fuera de las fábricas buscando una oportunidad de empleo.

Y precisamente en esas concentraciones de obreros, los murmullos y comentarios se convirtieron más tarde en gritos de protesta y de lucha por alcanzar condiciones más humanas para la prestación de los servicios. Así es como se conforma el gran movimiento obrero de los siglos pasados y que es el protagonista de los cambios más importantes en cuanto a Derecho del Trabajo se refiere.

caballos y a los mulos, y aún se les continúa cuidando, más que a los hombres? - y otra es la condición que arranca en la Revolución Francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y permanente y planeada para la consecución de un fin, condición que es tan cierta que si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que no transcurre un sólo día sin que estallen uno o más conflictos obrero-patronales". Así es como expresa MARIO DE LA CUEVA la noción del origen del Derecho del Trabajo.

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO INTERNACIONAL.

Al haber hecho un pequeño viaje por las doctrinas económicas más importantes, nos encontramos ahora en aptitudes de comprender la justificación del surgimiento de los movimientos obreros que llevaron a la regulación del Derecho del Trabajo como la conocemos hoy en día

Quisiéramos advertir al lector que para este análisis nos hemos basado principalmente en el excelente trabajo realizado por MARIO DE LA CUEVA, por ser quien explora más a fondo este tema; intercalando cuando sea oportuno las consideraciones hechas por otros autores.

Así las cosas, este autor expresa que uno de los factores determinantes en el nacimiento del Derecho del Trabajo fue el tránsito del taller a la fábrica, la producción en serie, que dejó sin empleo a miles de trabajadores que se aglutinaban fuera de las fábricas buscando una oportunidad de empleo.

Y precisamente en esas concentraciones de obreros, los murmullos y comentarios se convirtieron más tarde en gritos de protesta y de lucha por alcanzar condiciones más humanas para la prestación de los servicios. Así es como se conforma el gran movimiento obrero de los siglos pasados y que es el protagonista de los cambios más importantes en cuanto a Derecho del Trabajo se refiere.

Este crecimiento del movimiento obrero al que hemos hecho alusión, más tarde se vio apoyado por escritores y polemistas, y a lo que DE LA CUEVA ha llamado "la rebelión del pensamiento", dando con esto forma y filosofía al cambio.

Una vez que ha cobrado forma el movimiento obrero se presentan en la historia una sucesión de etapas que comenzaron con la denominada "edad heroica de movimiento obrero y del Derecho del Trabajo", que ocupó los primeros cincuenta años del siglo XIX.

Esta etapa la podemos identificar con la lucha por el reconocimiento a las asociaciones sindicales, gracias a la consagración del derecho de huelga; teniendo su escenario en Inglaterra con la conocida "Guerra Cartista" por la que los revolucionarios ingleses, mediante una carta petición, solicitaron del Parlamento inglés se estableciera una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna.

En 1848, en Londres, Inglaterra, se publicó la obra cumbre de MARX, *"El Manifiesto Comunista"*, que a través de sus diversas traducciones, conmocionó al mundo, concluyendo con la célebre frase: *"Proletarios de todos los pueblos, uníos, no tenéis nada que perder salvo sus cadenas, y en cambio un mundo que ganar"*.

En ese mismo año, en Francia, estallaría la Revolución producto de las ideas del poeta ALPHONSE DE LAMARTINE quien creía firmemente en que la monarquía pertenecía al pasado, época que había concluido en tiempos de Luis XIV, y pugnaba por el establecimiento de una república democrática en la que se retomara la idea de la SOBERANÍA POPULAR.

Todo este cúmulo de ideas que tenían impregnadas el cambio social, motivó al ya numeroso movimiento obrero a consolidar una serie de principios que con el tiempo se cristalizarían en una nueva expresión del derecho... el Derecho del Trabajo, mediante el cual se contrarrestarían los efectos que el liberalismo económico trajo consigo, esto es, la explotación de la clase proletaria.

Según MARIO DE LA CUEVA, la ya mencionada etapa heroica finalizaría con el reconocimiento estatal de las libertades de coalición y asociación sindical, para después sufrir una peculiar transición a la que este autor denominó la *"era de la tolerancia"*.

En Inglaterra, en el año de 1824, el Parlamento reconoció la libertad de asociación, cosa que sucedió en Francia hasta 1864, y posteriormente en Alemania en 1872; ya los trabajadores pudieron libremente asociarse sin temor alguno a represión por parte del Estado, incluso, los Códigos Penales de aquella época, que en un principio sancionaban dichas agrupaciones con penas severas, ahora eran modificados sin que ello implicara el reconocimiento jurídico, es decir, que se les considerase como personas jurídicas. Sólo eran asociaciones de hecho y por lo tanto, los empresarios no tenían obligación legal de negociar o contratar colectivamente, las condiciones de trabajo, con tales agrupaciones.

*"...si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador."*²¹

Lo anterior implicaba un reconocimiento a medias, pues si bien ya no eran perseguidas las asociaciones sindicales, tampoco contaban con el reconocimiento legal de la personalidad, lo que se equiparaba a la nada jurídica.

Una vez concluida esta etapa, DE LA CUEVA considera que comienza la llamada "etapa del reconocimiento de las instituciones y los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, por la legislación ordinaria". Esto sucedió en el mismo siglo XIX, lo que quiere decir que la etapa de la tolerancia fue superada rápidamente. Primeramente, Prusia y más tarde el imperio de 1870 presentaron un desarrollo considerable en cuanto a

²¹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". T. I. Edic. 11a. Ed. Porrúa S.A. México, 1988. pag. 18.

Derecho Laboral se refiere. La idea socialista cobraba fuerza día con día y esto contribuyó a que el cambio se diera apresuradamente.

Así las cosas, el movimiento socialista comenzó a invadir todas las latitudes y a influir en la forma de pensar de los gobiernos, siendo que en algunos pueblos ocasionó un cambio total y brusco, pero de cualquier forma ayudó este hecho a que se tuviera siempre en cuenta la idea de que ningún pueblo puede sustentar la prosperidad de su economía en la miseria de las masas, cuestión desde luego benéfica que hoy en día encuentra cabida en casi todas las legislaciones de este mundo moderno.

*"Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año de 1884, una ley del Parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional"*²²

Con estas palabras de MARIO DE LA CUEVA ejemplificamos cómo en el mundo iban evolucionando las legislaciones laborales, tal vez, de manera lenta, pero con pasos firmes, y adecuándose en cada caso a las condiciones específicas de los pueblos.

En los primeros años de nuestro siglo, especialmente los comprendidos entre 1914 y 1918, comenzó la transformación de la sociedad imperante durante el siglo XIX, de corte individualista. RADBRUCH, muy atinadamente señaló los efectos que produciría la primera guerra en Alemania dentro del ámbito jurídico.

En primer lugar, se dio punto final al pensamiento de la economía liberal sobre la no intervención del Estado en asuntos económicos, puesto que en virtud del conflicto que se estaba viviendo, el Gobierno se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución de los satisfactores con el fin de obtener los elementos necesarios para sostener a su ejército. Aunado a esto los trabajadores presionaron al Estado de tal manera que pusiera un mayor interés en la legislación obrera, con lo cual se obtuvo un innovador Derecho Laboral.

²² DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pág. 19

Pocos años después de la guerra, el 28 de Junio de 1919, mediante el Tratado de Versalles, se creó la Organización Internacional del Trabajo, importante institución que ha marcado la pauta a seguir en materia laboral a nivel internacional. Por otro lado, el 11 de Agosto del mismo año, se proclamó en Alemania la Constitución de Weimar, que fue la primera en toda Europa en dedicar un capítulo íntegro al Derecho del Trabajo.

Ambos sucesos fueron de capital importancia en la lucha que sostenían los trabajadores por lograr un mayor reconocimiento a sus derechos. La Constitución de Weimar, por ejemplo, dio pie a que los principios y normas constitucionales del derecho del trabajo adquirieran tal relevancia que incluso poseyeran un rango superior a las dictadas por el Legislativo.

"Por otra parte, la Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa... contiene un catálogo amplio y bello: el derecho colectivo comprendía las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga" ²³

La preocupación que se tenía por la maternidad y la protección a los infantes, se extendió poco después al ramo de la salud y los riesgos de trabajo, dando lugar al surgimiento del área de la "seguridad social".

El Derecho del Trabajo producido durante los años veinte en Europa, creó "el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital", a partir del cual las condiciones de trabajo debieron fijarse por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios, esto es, mediante los Contratos Colectivos de Trabajo.

A partir de esto, las naciones, para estar al nivel de las circunstancias, sufrieron lo que podríamos llamar "una fiebre legislativa", puesto que en todos los países comenzaron a dictarse leyes a este respecto; y especialmente en Francia, donde se recopilaron en un Código del Trabajo.

Al aparecer en la escena europea las temibles figuras de Hitler, Mussolini y Franco el avance conseguido por el Derecho del Trabajo se vio

²³ DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pág. 21

significativamente disminuido, puesto que en vez de buscar la protección de los derechos de los trabajadores, se utilizó como un medio para esclavizar a los obreros. Además, todos los países necesariamente tuvieron que distraer su atención del "nuevo Derecho", hacia el Derecho Internacional, puesto que se vislumbraba ya el advenimiento de una nueva guerra.

Una vez concluida la Segunda Guerra Mundial, el 26 de Julio de 1945, se proclamó al afamada Carta de las Naciones Unidas, en la que se señalaba el deber de la Organización de promover "niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social".

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, sentó los principios que serían fundamentales para el Derecho del Trabajo al asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana". Declaración que, con el paso de los años, sería recogida por diversos ordenamientos constitucionales en la mayoría de los países.

Probablemente, el planteamiento hecho por SIR WILLIAM BEVERIDGE, que dio origen a la rama jurídica conocida como "Seguridad Social", podría resumirse en palabras del maestro DE LA CUEVA de la siguiente manera: *"seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia"*.²⁴

Está por demás resaltar la importancia que revistió esta tesis, en virtud que, como podemos observar, ha sido tomada en cuenta en un gran número de declaraciones tanto nacionales, como internacionales.

Y en fin, acontecimientos mas o acontecimientos menos, estos son en general los principales antecedentes del Derecho del Trabajo en el Mundo.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. *idem.* pags. 23 y 24.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

México, no pudo ser ajeno a los acontecimientos que se verificaban en el resto del mundo aun cuando en nuestro país se tomaban las ideas y doctrinas con cierta demora respecto de los países europeos, principalmente.

En realidad, no sólo en México, sino en el resto del mundo no se hablaba en sí del Derecho del Trabajo, sino que eran, las relaciones laborales, situaciones jurídicas que fueron recogidas y tratadas por el Derecho Común.

En este sentido, nuestro país fue precursor en considerar a dichas relaciones entre patronos y obreros, como un nuevo derecho, el DERECHO DEL TRABAJO. Esto sucedió a raíz del movimiento revolucionario de 1910 que se corporeizó en la Constitución de 1917, la cual dedicó a este efecto un artículo, el 123, en donde se consagraron los principios más importantes de esta nueva rama.

Mas tarde, encontró este derecho la manera de aplicarse en las situaciones concretas, mediante la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, que precisamente es la reglamentación del ya mencionado artículo 123.

Los primeros vestigios del Derecho del Trabajo nacional, los encontramos en "*Las Leyes de Indias*", promulgadas por los reyes católicos en el año de 1680, y las cuales tuvieron como propósito, proteger a los naturales de México y Perú de los abusos y explotaciones de que eran objeto por parte de los colonos.

Fueron muy importantes estas disposiciones en virtud de que en ellas se contenían principios de carácter humanitario en favor de los indios, sin que ello implique que pugnaran por la igualdad de éstos con los españoles peninsulares, sino que sólo consignaban bases mínimas para la conservación y supervivencia de aquéllos. Esto se ve reflejado en los escritos

de aquella época, como es el caso de las obras de FRAY BARTOLOME DE LAS CASAS.

Por otro lado se estableció en dichas leyes, que los nativos debían de percibir un salario efectivo, lo cual ya era una garantía de respeto a los derechos de éstos, aun cuando los abusos y malos tratamientos continuaron.

Ahora bien, existía una paradoja en la manera en que se desarrollaban las relaciones corporativas, entre el continente europeo y la Nueva España. En Europa, las asociaciones gremiales gozaban de autonomía y libertad para dictar todo tipo de disposiciones, ya en materia económica, ya en materia de condiciones de trabajo.

Contrariamente en América, aun cuando existían también asociaciones gremiales, éstas se veían impedidas a dictar sus propias normas, en virtud de que se veían sometidas al régimen absolutista de los virreyes, quienes a través de las "*Ordenanzas de gremios*", controlaban la producción para así beneficiar a los comerciantes españoles.

Lo único que se les tenía permitido, a los maestros, era pronunciar algunos preceptos que complementaban dichas ordenanzas.

En las postrimerías del siglo XVIII y los inicios del XIX, se dio fin en México a la etapa gremial. La ley del 8 de junio de 1813, dictada por las Cortes, en la que liberaron por completo a los trabajadores de la obligación de pertenecer a un gremio, teniendo a partir de ahora la posibilidad de laborar en fábricas o dedicarse a las artes u oficios que les conviniesen.

Esto fue recogido por la Constitución de Apatzingan de 1814, que en su artículo 38, declaraba que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

A pesar de que la misma Constitución de Apatzingan significaba ya un vestigio de autorregulación en nuestro país, en toda la primera mitad

del siglo XIX se siguieron aplicando las antiguas leyes españolas; lo que significó que, aún cuando parecía que por fin iban a mejorar las condiciones de los trabajadores, éstas se vieron afectadas por la inestable situación padecida por el país en aquellos momentos.

Más tarde, nuestro país vivió uno de los movimientos más importantes, la Revolución de Ayutla, que reflejó la intensa lucha entre las dos posturas predominantes de la época, los liberales y los conservadores, triunfando en este caso los primeros.

Esta lucha culminó, durante los años de 1856 y 1857, en la reunión de un Congreso Constituyente y en consecuencia, con la promulgación de la Constitución de 1857. En dicho ordenamiento se contienen disposiciones de corte individualista y liberal y nos interesan principalmente las relativas a las que integran las libertades de profesión, industria, trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento; se contemplaba también el derecho de libertad de asociación, relevantes todo éstos, para integrar posteriormente las bases sobre las que se cimentaría el Derecho del Trabajo Mexicano.

En ese tiempo estaba profundamente arraigada la influencia de la escuela económica liberal, por lo que no fue posible la regulación del Derecho del Trabajo, aún cuando ya se concebía su idea.

Páginas atrás señalábamos que tradicionalmente nuestro país se ha retrasado en adoptar las teorías provenientes del viejo continente. Mientras en Europa para este momento ya se había superado la etapa del liberalismo económico gracias al cuestionamiento hecho por la escuela crítica, en nuestro país continuaba arraigada la vieja idea de que los trabajadores no poseían derecho alguno a criticar las políticas seguidas por los empresarios.

Un ejemplo de esto lo encontramos en el artículo 925 del Código Penal de 1871, que la letra decía: "*Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$25 a \$500, o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la*

violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". Cabe señalar que para lo que el legislador entendía por "tumulto" bastaba la reunión de dos personas, así como que "violencia moral" podía entenderse como el simple hecho de hablar sobre los tópicos señalados en este artículo.

Irónicamente, fue el Archiduque Maximiliano de Habsburgo, quien pugñó por el abatimiento de estas viejas ideas, expidiendo una nueva legislación que evitara la explotación de los campesinos y trabajadores. En los artículos 69 y 70 de su *Estatuto provisional del Imperio* prohibía los trabajos gratuitos y forzados, aduciendo que la prestación de servicios debía ser temporal y exigiendo el consentimiento de los padres o tutores para que los menores pudieran ser empleados.

Posteriormente, fue dictada la *Ley del trabajo del Imperio*, que consignó entre otros, los siguientes derechos:

- Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios.
- Jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias por concepto de descanso.
- Descanso hebdomadario.
- Pago del salario en efectivo.
- Reglamentación de las deudas de los campesinos.
- Libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo.
- Supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.
- Escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias.

- Inspección del trabajo.
- Sanciones pecuniarias por las violaciones a las demás normas.

Como ya se dijo, es paradójico el gran avance que se dio con estas disposiciones, y sobre todo por lo criticado ha sido este periodo de la historia en donde Maximiliano de Habsburgo fue incluso satanizado por nuestros historiadores.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco, fueron resultado de la lucha de clases que se vivía en nuestro país. Estos dos acontecimientos, de gran relevancia para nuestro Derecho del Trabajo, tuvieron lugar en el año de 1906. Los mineros de Cananea estallaron una huelga con el fin de mejorar sus salarios, y nivelar las condiciones entre estos y los empleados extranjeros que eran contratados por los dueños de la empresa.

En Puebla, un acontecimiento similar a la huelga de Cananea se verificó. En este caso, los empresarios de la industria textil impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los trabajadores; estos, se declararon en huelga en oposición a dicho reglamento.

Desafortunadamente en ambos casos, los movimientos fueron cruelmente reprimidos por medio de la violencia que dejó muchas víctimas y resentimientos, pues dicha represión fue con el consentimiento del gobierno del presidente Porfirio Díaz, lo que significó para los trabajadores una dura afrenta que desquitarían más adelante.

Previo al desencadenamiento de la Revolución Mexicana, precisamente el primero de julio de 1906, se publicaría el documento prerevolucionario más importante en lo que a Derecho del Trabajo Mexicano se refiere. Este manifiesto fundamentalmente contenía reformas tales como la prohibición del trabajo a menores de 14 años, regulación de salarios mínimos, un día de descanso a la semana obligatorio, mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, prohibición de las tiendas de raya; prohibición de descuentos y multas etcétera.

Tal como se puede observar, esta declaración es uno de los antecedentes más próximos a lo expresado por el actual artículo 123 constitucional y en general, de todo el Derecho del Trabajo. En este manifiesto participó fundamentalmente RICARDO FLORES MAGON.

Como es sabido, posteriormente se desató propiamente el movimiento revolucionario, que después del Plan de Guadalupe de 19 de febrero de 1913, culminó por fin en la redacción de la Constitución de 1917, denominada por el maestro MARIO DE LA CUEVA, como *"La primera declaración de derechos de la historia y el derecho mexicano del trabajo"*

Es realmente ejemplificativa la frase empleada por MARIO DE LA CUEVA, cuando se refiere al Derecho Mexicano del Trabajo, del profundo orgullo de considerar al Derecho laboral, como un nuevo derecho, distinto al derecho civil, y que costó grandes y funestas luchas en la historia:

*"Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía"*²⁵

Así las cosas, sólo nos resta relatar que sucedió desde la declaración de los derechos sociales, consagrados en la Constitución de 1917 hasta la redacción y entrada en vigor de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1931.

En el artículo 73, fracción X de la constitución se facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pag. 44.

trabajo, en un principio se facultó a los estados a dictar sus propias leyes en dicha materia.

Fue así como en el estado de Veracruz, en el año de 1918, se dictó la primera Ley de Trabajo, que no sólo fue la primera en la república, sino que también sirvió de modelo para las restantes, e incluso para la misma LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1931.

De esta Ley rescatamos principalmente los siguientes puntos:

- a) El reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga.
- b) La reglamentación del salario mínimo.
- c) La contratación de mayoría de trabajadores mexicanos que extranjeros.
- d) La fijación y respeto de las condiciones de trabajo en la contratación de trabajadores.

En el proyecto de regulación para el Distrito Federal y territorios de 1917, el presidente Carranza propuso la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en 1919 se reglamentó el día de descanso semanal obligatorio; en 1925 se promulgó la ley reglamentaria de la libertad de trabajo; y finalmente en 1927 se decretaron disposiciones acerca de la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales, para posteriormente promulgarse en definitiva una Ley de carácter federal, que integrara todas las disposiciones relativas al derecho del trabajo y no, una serie de disposiciones aisladas.

Así fue como, después de modificar la fracción X del artículo 73 de la constitución, se contempló la posibilidad de dictar un Código Federal del Trabajo, que durante el gobierno del presidente Emilio Portes Gil, fue una realidad a pesar de haberse encontrado con una fuerte oposición en el Congreso que desaprobaba que en dicho ordenamiento se contemplara la sindicación única y el arbitraje obligatorio en las huelgas.

EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO:

Es importante incluir en el presente capítulo, algunas consideraciones sobre el origen del Derecho Colectivo de Trabajo, pues la existencia de éste, garantiza la vigencia del derecho individual, y, además, siendo el Contrato Colectivo de Trabajo, una figura que pertenece al género colectivo, debemos tomarlo en cuenta en el desarrollo del presente.

El principal objeto del Derecho Colectivo de Trabajo, es velar, precisamente, por los intereses colectivos de los trabajadores, tales como el principio de la libertad de asociación profesional, la protección de las mujeres y de los menores por medio de la prevención social, el derecho de huelga, la seguridad social, las normas mínimas de higiene que se deben observar en los centros de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, etc.

Como punto de partida en nuestro estudio, tomaremos la declaración de los derechos sociales que fue producto del movimiento revolucionario de México.

Como recordaremos, en un principio, se facultó a los congresos locales de los estados, para crear sus propios ordenamientos jurídicos en materia de trabajo; así mismo recordamos que fue el estado de Veracruz el primero que legisló en esta materia mediante la Ley de Agustín Millán de seis de octubre de mil novecientos quince.

En dicha ley, se dio por primer vez, reconocimiento pleno, y por lo tanto legitimidad a las asociaciones obreras, naciendo en consecuencia el derecho a la sindicación que es el pilar del Derecho Colectivo de Trabajo.

Más tarde, después de concluir el debate que culminó con la declaración de los derechos sociales de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, elaboró el proyecto de tal declaración, y en uno de los considerandos, en relación con las instituciones del derecho colectivo de trabajo dijo:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar el trabajo colectivamente (Huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".²⁶

Es amplia la protección que se le dio a las asociaciones obreras en la declaración de los derechos sociales y del trabajo de 1917 y que ahora podemos observar en nuestro artículo 123 constitucional.

En América latina, la evolución del derecho colectivo del trabajo se ha desarrollado, como todas las instituciones, lentamente, aunque en cada uno de los estados en donde son acogidas, toman características propias y especiales.

Podemos enorgullecernos de que nuestra Constitución, en su artículo 123, sea la que haya dedicado mayor interés a éste tema, pues dicho artículo es, en todo el mundo, el más extenso y no ha sido superado por ninguno de los países de América.

Se hizo posible la organización de los trabajadores en México gracias a la amplia libertad de coalición resultado de la libre asociación profesional, aunado a esto al derecho de huelga, como ya habíamos mencionado.

Aún cuando todos los países latinoamericanos han adoptado el citado principio de asociación profesional, no todos lo han considerado en sus respectivas constituciones, de lo cual deducimos que es diferente el nivel de protección de que goza, pues no es lo mismo saber que se cuenta con un derecho, a que éste sea plenamente reconocido y amparado por la ley

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. loc. cit. T. II. pag. 210

suprema, cuestión que le da seguridad y es garantía de permanencia y respeto.

Baste como ejemplo la situación de dos países, tan distintos como lo son BRASIL y ARGENTINA.

La constitución de Brasil de 1937 reconocía el principio de organización corporativa y fue hasta la constitución del 46 cuando se reconoció plenamente la libertad de asociación profesional, tal como sucede en la mayoría de las constituciones hechas en los últimos años.

En Argentina la situación es diferente puesto que en este país no se ha dictado una ley reglamentaria especial y la asociación profesional se encuentra amparada por la libertad general de asociación -que se rige por las reglas generales de las asociaciones- y por la "declaración de los derechos del trabajador".

Esto desde luego, ha acarreado ciertos problemas en cuanto a la aplicación de las normas relativas, pues, precisamente, las leyes reglamentarias ayudan a la comprensión y aplicación de las normas generales.

Otros países que han asegurado la libertad de asociación profesional son Perú, Uruguay, Bolivia, Cuba, Ecuador, Guatemala y Venezuela, cada uno de los cuales ha dotado de algún rasgo distintivo a este principio.

Por ejemplo, Bolivia, que en la Ley del 19 de agosto de 1936 estableció la sindicación obligatoria; o Cuba, que si bien reconoce la libertad de asociación profesional, ésta se encuentra supeditada a la autorización previa del Estado.

En Chile se presentó una situación similar a la de Cuba ya que en la ley promulgada el 29 de septiembre de 1924, en su artículo 364 se pretendía privar de su carácter de cuerpos de lucha a las organizaciones obreras, imponiéndoles una actitud de colaboración.

Art. 364.- Los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción; y por consiguiente, se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entrañan la disciplina y el orden en el trabajo.

El derecho chileno fue aún más allá de esta simple declaración teórica, estableciendo en el reglamento de la citada ley, de fecha 16 de noviembre de 1928, que la asociación profesional se encontraría bajo el control del Estado, al establecer en su artículo 7:

Art. 7.- Para impedir la desviación de las finalidades de orden y de disciplina de los sindicatos, éstos estarán sujetos a un control que será ejercido por las autoridades administrativas, asesoradas por el personal de las Secretarías de Bienestar Social. Para este efecto, dichas autoridades podrán por sí o por los funcionarios que designen, presidir las reuniones de los sindicatos y conocer sus actas, documentos, administración económica y todas las actividades que desarrollan.

Parece que en esta disposición los chilenos confundieron los conceptos de orden y disciplina con los de libertad, pues no se podría concebir ésta última, con la intervención del Estado. Definitivamente las asociaciones sindicales no pueden, por ningún concepto, estar vigiladas y controladas por el Estado o sus representantes, como tampoco pueden precalificar sus actuaciones.

Por último, no podemos concebir la evolución del Derecho Colectivo de Trabajo separadamente de la del Derecho del Trabajo, pues aquella fue consecuencia de ésta y todas las consideraciones pertinentes se han hecho en ocasión a la exposición del Derecho del Trabajo.

ORIGEN Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Una vez concluidos los análisis de la evolución del Derecho del Trabajo, tanto a nivel nacional como internacional y de la breve exposición del Derecho Colectivo del Trabajo, podemos ubicarnos mejor en las situaciones históricas que se vivían al tiempo en que fue concebida dentro del derecho ésta figura.

Los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo, se pueden encontrar en épocas recientes. Ideológicamente, podemos pensar, que el origen de esta figura se dio por un principio de igualdad de condiciones entre los trabajadores de una misma empresa y partiendo de la premisa de que la unión hace la fuerza.

La sindicación es la manera en que los trabajadores se unen haciendo un frente común, una fuerza; la huelga es el arma de presión de la que se sirven para que se tomen en cuenta sus pretensiones, para que los patronos conozcan sus intereses; y el contrato colectivo es el instrumento en virtud del cual establecen y garantizan sus mejoras y logros.

Entender lo anterior podría parecer una fácil tarea, pero como sucedió con el derecho del trabajo, con la libertad de asociación profesional, con la misma huelga, costó mucho esfuerzo y mucho más para lograr su reconocimiento.

Resulta un tanto apasionante el tratamiento del origen y evolución del contrato colectivo, pues es éste, punto de convergencia entre política, sociedad y economía, pues su establecimiento y aplicación debe de conciliar estas tres áreas de la vida.

Según NESTOR DE BUEN LOZANO, la consecuencia de la Revolución Mexicana fue el tránsito de nuestro país del feudalismo al capitalismo; entre los años de 1917 y 1934, se perfiló la estructura que daría forma al nuevo Estado mexicano, que si bien acogió las doctrinas capitalistas imperantes en Europa, revestía caracteres socialistas.

Esto se vio reflejado durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, quien utilizó como estandartes políticos la reforma agraria y el obrerismo; grandes reformas se vivieron, en materia de trabajo, en el periodo de Cárdenas.

Continúa diciendo DE BUEN LOZANO, que posterior a la actuación de Lázaro Cárdenas, se dio en la política un proceso encaminado al desarrollo de la economía capitalista con el ascenso de Manuel Avila Camacho a la presidencia de la República, proceso que terminaría con la intervención del Presidente Díaz Ordaz, en donde se preparó el terreno para la consolidación de éste régimen.

En este orden de ideas, la fundamentación de todo el sistema jurídico laboral se basó en tres principales figuras:

- El sindicalismo.
- La Huelga.
- El Contrato Colectivo de Trabajo.

Parecería contradictorio, pero el reconocimiento de estas tres figuras fue el punto de conciliación entre las crecientes necesidades del proletariado y el capitalismo. Es decir, por virtud de dicho reconocimiento, se dio el equilibrio necesario para el establecimiento y permanencia del capitalismo mexicano.

Nos parece acertada la crítica del maestro DE BUEN LOZANO, al analizar la manipulación de que son objeto estas figuras al decir:

"En diversas ocasiones hemos afirmado que nuestro derecho del trabajo, teóricamente creado para la defensa de los derechos obreros, es un arma formidable de la burguesía. Las tres instituciones mencionadas lo comprueban, ya que un sindicato político no representativo y amortiguador del movimiento obrero; el control administrativo -y en ocasiones por medios más enérgicos- de la huelga y la celebración de

*contratos colectivos de trabajo de protección, han sido felices instrumentos en manos del capital."*²⁷

Aún cuando es muy severa la crítica que se hace de estos tres instrumentos, es conveniente plantearla. Nosotros creemos que tiene razón el maestro De Buen, en el sentido de que en la vida práctica se ha dado un mal uso a estas instituciones.

Pero, aún cuando no se ha entendido correctamente la función de estas figuras, su establecimiento y reconocimiento sirvió, como ya se dijo, a disminuir las crecientes inconformidades del sector proletario de la sociedad mexicana.

Como dijimos al inicio de este apartado, los antecedentes reales del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentran en épocas recientes; aún cuando existen autores que afirman encontrar antecedentes de esta figura desde la Edad Media, y más aún, desde las corporaciones romanas.

Esto es confirmado por Manuel Alonso García quien dice que: *"el origen de los pactos o convenios es forzoso referirlo a época histórica bien reciente. Se sitúa en el siglo XIX. Y son, en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada en el terreno jurídico-laboral -y de manera más genérica, en el campo social- entre el elemento patronal, de una parte, y las organizaciones profesionales obreras, de otra."*²⁸

Es el caso que el mismo MARIO DE LA CUEVA, apoyado en los estudios realizados por Philip Lotmar, Hueck, Nipperdey y Hemala, considera encontrar antecedentes de esta figura en los pactos celebrados entre los compañeros y los maestros de taller, pero en cierto modo, dichos pactos no se asemejan con los Contratos Colectivos por que de alguna forma, el destino de los compañeros era convertirse, más adelante, en maestros, no existiendo entre ellos una verdadera lucha de clases, pues sus intereses a largo plazo, eran los mismos.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". T. II. Edic. 9a. Ed. Porrúa S.A. México 1992. pag. 782.

²⁸ ALONSO GARCIA, Manuel. cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. *Ibidem*. pag. 793.

En las obras de los tratadistas franceses, tampoco se encuentra referencia alguna a que el contrato colectivo tenga antecedentes remotos, lo más próximo es que a principios del siglo XIX, hubo serias intenciones por que se reglamentaran en Francia las profesiones, pero, como podremos recordar, por virtud de la Ley Chapelier y el mismo Código Penal, se establecían severas sanciones a cualquier intento al respecto, lo que significó desde luego, un freno importante para la evolución del contrato.

El mismo caso sucede con los autores españoles quienes no aluden al nacimiento de la convención colectiva. Diego A. de Santillán ubica como el primer antecedente cuando Fanelli, enviado especial de Bakunin, llega a España en 1868 y se llevan a cabo los primeros conflictos colectivos.

En conclusión concordamos con el criterio del Maestro De Buen Lozano en el sentido de que los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentran en épocas recientes.

Es en el Código Civil español del 1º de febrero de 1909 en donde se reconoce y reglamenta por primera vez el Contrato Colectivo de Trabajo, más tarde lo hace el Código Federal Suizo de las obligaciones. Según Cabanellas que algunos países europeos han creado normatividades específicas para regular el contrato colectivo.

Alemania, por medio de la Ordenanza del 23 de diciembre de 1918 y la ley de 1923; Austria, con su ley de 18 de diciembre de 1919, Grecia con la ley de 1952 y Portugal con el Estatuto del Trabajo Nacional. En Francia los contratos colectivos se aplican aún antes de su regulación legal en varios periodos.

Volviendo al caso de España, Alonso García afirma que aún antes de 1936, el contrato colectivo fue considerado como una fuente de las obligaciones en materia de trabajo. En el artículo 46 de la Constitución de la República señalaba que: *"su legislación social regulará... las instituciones de cooperación; la relación jurídico-económica de los factores que integran la producción..."*.

Por su parte, en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 preveía los pactos colectivos de condiciones de trabajo. En la misma España, después de la dictadura franquista, el contrato colectivo tuvo ciertas manifestaciones interesantes. Señala Alfredo Montoya Melgar que: *"Sin alterar sensiblemente la posición del Estado en el ámbito jurídico de la negociación colectiva, la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, anunció en su Exposición de Motivos, aparte otros propósitos, la intención de lograr la 'potenciación de la autonomía de los sujetos negociadores', operándose un cierto desplazamiento de competencia desde la órbita de la Administración Pública a la de la Organización Sindical"*²⁹

Esta Ley fue derogada por el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo en donde se plasmó el reconocimiento de la libertad sindical y su consecuencia, los contratos colectivos de trabajo; teniendo vigencia hasta la promulgación de la nueva carta fundamental española.

Por último, en Italia, al desaparecer el sistema corporativo, el contrato colectivo de trabajo fue incorporado al Código Civil Italiano. Más adelante, los principios de éste son contemplados en la Constitución de 1947, que en su artículo 39 expresa: *"Los sindicatos registrados tienen personalidad jurídica. Pueden, representados unitariamente en proporción de sus afiliados, estipular contratos colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a la categoría a la que el contrato se refiere"*.

En 1959, en la misma Italia, se dictó una Ley (n° 741) denominada "normas transitorias para garantizar un mínimo de tratamiento económico y normativo a los trabajadores en donde se atribuye cierta eficacia erga omnes a los contratos colectivos.

Una vez agotado el tema de la evolución del contrato colectivo en diversas partes del mundo, es de especial relevancia el hecho de que, como podemos observar, se han dado condiciones similares sobre su evolución, lo que refleja la homogeneidad en el sentimiento del proletariado

²⁹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. cit. por. DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. pag. 795.

en el sentido de querer mejorar sus condiciones de vida y encontrando en el contrato colectivo de trabajo, el instrumento más adecuado a este efecto.

De acuerdo con MARIO DE LA CUEVA, en virtud de la inexistencia de prohibiciones por lo que respecta a las libertades de coalición y de asociación profesional, podemos entender que la celebración de los contratos colectivos estuvo permitida desde el reconocimiento de dichas libertades, y siguiendo el principio general de Derecho de que todo lo que no está prohibido, está permitido, pero no se encontraba reglamentado en disposición legal alguna.

Encuentra en el Reglamento de Trabajo de la industria de Hilados y Tejidos de Algodón poblana, el antecedente más cercano en nuestro país de dicho instrumento y que, como sabemos, originó aquél laudo presidencial emitido por Porfirio Díaz, contrario a los intereses de los trabajadores, que tuvo como consecuencia las huelgas y disturbios de Río Blanco.

Posterior a la Revolución, se establecieron en nuestro país un cúmulo de leyes y proyectos sociales, de los cuales el más relevante fue probablemente el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915, en el cual se dedicaba un capítulo completo al Contrato Colectivo de Trabajo lo cual significó un avance, en cuanto a la regulación legal de esta figura, aún cuando no haya prosperado dicho proyecto.

El 14 de diciembre de 1915, se promulgó en Veracruz la "Ley de Asociaciones Profesionales", realizada por Agustín Millán, en la cual se sancionaba indirectamente el derecho que poseían los sindicatos para celebrar contratos con el fin de regular los salarios, horas y condiciones de trabajo, en vista de que se imponía una multa a los patronos que se negaran a la celebración de dicho convenio.

También la Ley del Trabajo, para el Estado de Yucatán del 15 de diciembre de 1915, contemplaba la celebración de "convenios industriales" al señalar que son los que ligan *"a una unión o federación de*

trabajadores con sus patronos organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo y para una obra determinada"

Desde estos momentos ya se empezaban a denotar, los rasgos característicos del Contrato Colectivo de Trabajo, tal como lo conocemos en la actualidad, pues ya se habla de su duración, o por lo menos que debía contener entre su clausulado una vigencia determinada.

La primera ley que contuvo un capítulo especial destinado a la regulación del Contrato Colectivo de Trabajo, fue la que se dictó en el Estado de Coahuila, que en su capítulo sexto, prácticamente reprodujo el proyecto de Zubarán Capmany.

En el texto original del artículo 123, de la Constitución de 1917, no se mencionaba expresamente a los contratos colectivos, sin embargo, podían entenderse señalados en su proemio, cuando en éste se señala que las leyes sobre el trabajo que expidan 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"*

Fue hasta legislaciones posteriores cuando se mencionó explícitamente a estos contratos, tales como los Proyectos de Ley de 1919 y 1925, el Proyecto Portes Gil y el Proyecto de la Secretaría de Industria que posteriormente serviría de base a la actual Ley Federal del Trabajo, promulgada en agosto de 1931.

En substancia, se han mantenido firmes los principios del Contrato Colectivo de Trabajo hasta la fecha, aún cuando fuere deseable que no se prestara este noble instrumento, para las irregularidades que mencionamos en el desarrollo del presente capítulo.

Pero, sobre todo, lo más importante es considerar que esta figura es perfectible y que se tiene que buscar su depuración, para que algún día pueda ser lo que se propusieron los ideólogos que lo contemplaron.

Con esta última consideración damos por terminado el presente capítulo.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA:

El presente capítulo tiene por objeto hacer un minucioso análisis de la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, desentrañando sus elementos esenciales, sus características y sus formas.

Hecho lo cual, procederemos a describir algunos conceptos paralelos al Contrato, como son las partes que lo celebran, el objeto, los plazos y términos y en general, el contenido de esta figura.

Hablar de naturaleza, es hablar de la esencia, por lo que nuestro propósito fundamental es darle al lector los elementos necesarios para conocer este instrumento.

Y precisamente uno de los objetivos principales de la presente obra es conocer la esencia del Contrato Colectivo de Trabajo, pues no se puede pensar en la realización de un trabajo de investigación, sin que éste tenga por objeto llegar al fondo del problema planteado.

Siguiendo el orden establecido por nuestro capitulo, en primer término analizaremos grosso modo, todas y cada una de las tesis que se han esbozado sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para tales fines, retomaremos en este capítulo, el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo, para que nos sirva de punto de partida, y nos ayude, al desmembrar sus elementos, a conseguir el objetivo propuesto.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO es el acuerdo de voluntades en virtud del cual, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones se obligan a otorgar determinadas prestaciones a un grupo de

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA:

El presente capítulo tiene por objeto hacer un minucioso análisis de la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, desentrañando sus elementos esenciales, sus características y sus formas.

Hecho lo cual, procederemos a describir algunos conceptos paralelos al Contrato, como son las partes que lo celebran, el objeto, los plazos y términos y en general, el contenido de esta figura.

Hablar de naturaleza, es hablar de la esencia, por lo que nuestro propósito fundamental es darle al lector los elementos necesarios para conocer este instrumento.

Y precisamente uno de los objetivos principales de la presente obra es conocer la esencia del Contrato Colectivo de Trabajo, pues no se puede pensar en la realización de un trabajo de investigación, sin que éste tenga por objeto llegar al fondo del problema planteado.

Siguiendo el orden establecido por nuestro capitulo, en primer término analizaremos grosso modo, todas y cada una de las tesis que se han esbozado sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para tales fines, retomaremos en este capítulo, el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo, para que nos sirva de punto de partida, y nos ayude, al desmembrar sus elementos, a conseguir el objetivo propuesto.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO es el acuerdo de voluntades en virtud del cual, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones se obligan a otorgar determinadas prestaciones a un grupo de

trabajado, es representados por uno o varios sindicatos y éstos a su vez, se obligan en conjunto a prestar un servicio personal y subordinado ajustándose a lo dispuesto por la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ³⁰

Más adelante, analizaremos todos y cada uno de los elementos que integran la definición transcrita, pero por el momento nos limitaremos a citarla, y a exponer la problemática que presenta su denominación.

Terminológicamente, esta figura ha sufrido una serie de modificaciones, puesto que, en la doctrina, no se había dado un consenso. Recordaremos que cuando nace el Contrato Colectivo, sólo existía el Derecho Civil como regulador de las relaciones entre particulares, y, por lo tanto, sólo se le podría dar una denominación, que era la de Contrato.

En el desarrollo del presente, expondremos algunas razones por las que consideramos no es de lo más adecuado este término, pues, haciendo un análisis comparativo con la figura civilista, nos daremos cuenta que existen diferencias fundamentales que los hacen radicalmente distintos.

El primer punto de discusión entre la doctrina fue el si debiera llamársele Contrato o Convención :

En primer lugar, por que querían asignarle un término que se distinguiera del clásico y tradicional concepto romanista de Contrato.

En segundo lugar, por que consideraban que no tenía aplicación efectiva la denominación Contrato, entrándose de los instrumentos que se celebraban en materia de Trabajo para regular las relaciones entre obreros y patronos.

Así las cosas, el primero en establecer esta distinción terminológica fue LEON DUGUIT en las conferencias de Buenos Aires de 1911, en las que afirmó, que con el fin de adecuar esta figura con la realidad, era urgente sustituirla por la locución Convención Ley.

³⁰ Vid p. 21

La legislación francesa de 1919 recoge dicha denominación al describir las relaciones que se presentan entre los distintos grupos de trabajadores y sus patronos.

Como podemos observar, en México, a pesar de que se consideró y aceptó la conveniencia de emplear la denominación de "Convención Colectiva de Trabajo", se prefirió conservar la de Contrato por no alejar esta figura de las leyes y jurisprudencias existentes, que podían aplicarse a los casos que se presentasen. Además, en virtud de que ya era tradición, entre trabajadores y patronos llamarle Contrato Colectivo de Trabajo.

Uno de los autores que coincide con DUGUIT en el hecho de llamarle a esta figura "Convención Colectiva" es el maestro MARIO DE LA CUEVA, quien así lo expresa en su obra denominada "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo":

"Los orígenes del término contrato colectivo se confunden en la doctrina y en la legislación extranjeras con el nacimiento mismo de la institución: en la Era de la tolerancia solamente existía el derecho civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios, era el contrato; y se le dio el nombre de colectivo por que se aplicaba a una colectividad de trabajadores. La denominación fue hija de su tiempo y, a la vez, una imposición del derecho civil"³¹

Después de todo, y aún cuando coincidimos con la opinión del maestro DE LA CUEVA, el fin primordial de este trabajo es el de analizar la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, resultando un tanto irrelevante el cómo se le denomine, pero vale la pena expresar su problemática.

Históricamente hablando, recordaremos que al empezar a buscar una adecuación jurídica de las relaciones obrero-patronales, se les identificó como un "arrendamiento de servicios", y en ese sentido, se consideró al trabajo como un objeto de enajenación del hombre, quien se

³¹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Edic. 7a. Edit. Porrúa S.A. México, 1993. Pp. 375 y 376.

encontraba así equiparado a una cosa que pertenecía de hecho al patrón, el cual poseía sobre sus obreros un dominio libre y total.

Dada esta concepción, el patrón sentía ser poseedor del derecho de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, pues no tenía obligación alguna de pactar individualmente las mismas; esto trajo como consecuencia la creación del Reglamento de Fábrica, considerado por muchos como un instrumento de opresión y explotación.

Generalmente, dicho Reglamento se fijaba en la entrada de las fábricas y era estrictamente obligatorio para los trabajadores, observarlo en sus términos so pena de ser despedidos de su trabajo.

Sin embargo, ayudó en mucho a que los trabajadores sintieran la necesidad de ser escuchados e imponer sus intereses, dándose el punto de ruptura que dio inicio al gran movimiento obrero del siglo XIX, que culminó con el establecimiento y respeto de los derechos laborales.

"Si la compilación de Justiniano fue la razón jurídica de una sociedad esclavista, le Code Napoleón lo fue para la sociedad burguesa, pero así como el esclavo romano era una cosa como cualquiera, la energía humana de trabajo era también una cosa que se vendía y se compraba en el comercio. Teóricamente libre, al ingresar a una empresa el obrero quedaba sometido incondicionalmente a la voluntad omnipotente del patrono. Las convenciones colectivas serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano: para la concepción triangular de nuestro estatuto, que hemos explicado varias veces, las convenciones colectivas son el vértice de ese triángulo equilátero, y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo, colectivo e individual, también lo es que las convenciones constituyen la finalidad suprema del presente, de tal suerte que si faltaren o cuando los sistemas opresivos las prohíben, la sindicación y la huelga pierden la ruta, como el buque fantasma del Holandés errante de Ricardo Wagner." ³²

³² DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ob. cit. Pp. 378 y 379.

La anterior cita nos revela, de alguna manera, el orgullo que sentían los doctrinarios más importantes de la época, al haber reivindicado los derechos de los trabajadores, así como la importancia de las figuras de : sindicalismo, huelga y Contrato Colectivo de Trabajo.

TESIS QUE SE HAN ELABORADO EN TORNO A LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Como ya se ha apuntado, la evolución del Derecho del Trabajo tuvo como punto de inicio la separación de esta rama del viejo y hermético Derecho Civil. Esto podría pensarse fue un proceso sencillo, pero entre dicha separación y el Derecho del trabajo tal como lo conocemos, hubo una serie de discusiones doctrinales y teorías que lo circundaron.

LILLE JEAN-MARIE ARNION, señaló dos épocas, con un fin didáctico, en la evolución de las ideas de la concepción del Contrato Colectivo de Trabajo, señalando para tal efecto la época anterior y posterior de un acontecimiento histórico: la Ley de Asociaciones Profesionales de 1884.

Esta distinción comprende diversas teorías de las cuales se denota la transición existente entre las llamadas tesis civilistas o clásicas y las socialistas o renovadoras.

LAS TEORIAS CLASICAS

Estas teorías se dividieron en dos grupos, estando por un lado la escuela alemana, dirigida por PHILIPP LOTMAR, y por el otro, la francesa en conjunción con la belga.

Por lo que se refiere a la doctrina alemana, resaltamos fundamentalmente el hecho de que puso de manifiesto uno de los principales problemas con los que se enfrentaban lo teóricos: ¿ Es posible que los contratos se refieran a prestaciones actuales que serán aplicadas a contrataciones futuras?

Esta primera reflexión nos resulta de sumo interés, por que siempre hemos sabido que las personas que celebran actos o negocios jurídicos deben de tener la capacidad legal para ello.

El propio concepto de persona que, desde aquél entonces a la fecha enseñan en todas las facultades de Derecho de índole romanista, es el de que son "centros de imputación de derechos y obligaciones". En este orden de ideas, resultaba absurdo que una persona indeterminada, como lo era el trabajador que aún no ingresaba a prestar sus servicios, pero que lo haría en algún tiempo, pudiera emitir su voluntad, y más aún comprometerse en un acto previo a este último acontecimiento.

Esto se contrapone con cualquier lógica jurídica, pero, como se podrá dar cuenta el lector es uno de los puntos que marcan la diferencia entre el Contrato, desde el punto de vista civilista, y el Contrato Colectivo de Trabajo, -esto sin perjuicio de las consideraciones hechas al iniciar el presente capítulo cuando hablamos de la conveniencia de llamarles convenciones colectivas-.

Resultó ser una figura híbrida como lo es actualmente, por ejemplo los llamados "Contratos de adhesión", que se celebran usualmente por las grandes compañías prestadoras de servicios, y en los que solo interviene la voluntad de una de las partes contratantes.

De inmediato, al descubrir los teóricos este inconveniente, trataron de encontrarle una justificación con tal de no separar al Contrato Colectivo de Trabajo del sólido cuerpo del Derecho Civil.

"Lo que individualiza a los contratos colectivos, escribió el ilustre tratadista, es que no se refieren a prestaciones actuales, sino que miran hacia el futuro, quiere decir, su finalidad es la regulación de contrataciones futuras; en ellos se determina el contenido de dichas contrataciones. Por lo tanto, no se determina que se celebrarán contratos en un mañana más o menos próximo o lejano; el pacto se refiere a las cláusulas de los contratos en la hipótesis de que se celebren en el futuro. De lo expuesto se deduce que la limitación a la futura libertad de

contratación no consiste en si se contratará, sino a cómo se hará, o sea, a cuál debe ser el contenido de los eventuales pactos.

La fuerza obligatoria y ejecutiva de estos convenios, continúa explicando Lotmar, no contraría ningún principio ni moral ni jurídico, ni siquiera el principio de libre contratación, pues es una fiel aplicación de él, ni está tampoco en oposición con las buenas costumbres³³

Como se ha dicho, la apreciación hecha por LOTMAR resulta acertada, pues marca una de las diferencias más importantes entre el Contrato y la Convención Colectiva.

LA DOCTRINA FRANCESA Y BELGA.-

Las doctrinas esbozadas por los maestros que integraron la llamada escuela Franco-Belga, encontraron en un principio, como obstáculo para reconocer a los Contratos Colectivos de Trabajo como una nueva institución del derecho, "la falta de legitimación de los sindicatos".

En aquellos tiempos, tal como hemos apuntado, no se les reconocía a los sindicatos personalidad jurídica alguna, eran solamente sociedades de facto, y por lo tanto no podían considerarse jurídicamente válidos los acuerdos, o en general, los actos celebrados por estos.

Por la consideración anteriormente hecha, y con el fin de encuadrar en el ámbito jurídico al Contrato Colectivo, se le identificó como una especie de pacto de no agresión o tratado de paz en el que intervenían tanto el patrono como sus empleados.

Nos referimos, desde luego al hablar de la "no agresión", al compromiso que adquirirían los trabajadores unidos a no estallar una huelga que paralizara las actividades de la empresa.

³³LOTMAR. "Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches". Leipzig, 1902, Pp. 755 y sigts. Cit. por. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 381.

Este pensamiento puede advertirse de la simple lectura de la opinión del célebre tratadista francés MARCEL PLANIOL, y que se transcribe a continuación:

"El contrato colectivo es una declaración hecha por los patronos, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales les será posible enrolar a los obreros. Reemplaza al reglamento de taller, que antaño elaboraba el patrono por sí y ante sí, pero de él no puede nacer ninguna obligación contractual. No es un contrato de derecho común, sino una especie de tratado de paz, cuya única sanción es la huelga..."³⁴

De este pensamiento podemos resaltar los siguientes aspectos:

- Se considera al Contrato Colectivo como una declaración unilateral de voluntad.
- Dicha manifestación es a cargo del patrón, obligado quizá por una huelga,
- La huelga es considerada como una arma de presión que tienen a su favor los obreros.
- En él se establecen las condiciones que regirán los trabajos en las futuras contrataciones.
- Se pone de manifiesto la falta de obligatoriedad legal que tenían los Contratos Colectivos. (ninguna obligación contractual).
- La única sanción que se prevé en ellos para el caso de incumplimiento es la Huelga.

Por todas estas reflexiones es por lo que confirmamos que fue un proceso difícil el que sufrió, no solamente la figura del contrato colectivo, sino en general todas las instituciones que conforman el Derecho del Trabajo al desprenderse del cuerpo del Derecho Civil.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" ob. cit. pag. 381.

Por otro lado, es necesario analizar, la situación que prevalecía por lo que se refiere a los sindicatos.

Como sabemos, en aquellos tiempos, no se les reconocía personalidad jurídica a las asociaciones obreras, sino que eran consideradas como agrupaciones de hecho.

El lector podrá pensar seguramente, que la aseveración anteriormente hecha la hemos repetido cuantas veces hemos tenido oportunidad, pero lo importante en esta ocasión, es hacer un estudio comparativo de la figura del sindicato, en aquellos días y cómo son ahora, desde el punto de vista del reconocimiento legal; es decir, en cuanto a la personalidad con que se ostentan al desplegar sus actividades.

Pero por el momento nos limitaremos en denunciar la irregularidad en la que incurre el legislador al, por un lado, considerarlos como personas jurídicas, y por otro no reconocer sus actuaciones fuera de la demarcación territorial en donde fueron creados.

El desarrollo del problema expuesto en el párrafo que antecede se hará más adelante, siendo oportuno anunciarlo desde este punto, pues aparentemente, la evolución de las instituciones laborales han alcanzado su clímax, pero han quedado algunos resagos de la añeja discriminación de las figuras del derecho del trabajo.

Volviendo a las doctrinas elaboradas en torno a la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo, debemos decir, que las anteriormente expuestas no fueron las únicas, pero sí las más importantes.

En el desarrollo de la institución del contrato colectivo, hubo una etapa que podríamos denominarla de "transición" y que tuvo lugar entre las tesis puramente civilistas y las que aceptaron al Derecho del Trabajo, como una nueva especie de derecho y que para efectos didácticos del presente trabajo, las hemos denominado como las "socialistas".

A pesar de que en la Ley de Asociaciones Profesionales de Francia, no se contemplaba aún como una institución jurídica al Contrato

Colectivo, siempre fue un hecho su celebración, llegando al grado de parecer que se quedara al margen del de derecho su práctica.

Como señalamos anteriormente uno de los principales inconvenientes para acomodar al Contrato Colectivo de Trabajo dentro del cuerpo del derecho, fue la legitimación de las partes contratantes, es decir, la indeterminación de los sujetos de derechos y obligaciones que lo celebraban.

Pero de alguna forma este obstáculo fue superado, constituyendo un punto a favor de aquellos doctrinarios que pugnaban por la creación de ese tercer género denominado "derecho social". Desde luego, este no fue el único inconveniente, pues surgieron más interrogantes en éste sentido, y comenzaron los teóricos a tratar de resolver los problemas ahora planteados.

Para tratar de esclarecer las interrogantes planteadas, desmembraron al contrato colectivo, para separar sus elementos y caracteres y así poder llegar a conclusiones sólidas con el fin de que no siguiera estando esta figura al margen del derecho.

Los elementos más objetivos que se encontraron en este experimento fueron los siguientes:

- a) Era un contrato privado, pues esa es la naturaleza de los entes que lo celebran. (sindicato, como institución social y patrón).
- b) El *objeto* del contrato sería la determinación de las condiciones para la prestación de los servicios que deberían incluirse en los contratos individuales de trabajo.
- c) Las cláusulas del contrato colectivo se aplicarían a los miembros del sindicato obrero que lo celebró, pero no podían extenderse a terceros, por consiguiente, sería un contrato de y para los miembros de la asociación pactante.

Fue en sí un gran avance el tratar de desentrañar los elementos más regulares del contrato colectivo, pero, desgraciadamente las tesis posteriores fueron destruyendo una a una las tesis antes expuestas.

LA TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS

Recordaremos que se consideró, que por virtud del Contrato Colectivo, el sindicato contratante hacía las veces de un gestor, pero se requería la aceptación de los obreros que ingresaban a prestar sus servicios, resultando que no siempre estaban de acuerdo con lo pactado y por lo tanto podían convenir libremente condiciones distintas de trabajo.

EL MANDATO

En principio, el empleado quedaba obligado con el patrono en virtud de la celebración del contrato colectivo, pero ello no impedía que posteriormente se celebrara un nuevo convenio entre ellos, de tal suerte que no se garantizaba la inviolabilidad del contrato.

EL MANDATO COMPLEJO

En principio podemos decir, que esta teoría parecía explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo, pues el sindicato, como mandatario de los trabajadores podía convenir con el patrón sobre las condiciones en las que debían prestarse los trabajos, obligando a los trabajadores a su vez.

Asimismo, resultaban obligados los trabajadores entre sí como coagremiados que eran. Tal como se puede apreciar, esta teoría adolece como la anterior, del inconveniente que se perdía la personalidad del sindicato, pues éste carecía entonces de una acción propia como mandatario, de exigir el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud del mandato.

LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCEROS

Sería ocioso explicar que encontramos los mismos problemas que se vislumbran en las dos teorías que anteceden, sobre todo en función de la personalidad y la función de los sindicatos.

LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA

De sobra podemos decir que la teoría de la ficción consistía en considerar a las personas jurídicas como entes independientes de las personas que las constituían, de tal suerte que se daba *nacimiento*, con la constitución de una sociedad, a un nuevo centro de imputación de derechos y obligaciones.

Al tratar de explicar la naturaleza jurídica de los Contratos Colectivos, se identificó a los sindicatos como personas jurídicas con una personalidad distinta a la de los agremiados, y como tal, podían válidamente celebrar todo tipo de actos jurídicos, y desde luego, entre ellos el Contrato Colectivo.

Pero, a pesar de que el sindicato, al celebrar un contrato colectivo, actúa en representación de los trabajadores que se encuentran afiliados al mismo, no se puede aceptar que los derechos que nacen por virtud del contrato colectivo, no sean de la sociedad (sindicato), sino de sus agremiados.

Al haber desarrollado las principales teorías sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, hemos conseguido uno de los objetivos del presente capítulo, por lo que ahora procederemos a analizar detalladamente los elementos que componen la definición del Contrato para mejor conocerlo.

Según la definición que proporcionamos, el contrato es:

Acuerdo de Voluntades. - Es el elemento fundamental de los actos bilaterales; consiste en el consenso de dos o más entes dotados de libertad y personalidad jurídica que desean relacionarse para lograr un objetivo determinado que producirá ciertas consecuencias jurídicas.

Este, es un elemento común a cualquier tipo de contrato, tanto civil como laboral etc. y es un elemento de existencia, es decir imprescindible.

Patrón.- Según el artículo 10 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

En otras palabras, el patrón es aquella persona, ya sea física o moral, que empleando determinados recursos económicos (capital) emprende un negocio o lleva a cabo una actividad productiva, y para alcanzar sus fines se sirve del trabajo físico o intelectual de los trabajadores que tiene a su servicio, asignándoles categoría, salario, horario, etc.

En nuestra opinión, el patrón o empresario es una de las piezas fundamentales de la estructura productiva de cualquier país. No se podría concebir un Derecho del Trabajo sin la existencia del patrón aún cuando se le haya "satanizado" por la historia y los movimientos obreros.

Sindicato.- Según el artículo 356 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".*

Esta definición que nos proporciona la LEY FEDERAL DEL TRABAJO se corrobora en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la CONSTITUCIÓN POLITICA de nuestro país, que a letra dice:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; los sindicatos, a su vez, tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de

formular su programa de acción. Después de que los artículos 360 y 364 fijan los requisitos para la formación de los sindicatos y de que el 365 dispone que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 366, a fin de garantizar mejor el derecho y la libertad sindicales, determina los casos únicos en los que puede negarse el registro de un sindicato y agrega, en su párrafo final, que si la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro no dicta la resolución dentro de un término de sesenta días, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales.

En aplicación del mismo principio de libertad sindical, el proyecto acepta la sindicación plural, que significa que en cada empresa o rama industrial o gremio, pueden formarse varios sindicatos.

Bien dicen que la unión hace la fuerza, y ésta es la razón o el motivo fundamental que ha considerado el legislador universal al contemplar la figura del sindicato en todas y cada una de las legislaciones contemporáneas.

Estas asociaciones sindicales teleológicamente deben ser creadas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, lo que necesariamente debe traducirse en un beneficio colectivo para las partes que integran el Derecho del Trabajo.

Trabajador.- Legalmente el trabajador es aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Esto es recogido por el artículo 8 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, el que además añade que *"para todos los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"*.

Así como dijimos que no se puede concebir al Derecho del Trabajo sin patrones, de la misma manera el trabajador es otra de las piedras angulares de la actividad productiva de cualquier nación.

Cabe señalar que nuestra ley laboral sólo contempla la posibilidad de que el trabajador sea persona física, lo cual significa que si un determinado patrón contratara para ejecutar determinados trabajos a una persona moral, se daría entre ellos una relación de tipo mercantil, y no laboral.

En este sentido, los trabajadores de la sociedad que va a ejecutar los trabajos, y si ésta cuenta con los elementos económicos suficientes para responder de la relación laboral, no serían empleados del patrón que contrató a la persona moral, sino de ésta, presentándose entonces la figura del "intermediario".

Prestaciones.- Entiéndase por prestación todo beneficio que recibe el o los trabajadores por la prestación de sus servicios, ya sea a título de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro, etc.

Tanto la definición del salario como en general, todas las prestaciones de las que gozan los trabajadores se encuentran dispersas en diversas disposiciones contenidas en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, la cual establece sólo los mínimos por lo que se refiere a la proporción en que éstas deben otorgarse.

Se puede considerar a las prestaciones como la retribución de los servicios que el empleado desempeña. Como sabemos, una de las características principales del Derecho es la bilateralidad, lo que significa que a toda obligación corresponde la facultad de exigir su cumplimiento, lo cual se traduce, en el ámbito del Derecho del Trabajo, en que a cambio de la prestación de sus servicios el trabajador tenga el inalienable derecho de exigir del patrón la retribución correspondiente.

Creemos estar ahora en posibilidades de comprender la diferencia existente entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato genérico en materia civil.

Desde el inicio, dijimos que expondríamos la manera en que se estudiaban los elementos del contrato en general, es decir, que nos valdríamos del Derecho Civil para resaltar algunos aspectos importantes que

se presentaban entratándose del Contrato Colectivo de Trabajo, fijando fundamentalmente nuestra atención al desarrollar el elemento de validez denominado "la forma", pues éste es el tema central de la presente tesis.

Procederemos a plasmar un pequeño cuadro sinóptico de los elementos del contrato en general:

Elementos de existencia	Consentimiento Objeto Solemnidad
Elementos de validez	Forma Objeto, motivo o fin lícito Ausencia de vicios en la voluntad Capacidad

En principio, debemos de establecer la diferencia entre los elementos de existencia y los de validez de los contratos. Esta radica fundamentalmente en la sanción que trae aparejada en caso de que no se presenten unos y otros, siendo que si faltase alguno de los elementos de existencia, su sanción o consecuencia sería la inexistencia del acto jurídico, que se equipara a la "nada jurídica" y por lo tanto, ningún efecto puede producir por lo menos en cuanto al Derecho corresponde.

En cambio, cuando el acto jurídico, en especial el contrato, carece de alguno de los elementos denominados "requisitos de validez", la sanción que el legislador establece, es la nulidad del acto, esto es que una vez que se subsane dicha carencia, el acto se convalida y entonces pueda plenamente surtir todos y cada uno de sus efectos.

En este orden de ideas, y tal como se puede observar, la sanción estipulada y que se aplica en los casos en que el acto jurídico denominado contrato, carece de uno de los elementos de validez, es mucho más bondadosa que la que se aplica en los casos en que el contrato deja de contener un elemento de existencia.

Por lo anterior, consideramos de suma importancia el análisis de los elementos que integran el contrato en general, pues como ya se dijo, la raíz del problema planteado en la presente tesis radica en el hecho de que en materia del Trabajo y al hablar específicamente del Contrato Colectivo de Trabajo, el legislador no fue claro al establecer, en principio, los elementos que deben contener dichos instrumentos, y en segundo lugar, las consecuencias o sanciones que traería aparejada la ausencia o inobservancia de dichos elementos.

ELEMENTOS ESENCIALES

CONSENTIMIENTO

El consentimiento, en términos generales, es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción de efectos de Derecho, siendo necesario que la expresión del mismo tenga una manifestación exterior.

Este primer elemento de existencia de los contratos, posee una peculiaridad muy especial, pues su composición es compleja y no puede entenderse como un acontecimiento aislado, sino que se estructura con la suma de dos o más voluntades libres, que tienen el propósito de asociarse con el fin de producir ciertas consecuencias jurídicas en la realidad.

Hemos dicho que la composición del consentimiento es compleja pues consta de dos partes; por un lado, la oferta o peticación que una de las dos voluntades interactuantes emite, y por otro, la aceptación que la otra parte externa para consolidar el negocio o acto que pretenden llevar a efecto.

Así mismo, y para poder ser considerado el consentimiento como un elemento existencial del contrato, es indispensable que las manifestaciones a que nos hemos referido en el párrafo que antecede, tengan u observen una manifestación fehaciente, es decir, que a los ojos de todos se perciban dichas conductas.

En este orden de ideas, la policitud u oferta se puede entender como la manifestación exterior que emite una de las partes contratantes que desea unir su voluntad con otro sujeto, que posee algo o realiza alguna actividad de la que necesita la primera. Es una declaración unilateral de voluntad recepticia que puede ser expresa o tácita que se hace a la persona presente o no presente, determinada o indeterminada, con el ánimo de cumplir en su oportunidad.

En otras palabras, el policitante demanda los bienes o los servicios que produce o presta el aceptante, de tal suerte que al emitir este último su voluntad de contratarse, y a cambio de alguna contraprestación, se perfecciona el consentimiento y por lo tanto, el negocio jurídico a celebrar surte plenamente sus efectos o consecuencias.

Por su parte, la aceptación, que es la otra cara de la moneda del consentimiento, se debe de entender como la declaración unilateral de voluntad, expresa o tácita, mediante la cual se manifiesta la adhesión a la propuesta que ha hecho el policitante, y mediante la cual se perfecciona y da nacimiento al acto o negocio jurídico.

Es importante resaltar que así mismo la aceptación debe emitirse de manera lisa o llana, es decir, reducirse a un simple "sí", pues no pueden excederse las pretensiones del aceptante o tampoco pretender obligarse en términos inferiores a los propuestos por el ofertante.

Como podemos observar, en este elemento es muy clara la bilateralidad del Derecho pues a pesar de que los intereses jurídicos de cada una de las partes entre sí son de índole diversa, sus voluntades se armonizan y se conjugan en una sola dando nacimiento a la relación contractual que a ambas les conviene.

Ahora, es conveniente precisar por qué se considera al consentimiento como un elemento de existencia de los contratos.

Esto no es simplemente por un simple capricho del legislador, sino que su fundamento radica en una situación de carácter meramente lógica. Es un elemento de existencia de los contratos puesto que si faltare la

voluntad de las partes contratantes no sería posible hablar de una relación jurídica pues no existiría ese "vínculo", que es el punto de encuentro de las dos voluntades que se unen al celebrar cualquier contrato.

Más aún , tampoco podría darse el consentimiento si sólo se presentase una de sus dos partes componentes, peticitación o aceptación que, a pesar que cada una de ellas por su parte podría producir ciertas consecuencias jurídicas por el simple hecho de ser declaraciones unilaterales de voluntad, ello no sería suficiente para que se diera una relación de carácter contractual, sino que se aludiría a una fuente diversa de las obligaciones.

Por todo lo anterior, es lógico que la consecuencia inmediata o sanción que trae aparejada la falta del consentimiento sea la inexistencia del contrato, es decir, la nada jurídica que no puede, como "contrato" producir efecto legal alguno entre las partes.

Una vez hechas las consideraciones pertinentes al desarrollo de este primer elemento de existencia de los contratos, será conveniente transportar y analizar sus similitudes por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo.

En principio de cuentas, podríamos decir que al celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo cualquiera debe existir este elemento de existencia en términos generales, pero es a su vez importante señalar las siguientes salvedades:

Como dijimos al principio de la exposición del consentimiento, éste es un elemento complejo que se integra de dos partes que son: la peticitación y la aceptación. Transferido esto al Contrato Colectivo, sería en todo caso al Sindicato al que le correspondería tomar la posición de peticitante u ofertante, y al patrón o sindicato de patronos colocarse en la postura de aceptante.

Cabe señalar que para muchos autores en el Contrato Colectivo de Trabajo se atenta contra el principio la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD, pues como es sabido, una vez que el sindicato representante

del mayor interés profesional de los trabajadores pretende celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón, éste no puede por ninguna circunstancia dejar de aceptar obligarse en la celebración del mismo.

A mayor abundamiento, si el patrón o sindicato de patronos se rehusare a contratar con el sindicato de trabajadores, correría siempre el riesgo inminente de que éste último estallara un movimiento huelguístico en la empresa o establecimiento de aquél.

Es por ello que muchos doctrinarios opinan que la voluntad del patrón se ve en todo caso coaccionada por la del sindicato, quedándole únicamente el recurso extrajudicial de la negociación, con el fin de ajustar, en la medida de lo posible, las aspiraciones de los trabajadores con sus posibilidades económicas.

Lo anterior plenamente se corrobora con lo dispuesto por el artículo 387 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO que a la letra dice lo siguiente:

Art. 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

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

A su vez, las fracciones II, III y IV del artículo 450 de la misma LEY FEDERAL DEL TRABAJO expresan:

Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

...II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de

conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;...

Es claro cómo la propia LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en los términos de los artículos transcritos, hace definitivamente nugatorio el principio de la autonomía de la voluntad al obligar al patrón a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Incluso, fijemos nuestra atención en la fracción IV del mismo artículo 450 transcrito, en la que se establece como uno de los objetivos de la huelga, el exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo. Sabemos que la única vía para exigir el cumplimiento forzoso de los contratos es la judicial, bastando sólo para esta conclusión el simple análisis del artículo 1949 del Código Civil que a continuación se transcribe:

Art. 1949.- La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.

En cambio, en materia de trabajo, el sindicato de trabajadores, cuando el Contrato Colectivo de Trabajo no se cumple en sus términos, no tiene que ocurrir ante los tribunales a deducir la acción de cumplimiento forzoso, sino que únicamente ejercita su derecho unilateral, su arma de

presión que es la huelga, restando con ello la posibilidad al patrón de oponer las excepciones que juzgue convenientes y así defender sus intereses cuando el incumplimiento que alega el sindicato no existiere.

OBJETO

El objeto de los contratos es, podríamos decir, la causal legal que vincula a las partes contratantes, obligándolas entre sí a desplegar cierta conducta.

Al igual que el consentimiento, la concepción del objeto es compleja, pues se puede hablar de OBJETO DIRECTO y OBJETO INDIRECTO.

OBJETO DIRECTO	CREAR Y TRANSMITIR DERECHOS Y OBLIGACIONES.
----------------	--

OBJETO INDIRECTO	Se traduce en una obligación de	DAR HACER NO HACER
------------------	------------------------------------	--

La tercera concepción del objeto es la cosa misma que se presta, entendida ésta en un sentido meramente material.

Objeto directo.-

Tal y como se aprecia en el cuadro insertado anteriormente, el objeto directo de los contratos únicamente tiene estos dos cauces que son el crear y/o transmitir derechos y obligaciones.

Cabe señalar que la doctrina establece una clasificación más amplia de esta fuente de las obligaciones, señalando al convenio como el

género y al contrato como especie de éste, naciendo así mismo otra especie que la misma doctrina ha denominado el *convenio en stricto sensu*.

Así las cosas, el *convenio en lato sensu* o en general, tiene como objeto directo la creación, transmisión, modificación o extinción de derechos y obligaciones, y el contrato entonces, concebido como una especie del primero, tendría por objeto solamente la creación o transmisión de derechos y obligaciones, restándole al convenio en stricto sensu sólo la modificación y extinción.

Es de esto de donde se desprende que los contratos sólo pueden tener como objeto directo las conductas anteriormente descritas.

Crear derechos y obligaciones significa "dar nacimiento" a algo que anteriormente no existía en el ámbito jurídico, es decir, se va a dar lugar a una relación bilateral entre dos sujetos que han exteriorizado su consentimiento y su voluntad de obligarse.

Cuando hablamos del consentimiento dijimos que éste se integraba a base de dos necesidades o deseos distintos entre sí, pero que en conjunto se armonizaban para dar nacimiento a una nueva relación jurídica.

Podríamos decir entonces que ese deseo o voluntad de obligarse se desprende de la necesidad que crea la consecución del objeto, es decir, primeramente, dentro del mundo interior del sujeto nace la necesidad referida para después exteriorizarla traduciéndose probablemente en la policitud u oferta o en la misma aceptación.

Puede darse también el caso de que el deseo de las partes, en un momento dado, no se traduzca en la creación de derechos y obligaciones, sino en su transmisión, esto es, la transmisión presupone la existencia de un derecho u obligación previo del cual es titular alguna de las partes contratantes, y que en su momento desea transferir a la otra.

En este orden de ideas, todos los contratos deben siempre de contar con un objeto, pues éste es el contenido de los mismos, es la misma

esencia de los contratos pues, no se puede concebir el hecho de que dos partes se obliguen a crear o transmitir nada.

OBJETO INDIRECTO

Por otro lado, tal como dijimos, los contratos también deben contar con un objeto indirecto, que se traduce en tres tipos de conductas:

- **Dar**
- **Hacer**
- **No hacer**

En otras palabras, el objeto indirecto de los contratos vendría a ser el objeto directo de la obligación que se traduce en las conductas arriba mencionadas.

En el artículo 1824 del Código Civil para el Distrito Federal se establecen en dos fracciones los supuestos señalados:

- Art. 1824.- Son objeto de los contratos:*
- I.- La cosa que el obligado debe dar;*
 - II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.*

Se puede entender por dar el entregar una cosa determinada, es una conducta positiva de tipo material. Así mismo, al dar se le ha denominado como el prestar y por eso este tipo de objeto también se conoce como la prestación de cosas.

Cuando en un contrato se establece como objeto indirecto la conducta de prestar o dar una cosa específica, se alude a diversas hipótesis establecidas por el artículo 2011 del Código Civil:

CAPITULO V *De las obligaciones de dar.*

esencia de los contratos pues, no se puede concebir el hecho de que dos partes se obliguen a crear o transmitir nada.

OBJETO INDIRECTO

Por otro lado, tal como dijimos, los contratos también deben contar con un objeto indirecto, que se traduce en tres tipos de conductas:

- Dar
- Hacer
- No hacer

En otras palabras, el objeto indirecto de los contratos vendría a ser el objeto directo de la obligación que se traduce en las conductas arriba mencionadas.

En el artículo 1824 del Código Civil para el Distrito Federal se establecen en dos fracciones los supuestos señalados:

- Art. 1824.- Son objeto de los contratos:*
- I.- La cosa que el obligado debe dar;*
 - II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.*

Se puede entender por dar el entregar una cosa determinada, es una conducta positiva de tipo material. Así mismo, al dar se le ha denominado como el prestar y por eso este tipo de objeto también se conoce como la prestación de cosas.

Cuando en un contrato se establece como objeto indirecto la conducta de prestar o dar una cosa específica, se alude a diversas hipótesis establecidas por el artículo 2011 del Código Civil:

CAPITULO V *De las obligaciones de dar.*

Art. 2011.- La prestación de cosa puede consistir:
I.- En la traslación de dominio de cosa cierta;
II.- En la enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta;
III.- En la restitución de cosa ajena o pago de cosa debida.

El propio Código Civil establece expresamente los casos en los que se puede considerar que la obligación contenida en los contratos se trata de la prestación de cosa y así estipula los tres supuestos referidos, que en realidad son cuatro:

- a) Traslación del dominio de cosa cierta.
- b) Enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta.
- c) Restitución de cosa ajena.
- d) Pago de cosa debida.

Por lo que se refiere a la traslación de dominio, podemos expresar como el más claro ejemplo la compraventa que es el contrato en virtud del cual una persona denominada vendedor, se obliga a *transmitir el dominio* de una cosa determinada a otra, denominada comprador, quien se obliga a su vez a entregar un precio cierto y en dinero por el acto jurídico realizado.

El caso más ejemplificativo de la enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta lo es el propio arrendamiento en el cual el arrendador se compromete por virtud del contrato a entregar el bien arrendado al arrendatario sin que le transmita el dominio sino simplemente el uso o goce temporal del mismo.

En la restitución de cosa ajena, una de las partes se obliga a *devolver* (dar) a otra, una cosa que en estricto derecho le pertenece a esta última.

Y por último, el pago de cosa debida se refiere a una obligación contraída previamente, que consecuentemente se puede traducir en el compromiso contractual de entregarla.

El objeto de la obligación puede también revestir la forma de prestación de un hecho o una abstención, tal como fue señalado al analizar el contenido del artículo 1824 del código Civil.

La obligación de hacer o no hacer se puede entender como la o las conductas que el obligado debe observar por virtud del contrato, es decir, no presupone la existencia de una cosa material, sino de una *conducta o actividad* que deben ser desplegadas.

Una vez expuesto los matices que circundan al objeto de los contratos en general, es conveniente establecer también, por qué el legislador lo consideró como un elemento esencial o de existencia de los mismos.

La misma reflexión hecha al momento de dar nuestro punto de vista respecto del consentimiento, la reproducimos en esta parte.

Consideramos asimismo que la razón de que el objeto sea considerado como un elemento de existencia de los contratos, se debe más a la lógica que a la determinación caprichosa del legislador, pues como ya lo señalamos, el objeto es el contenido mismo de los contratos.

Las partes que se obligan en un contrato no pueden comprometerse a dar nada o a realizar nada, pues sería absurdo e ilógico y es por ello que el objeto es un requisito *sine qua non* de estos instrumentos jurídicos.

TERCERA CONCEPCION DEL OBJETO

Por último, sólo nos resta analizar la tercera concepción que se le da al objeto y que es la cosa misma que el obligado debe de dar o prestar al acreedor, es decir, entendida ésta en un sentido meramente material.

Verbigracia, si dos personas celebraran un contrato de compraventa de manzanas, el objeto del contrato sería precisamente las manzanas.

Hemos observado qué tan sano fue el transportar el análisis del contrato en general al Contrato Colectivo de Trabajo, y por lo tanto proseguiremos con el mismo ejercicio con este elemento denominado objeto.

En principio, el Contrato Colectivo de Trabajo sí debe de contener un objeto, tal como lo establece el propio artículo 386 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, y que a continuación se transcribe:

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

Como se puede ver, la Ley Laboral denomina al contrato colectivo como CONVENIO. El legislador, al redactar la Ley Federal del Trabajo, aparentemente no tuvo presente la distinción entre convenio y contrato, pues como ya hemos apuntado, todo contrato es convenio pero no todo convenio es contrato.

Más adelante, sigue señalando el artículo transcrito que el Contrato Colectivo tendrá por objeto establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La técnica jurídica empleada por el legislador no es del todo buena, en primer lugar por que parece confundir el término de condición con el de prestación.

Como sabemos, la condición es el acontecimiento futuro de realización incierta del cual depende el nacimiento o la extinción de derechos u obligaciones.

Por lo tanto, la redacción del artículo 386 de la Ley Federal del trabajo no es muy afortunada, pues, a pesar de que en la celebración de un contrato colectivo pueden sujetarse las obligaciones contenidas a términos o condiciones, no fue precisamente la concepción que se le quiso dar al vocablo condición, sino que fue la de prestación.

Aún cuando los precursores del Derecho del Trabajo pretendieron separar sus doctrinas del Derecho Civil, ello no significaba que se separaran de todo el Derecho, y dejaran de tomar en cuenta las instituciones jurídicas que incluso, han traspasado las barreras de la especialización y han sido adoptadas por la Filosofía del Derecho, es decir que deben ser completamente objetivas y válidas en todas las ramas.

Pero volviendo al objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, éste es el establecimiento de las "condiciones" según las cuales se *prestará* el trabajo.

- El objeto directo del contrato colectivo sería la creación de derechos y obligaciones recíprocos entre patrón y trabajadores.
- El objeto indirecto del contrato colectivo de trabajo se traduciría mixtamente en obligaciones de dar y obligaciones de hacer y no hacer.

Hemos dicho que el objeto directo del contrato colectivo es la creación de derechos y obligaciones pues los contenidos en él, no presuponen la preexistencia de un derecho que se vaya a transmitir, sino que en el acto de su celebración se crea la relación jurídica entre el patrón y sus trabajadores.

Incluso, al momento de celebrarse el Contrato Colectivo, seguramente ya existían relaciones de tipo contractual entre los trabajadores y el patrón, pero en lo individual, por lo que podemos decir que al celebrarse el Contrato Colectivo, opera una novación de las obligaciones previamente contraídas con los trabajadores en lo individual, y nace una nueva relación jurídica en virtud de este último.

La hipótesis anterior solamente es aplicable una vez salvada la siguiente condición: que las obligaciones contenidas en el contrato colectivo no sean inferiores a los derechos otorgados previamente en las relaciones individuales de trabajo.

Sobra decir que todas y cada una de las consideraciones hechas en torno al tratamiento del objeto de los contratos en general, se aplican plenamente por lo que al Contrato Colectivo de Trabajo se refiere.

Es decir, las prestaciones que el patrón otorgue a sus trabajadores por medio del Contrato Colectivo, si se trata de prestaciones en especie, éstas deben de encontrarse en el comercio; tener una existencia material, o cuando menos que sean susceptibles de existir; que sean determinadas o determinables, etc; y si se trata de prestaciones en monetario, es decir, en dinero, la cantidad debe estar perfectamente establecida en el contrato.

Así lo expresa el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales.

Por su parte, y en un estricto análisis comparativo de las dos figuras jurídicas, los trabajadores se obligan a desempeñar los trabajos, que, según sus habilidades, conocimientos y capacidad, les sean encomendados.

Cabe señalar, que las mismas consideraciones hechas anteriormente respecto de las obligaciones de dar a las que el patrón está sujeto, se aplican en este particular.

En este orden de ideas, las obligaciones de hacer a las que se sujetan los trabajadores por virtud del Contrato Colectivo deben observar las

mismas reglas que establece el Código Civil para el Distrito Federal, en el artículo 1827 ³⁵

Por lo tanto, los hechos que constituyan las obligaciones a las cuales estén sujetos los trabajadores contratantes, deberán ser posibles y lícitos, pues sería absurdo que los trabajadores se comprometieran por ejemplo a volar por sí mismos para cazar patos.

Como se indicó, los hechos a los cuales se obliguen los trabajadores deben ser lícitos, pues así mismo no sería permisible que dentro de las cláusulas que contenga el Contrato Colectivo, los trabajadores se obliguen a robar y matar, pues en principio, no podríamos decir que se trata de una empresa o establecimiento, sino de una asociación delictuosa, y por otro lado, todo cuanto no se apegue a derecho, no puede producir efecto legal alguno.

SOLEMNIDAD

Para el maestro Ernesto Gutiérrez y González, la solemnidad es: *"El conjunto de elementos de carácter exterior del acto jurídico, sensibles en que se plasma la voluntad de los que contratan, y que la Ley exige para la existencia del mismo.*

*El efecto de esta forma en el acto jurídico, es darle existencia y así por el contrario ante su falta, por ministerio de la Ley, la voluntad de los que pretendan contratar no produce los efectos deseados y sus voluntades no alcanzan el rango de acto jurídico, y se puede decir con la tesis clásica que el 'acto no existe'."*³⁶

La solemnidad, como se expresa en la cita anteriormente transcrita, comparte con el objeto y el consentimiento el carácter de elemento de existencia y como tal, debemos darle un tratamiento especial.

Como quedó asentado, al legislador le preocupó la celebración de ciertos actos jurídicos, es decir, que éstos se celebraran con estricto apego

³⁵ VID. PAGINA 80.

³⁶GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". Edic. 9a. Ed. Porrúa S.A. México 1990. pág. 294.

a Derecho, y es por ello que a esos elementos sensibles y externos que rodean al acto y a los cuales se les ha denominado como la solemnidad, deben siempre de observarse bajo pena de inexistencia.

El ejemplo más claro en donde la solemnidad aparece es el contrato de matrimonio (que a decir de muchos no es realmente un contrato aún cuando en la Constitución así se le designe), pues en dicho acto deben de observarse ciertos procedimientos muy especiales que si no se llevasen a cabo, se consideraría simplemente como inexistente.

Por otro lado, en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo se refiere, encontramos ciertos requisitos que más parece que pertenecen al rango de la solemnidad que de la forma. Tal es el caso de la escritura y del depósito, temas que desde luego agotaremos en el siguiente capítulo.

En conclusión, podemos decir que la solemnidad es como la forma, pero por la importancia que reviste el hecho de que se observe, es sancionada su falta con la inexistencia, a diferencia de la forma exigida por la Ley, que en caso de que sea omitida, da lugar a la nulidad, es decir, el acto es anulable (susceptible de denunciar la nulidad) o bien, convalidable (posibilidad de las partes de subsanar el vicio de la nulidad y por lo tanto de que el acto surta plenamente sus efectos).

En fin, con las asimilaciones anteriormente expuestas nos hemos dado cuenta que el experimento que vamos practicando, nos resulta de sumo interés, sobre todo por la sencilla razón de que la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, por lo menos hasta el momento, no ha ido tan lejos en la regulación de las situaciones hipotéticas específicas que plantea el Código Civil.

ELEMENTOS DE VALIDEZ

Ahora, procederemos a analizar los elementos de validez de los contratos en general, transportando una vez más dicho análisis al Contrato Colectivo de Trabajo.

Unicamente reservaremos lo concerniente a la forma, como elemento de validez de los contratos, para el capítulo posterior de la presente tesis, toda vez que es el mismo título de dicho capítulo y queremos dar al referido tema un tratamiento especial.

Tal como expusimos, los elementos de validez son los siguientes:

Elementos de validez	Forma
	Objeto, motivo o fin lícito
	Ausencia de vicios en la voluntad
	Capacidad

A diferencia de lo que sucede con los elementos de existencia de los contratos, en los que en caso de faltar alguno de ellos el acto jurídico se encontraría afectado de nulidad absoluta; para el caso de que faltare alguno de los elementos de validez, dicho contrato sólo se vería afectado de nulidad relativa, es decir, una vez subsanados los defectos, el negocio jurídico podría seguir surtiendo sus efectos.

Recordemos que la nulidad absoluta puede ser denunciada por cualquier persona interesada, intervenga o no en el negocio jurídico en cuestión, (incluso por el Ministerio Público), resultando entonces que sus efectos se destruyen retroactivamente, como si nunca hubiera existido acto jurídico alguno, siendo imposible subsanar la falta. Desde luego, es necesario que preceda la pronunciación judicial que declare la presencia de la nulidad.

En cambio, en el caso de la nulidad relativa, ésta sólo podrá ser denunciada por alguna de las partes contratantes y, como ya dijimos, puede ser subsanado el defecto, es decir, es convalidable. Convalidar es la posibilidad que tienen las partes de subsanar el vicio del cual se ve afectado el acto para que éste surta plenamente todos y cada uno de sus efectos.

Cabe señalar que si no existe la voluntad de las partes en convalidar el acto que se ha visto afectado por una nulidad relativa, procede lo mismo que en la absoluta, es decir, sus efectos se retrotraen al momento del nacimiento del acto.

Lo anterior se establece en los artículos 2226 y 2227 del Código Civil para el Distrito Federal que para mejor ilustrar se transcriben a continuación:

Artículo 2226.- La nulidad absoluta por regla general no impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos, los cuales serán destruidos retroactivamente cuando se pronuncie por el juez la nulidad. De ella puede prevalecerse todo interesado y no desaparece por la confirmación o la prescripción.

Artículo 2227.- La nulidad es relativa cuando no reúne todos los caracteres enumerados en el artículo anterior. Siempre permite que el acto produzca provisionalmente sus efectos.

OBJETO, MOTIVO O FIN LICITO

Para que los contratos puedan ser válidos en el campo del Derecho, estos deben de contar con un objeto que sea lícito.

Cuando se trata de obligaciones de dar, el artículo 1825 del Código Civil, dice lo siguiente:

Artículo 1825.- La cosa objeto del contrato debe: 1º. Existir en la naturaleza. 2º. Ser determinada o determinable en cuanto a su especie. 3º. Estar en el comercio.

En primer lugar, debemos entender que la concepción que se le da al objeto en la disposición antes transcrita es en el sentido material que señalamos en el momento oportuno.

- **Existir en la naturaleza.-** Se refiere a la factibilidad de encontrarse en la vida material. Por un lado, puede que tenga una existencia a la celebración del acto o, por otro, que pueda llegar a existir en un momento determinado.
- **Ser determinado o determinable en cuanto a su especie.-** Al momento en que se hace una propuesta, la parte contratante que se denomina oferente, debe especificar con precisión, cuál es la cosa que desea forme el objeto del contrato, es decir, debe determinar cuál será el objeto del acto. También puede suceder que la cosa no esté determinada, pero debe ser determinable en cuanto a su especie.
- **Estar en el comercio.-** Las cosas están en el comercio cuando por su naturaleza o por disposición de la ley no estén fuera de él. Así las cosas, el artículo 749 del Código Civil establecen que estarán fuera del comercio las cosas que por su naturaleza no puedan ser poseídas exclusivamente por un individuo, o las que por disposición de la ley sean irreductibles a propiedad particular.

En las obligaciones de hacer, la propia Ley ha condicionado su estipulación a los siguientes casos:

Art. 1827.- El hecho positivo o negativo, objeto del contrato, debe ser:
I.- Posible;
II.- Lícito.

Interpretado el artículo que antecede a *contrario sensu* significa que nadie puede obligarse a lo imposible. En otras palabras, el legislador en esta disposición impuso la condición de que el hecho objeto del contrato, en todos los casos debe ser posible tanto física como jurídicamente.

Ser posible físicamente significa que el hecho al cual se ha obligado una de las partes debe estar de acuerdo con las leyes de la naturaleza; y ser posible jurídicamente o lícito, se entiende como la concordancia que tenga el hecho con las leyes del hombre, es decir que no exista norma expresa que prohíba la realización de éste.

AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO

Al hablar de los elementos de existencia de los contratos, establecimos que el primero y quizá el más importante de ellos, era el consentimiento. Así mismo, establecimos los elementos que lo integraban.

Ahora corresponde establecer cuales son los casos en los que se considera que el consentimiento se ve afectado por un vicio que impide que el contrato surta plenamente sus efectos.

El artículo 1812 del Código Civil, contempla viciado al consentimiento en el caso de que hubiese sido otorgado por:

1. **Error.-** Que es una creencia discrepante con la realidad o bien incompleta que impide que una de las partes tenga un conocimiento cierto acerca del contrato que va a celebrar o bien celebró, restringiéndose la libertad de su voluntad por ese vicio de carácter humano.
2. **Cuando el consentimiento sea obtenido por medio de la violencia.-** La violencia que pudiere inferirse a una de las partes contratantes puede ser de carácter físico o moral. La violencia física se puede entender como los malos tratamientos que una de las partes propine a la otra; y la violencia moral, tal como lo expresa el artículo 1819 del Código Civil se traduce en el miedo que sufre una de las partes de sufrir un daño personal, patrimonial, moral o pecuniario sobre sí o sus allegados y que lo lleva a dar su voluntad para realizar un acto jurídico.
3. **Cuando el consentimiento sea inducido por dolo o mala fe.-** El dolo se debe entender como cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes; la mala fe es la disimulación de un error por parte de uno de los contratantes, una vez conocido éste.
4. **La lesión.-** Para algunos autores, debe comprenderse dentro de los vicios de la voluntad a la lesión. Esta se expresa en el artículo 17 del Código Civil que a la letra dice:

Artículo 17.- Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios.

LA CAPACIDAD

La capacidad es la posibilidad jurídica de que una persona ya sea física o moral, sea sujeto de derechos y obligaciones, así como la aptitud de actuar válidamente dentro del campo del Derecho.

Entratándose del contrato colectivo de trabajo aquí nuestro experimento encuentra algunos obstáculos pues no se puede aplicar plenamente las consideraciones hechas en torno de los elementos de validez de los contratos en general.

En principio debemos retomar los conceptos de patrón y sindicato que se expresan en la Ley Federal del Trabajo para poder explicar la problemática de la que hablamos anteriormente.

El concepto de patrón es recogido por el artículo 10 de la Ley y a la letra dice:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Por lo que al patrón se refiere, la Ley Federal del Trabajo no señala quiénes pueden ser patrones, sino que sólo se limita a señalar que lo son todas aquellas personas físicas o morales que utilicen los servicios de uno o más trabajadores.

He aquí donde comienzan a surgir las complicaciones de las que hablamos, pues la Ley no regula lo que sucedería en los casos en donde el patrón careciera de la característica de la capacidad. Cuando más, sólo se establece como una causal de terminación de las relaciones colectivas de trabajo prevista en el artículo 434 fracción I.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Como se puede observar, la incapacidad física o mental del patrón origina la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, lo que nos lleva a pensar que el legislador parece sólo tomar en cuenta la incapacidad sobrevenida, lo que quiere decir que la capacidad, por lo que a Ley Federal del Trabajo se refiere, es un presupuesto indispensable para la existencia de las relaciones de trabajo.

A decir verdad no sabemos si el legislador no quiso u olvidó considerar la distinción entre capacidad de goce y de ejercicio. La capacidad de goce es la capacidad jurídica para *ser sujeto de derechos y deberes*; siendo que la capacidad de ejercicio es la capacidad jurídica de *ejercitar* o para hacer valer los derechos que se tengan, y para *asumir por sí mismo*, deberes jurídicos.

Por el momento, dejaremos a un lado, lo relativo a la capacidad de goce, limitándonos solamente a analizar a la de ejercicio. En este orden de ideas, cabría la interrogante si sería factible si un patrón pudiera ser incapaz al momento de contratar trabajadores.

En materia civil, sólo puede contratar el que tenga en plenitud la capacidad de ejercicio, bajo pena de nulidad, y por ello constituye un requisito de validez de los contratos, pero entonces, que es lo que sucede si la persona física que contrata trabajadores carece de la capacidad de ejercicio, necesaria para hacerlo, por lo menos en los civil. ¿Serían también nulos los contratos, y en consecuencia las relaciones de trabajo celebradas con un patrón incapaz?.

Ahora bien, la otra parte que celebra el contrato colectivo de trabajo es el sindicato cuya definición hemos transcrito en líneas anteriores.

Por lo que se refiere a la capacidad del Sindicato podríamos decir que ésta depende de su correcta formación e inscripción. Los requisitos para que el sindicato válidamente pueda actuar en el campo del Derecho están previstos en los artículos 364, 365, 367 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, el propio Código Civil reconoce en su artículo 25, la capacidad a los sindicatos al establecer que son personas en el ámbito del Derecho.

Con esto hemos concluido el análisis de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, e incluso, insistimos en el hecho de que fue de suma utilidad transportar el análisis del Contrato en materia civil a esta figura, puesto que gracias a ello nos sentimos ahora en la posibilidad de afirmar contundentemente que entre ambas instituciones de Derecho existe más bien una similitud en cuanto a acepción, pero no en cuanto a contenido, ya que quedó demostrado que a pesar de todas las similitudes que logramos descubrir entre ambas, llegamos a la conclusión de que el Contrato Colectivo de Trabajo es una figura sui generis, por lo que requiere un estudio particular.

CAPITULO IV

FORMALIDADES EN EL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO:

En este capítulo final de la presente tesis, y el cual lleva como título el nombre de la misma, nos corresponde analizar ya en particular la problemática planteada desde el inicio.

En primer término, y tal como mencionamos en el capítulo anterior, consideramos conveniente iniciar el presente señalando lo que se entiende por forma.

FORMA

Forma es, para el maestro Gutiérrez y González, *"el conjunto de elementos sensibles que revisten exteriormente a las conductas que tienden a la creación, transmisión, conservación, modificación o extinción de derechos y obligaciones y cuya validez total o parcial depende en cierta medida de la observancia de esos elementos sensibles, según lo exija la organización jurídica vigente"*.³⁷

Por el momento nos bastará con haber expuesto la definición de forma, pues a lo largo, no solamente del presente capítulo, sino de todo este trabajo hemos expuesto y expondremos en diversas oportunidades todas y cada una de las consideraciones que rodean a dicho concepto.

Para conseguir el objetivo planteado es menester, en primer término, analizar todos y cada uno de los requisitos que la LEY FEDERAL DEL TRABAJO establece para la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

REQUISITOS PREVISTOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

³⁷ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. ob. cit. pag. 300.

En primer lugar analizaremos el contenido del artículo 390 de la Ley que a la letra indica lo siguiente:

Artículo 390.- 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 Local de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Es muy importante analizar parte por parte el contenido del artículo antes transcrito, pues en él encontramos los primeros requisitos que la Ley establece para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Dice en su parte inicial el artículo 390 que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, *bajo pena de nulidad*.

Como se puede observar, el legislador comienza la redacción de este artículo con la obligación impuesta a las dos partes que lo pactan, que el contrato debe celebrarse por escrito y continúa sancionando con la nulidad para el caso de que no sea observada la forma escrita.

A este respecto debemos decir, que a pesar de que en el mismo artículo se emplea el vocablo de "nulidad", no se encuentra definición alguna que explique qué debemos entender por nulidad. Más aún, no existe algún otro precepto que la regule.

Creemos que la Ley debía ser más clara en este sentido, pues cabe hacer la distinción, tal como se expuso en el capítulo tercero de la presente tesis, entre inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa, e incluso establecer los casos en los que proceden unas y otras, así como el procedimiento para ventilar los asuntos en los que se vea inmersa.

Por otro lado, la necesidad impuesta por el legislador de que los Contratos Colectivos se celebren por escrito refleja al igual que lo expresado

por los artículos 20, 21, 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, la preocupación por que las relaciones de trabajo se encuentren protegidas, enmarcándose primordialmente el principio de seguridad jurídica.

Como ha quedado apuntado, en el artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo en especial, se previene dicha obligación al decir:

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Por su parte, el artículo 21 de la Ley Laboral dispone que:

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Como podemos observar, existe una discrepancia entre la sanción prevista por el artículo 390, que es la de nulidad, y lo dispuesto por el artículo 21, anteriormente transcrito, el cual, no sólo omite señalar la sanción que se aplicaría para el caso de inobservancia de la forma, sino que advierte que se presumirá dicho contrato y la misma relación de trabajo, si se dan los elementos que integran la misma, responsabilizando al patrón por la eventual ausencia del documento.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que el contrato individual de trabajo, interpretando el sentido de la Ley Federal del Trabajo, es de carácter consensual, no siendo así, respecto de los Contratos Colectivos de Trabajo a los que sí se les impone la sanción de nulidad para el caso en que no se observara la forma escrita.

Pero volviendo al análisis del artículo 390, éste continúa diciendo que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá hacerse por triplicado, entregando una copia a cada una de las partes, y el otro tanto, deberá depositarse en la Junta, ya sea de Conciliación, o bien en las de Conciliación

y Arbitraje.

Encontramos en esta sección del artículo en cuestión, dos requisitos más que son :

1.- Celebrar el contrato por triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes contratantes y el restante para el respectivo depósito en la Junta de Conciliación ó de Conciliación y Arbitraje según sea el caso.

2.- El propio depósito que en la Junta de Conciliación o en la de Conciliación y Arbitraje se realice.

Por lo que hace al primer requisito señalado, creemos se debe a un mero principio de seguridad jurídica, pues como señalamos en el primer capítulo de la presente tesis, la forma escrita tiene dos efectos, uno constitutivo y el otro probatorio.

Como señalamos, el Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento jurídico de carácter formal, esto en atención a que el multicitado artículo 390 consigna la obligación de que se celebre por escrito, lo que desde luego hace que la forma escrita sea el elemento constitutivo del contrato. En otras palabras, para que se constituya la relación colectiva de trabajo, debe de observarse la forma escrita bajo pena de nulidad.

La otra acepción de la forma escrita que reviste el Contrato Colectivo de Trabajo, es la de un documento probatorio, pues al contar con el papel en donde se hace constar el contrato, se puede oponer ante terceros, ante el supuesto caso, verbigracia, de que algún Sindicato, extraño a la relación, pretendiera demandar de una empresa cualquiera la firma de un diverso Contrato Colectivo de Trabajo.

El otro aspecto que contiene la disposición en comento, es el del depósito que debe verificarse ante las Juntas de Conciliación o las de Conciliación y Arbitraje, ya sean federales o locales según sea el caso.

La primer consecuencia del depósito es la fijación en el tiempo

y en el espacio de la celebración del contrato, lo que es sumamente importante para conocer precisamente en dónde y desde cuándo ha comenzado dicho instrumento a surtir todos y cada uno de sus efectos jurídicos. Esto se puede observar al analizar la parte final del artículo 390: *El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.*

Pero los efectos del depósito van mas allá de una simple señalización del tiempo y lugar. Con el fin de mejor ilustrar el presente trabajo, a continuación transcribiremos dos tesis emitidas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que revisten una especial importancia por lo que al depósito se refiere:

CONTRATOS COLECTIVOS ESCRITOS, fuerza probatoria de los.- La prueba consistente en los contratos colectivos en vigor que se exhiban por medio del escrito que los contiene, si no son redargüidos de alterados o falsos, sólo puede ser destruida por pruebas fehacientes e indubitables que establezcan su terminación o su novación, pero no por presunciones derivadas de hechos no relacionados directamente con el contrato mismo y su contenido.

*Directo 6120/1959. Sindicato de Trabajadores de Publicaciones Herrerías y Coags. Resuelto el 16 de marzo de 1961, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. Pozo. Srio. Lic. Victor M. Mercado.
4a SALA.- Boletín 1961, Pág. 265, SEXTA EPOCA, Vol. XLV, Quinta Parte, Pág. 46.*

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, efectos de su depósito.- El depósito de los contratos colectivos de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no entraña la sanción y autorización de los mismos por dichos tribunales, ni presupone su examen y aprobación, siendo solamente un acto cuyo objeto es determinar con certeza la fecha y hora en que

comienzan a producir efectos legales, a la vez que les da publicidad. Por lo mismo, tal depósito no excluye la posibilidad de que posteriormente dichos contratos sean declarados nulos en el juicio respectivo, si existe razón fundada para ello.

Directo 470 1957. Sindicato de Trabajadores de Sociedades Coreográficas, Centros Nocturnos, Restaurantes, Cantinas y Similares de Yucatán "Francisco Aranda". Resuelto el 5 de enero de 1959, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Mirámete. 4a SALA.- Boletín 1959, Pág. 113, SEXTA EPOCA, Vol. XIX, Quinta Parte, Pág. 36.

Con la primera de las tesis transcritas, se demuestra el argumento que esbozamos, acerca de la acepción que se le da al documento en el que se hace constar el Contrato Colectivo de Trabajo, como un elemento de prueba, y la razón por la que se impone a las partes, la obligación de conferirle al mismo la forma escrita.

En la segunda de las tesis, se infiere primeramente que el único propósito del depósito es el de saber con certeza la fecha y hora en la que empezó a surtir sus efectos el contrato colectivo, así como darle publicidad. Pero por otro lado expresa la imposibilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a analizar previamente el contenido del contrato, limitándolas simplemente a su recepción.

Sabemos que en la realidad, arbitraria y unilateralmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin ningún fundamento legal, revisan y califican previamente los contratos que ante ellas se depositan, aún cuando algunos tratadistas consideran que deben hacerlo, sobre todo en los casos en que dichos instrumentos jurídicos contengan situaciones de renuncia de derechos u otras análogas.

En nuestra opinión, consideramos que no es correcto que las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, analicen

oficiosamente el contenido del contrato, pues la declaración de nulidad debe de ser jurisdiccional y no meramente administrativa. Además de que al calificar los Contratos Colectivos de Trabajo presentados, violan la garantía constitucional de audiencia en perjuicio de las partes.

En todo caso, y cuando el Contrato Colectivo de Trabajo que se presentare ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje adoleciera de vicios, correspondería sólo a cualquiera de las partes interesadas su impugnación por la vía y forma legal correspondiente, ventilándose para tal efecto un procedimiento de carácter jurisdiccional, donde las partes que celebraran ese Contrato afectado de nulidad, pudieren ser oídas y vencidas en juicio.

Probablemente, sólo se justificaría la prevención administrativa que advirtiera a las partes, que el contrato ha sido depositado en una Junta incompetente, pero en ningún caso debería de negarse el depósito.

REQUISITOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

Una vez finalizadas las reflexiones hechas en torno al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, procederemos a analizar los requisitos contenidos en el artículo 391 de la Ley.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;***
- II.- Las empresas o establecimientos que abarque;***
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;***
- IV.- Las jornadas de trabajo;***
- V.- Los días de descanso y vacaciones;***
- VI.- El monto de los salarios;***
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;***
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes***

vayan a ingresar a laboral a la empresa o establecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes

Cabe señalar, a principio de cuentas, que la Ley Federal del Trabajo, es omisa en señalar, la o las sanciones que traería aparejada la falta o inobservancia de los requisitos previstos por el artículo 391, a excepción de lo dispuesto por el inciso VI del citado artículo, el cual es sancionado más adelante en el 393 del mismo ordenamiento legal.

Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

La propia redacción del artículo anteriormente transcrito nos ha dado la razón en el sentido de que no se les puede dar el mismo tratamiento, y por lo tanto no se les puede aplicar la misma sanción a todos los casos en que faltare alguna de los requisitos plasmados en los incisos del artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior se deduce en virtud de que, tal como se puede observar, para el legislador, el tabulador donde se contengan los salarios en los Contratos Colectivos es un requisito que no se puede soslayar, más sin en cambio, si se omitiese establecer las estipulaciones relativas a jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán, en su defecto, las disposiciones legales.

El legislador pudo haber considerado que para el caso en que no se estipulase el tabulador de salarios, se entendería que el salario de los trabajadores, a quienes se le aplicará el contrato, sería el salario mínimo, pero no es así, pues seguramente estimó que no tendría sentido alguno, el Contrato Colectivo que no concediera mayores beneficios a los trabajadores,

cuando menos por lo que a salario se refiere.

En este orden de ideas, al Contrato Colectivo al que falte el tabulador de salarios carecerá de validez, y por tanto un emplazamiento de huelga que tenga por objeto conseguir la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con la fracción II del artículo 450 de la Ley Laboral, si el proyecto que se presenta no contiene el tabulador de los salarios, no se dará trámite al escrito de emplazamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 923, al no ser formulado conforme a los requisitos previstos por el artículo 920, fracción I, puesto que carecería de objeto.

En conclusión, no se les puede dar el mismo tratamiento a todos y cada uno de los requisitos previstos en la Ley Federal del Trabajo, para la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, toda vez, que como ya vimos, algunos son subsanables o convalidables, y otros no, por lo que, valdría la pena hacer un profundo análisis de los elementos del mismo y, sancionarlos para el caso de inobservancia.

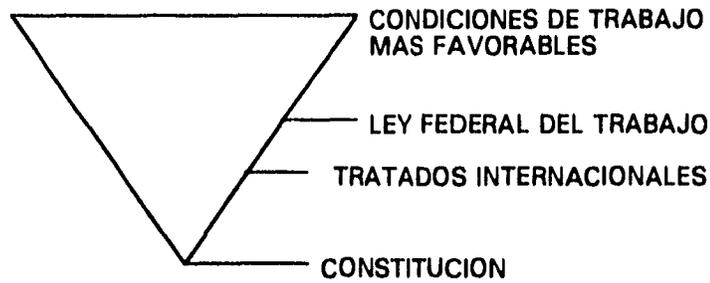
Más adelante, en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos otro de los requisitos más importantes que debe observar el Contrato Colectivo.

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

Sabemos que en materia laboral, la pirámide Kelseniana se invierte, de tal forma que la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, Los Tratados Internacionales y todas las leyes reglamentarias quedan en orden descendente en el vértice inferior de la pirámide, siendo que, las relaciones de trabajo que en la realidad se presentan, están por encima, si contienen condiciones más favorables, de los ordenamientos legales citados.

De tal suerte, que en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales en materia de Trabajo, se contienen los mínimos a los cuales deben sujetarse las relaciones de trabajo, prevaleciendo

en todo caso, aquéllas en las que se coloque a la clase trabajadora en una mejor situación.



Entonces, para poder considerar lo dispuesto por el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo como un requisito del Contrato Colectivo, debemos entenderlo como la prohibición de que en éste no se estipulen cláusulas que contengan prestaciones menos favorables para los trabajadores, lo que no se traduce en que deban ser superiores, sino que basta con que sean iguales.

Desafortunadamente encontramos que esta norma carece de la sanción que debía preverse para el supuesto caso del incumplimiento.

EDUARDO GARCIA MAYNEZ, en su obra titulada "Introducción al Estudio del Derecho", cita al jurista ruso N. Korkounov quien critica el hecho de que en las leyes no se contemple la sanción para el caso en que sean incumplidas, pues el incumplimiento es, precisamente, el elemento que hace que las leyes sean jurídicas y no del orden natural.

Así las cosas tenemos que las normas jurídicas se clasifican desde el punto de vista de sus sanciones en:

- 1.- *Leyes perfectae.*
- 2.- *Leges plus quam perfectae.*
- 3.- *Leges minus quam perfectae.*
- 4.- *Leges imperfectae.*

*"Se da el nombre de leyes perfectas a aquellas cuya sanción consiste en la **inexistencia o nulidad** de los actos que las vulneran. Dicese que tal sanción es la más eficaz, porque el infractor no logra el fin que se propuso al violar la norma. Algunas veces el acto violatorio es considerado por la ley como inexistente para el derecho, lo que equivale a privarlo de consecuencias jurídicas; otras, puede engendrar ciertos efectos, pero existe la posibilidad de nulificarlos. Los autores de derecho civil suelen distinguir tres grados de invalidez: inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa.*

*La sanción de las normas jurídicas no siempre tiende al restablecimiento de las cosas al estado que guardaban antes del entuerto. Este consúmase a veces de modo irreparable, como ocurre verbigracia, tratándose de los delitos de ultraje a la bandera nacional o de homicidio. En tal hipótesis, la norma sancionadora impone al infractor un castigo y exige, además, una reparación pecuniaria. Los preceptos sancionados en esta forma recibían de los romanos la denominación de **leges plus quam perfectae**.*

*Un tercer grupo de normas está integrado por aquellas cuya violación no impide que el acto violatorio produzca efectos jurídicos, pero hace al sujeto acreedor a un castigo. A los preceptos de esta índole llámaseles **leges minus quam perfectae**.*

El último grupo de la clasificación está integrado por las leyes imperfectas, es decir, las que no se encuentran provistas de sanción. Las no sancionadas jurídicamente son muy numerosas en el derecho público y, sobre todo, en el internacional." ³⁸

Como ya hemos apuntado, el incumplimiento es uno de los presupuestos indispensables para la comprensión de la norma, toda vez que si las normas se cumplieran espontáneamente por parte de los destinatarios de las mismas, corresponderían al orden natural y no al jurídico.

Lo anterior nos lleva necesariamente a la conclusión de que aquellas normas que no tengan prevista la sanción para el caso de su

³⁸GARCIA MAYNEZ, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho." Edic. 28. Ed. Porrúa. México 1978. pag. 89-91

eventual incumplimiento se traducen en letra muerta, a pesar de que no pierden su calidad de derecho positivo, pues solo se ven afectadas en cuanto a su eficacia.

Por otro lado, al no establecerse sanción alguna adyacentemente a las normas jurídicas, el poder público del Estado se ve imposibilitado para hacer cumplir sus mandamientos, pues carece de toda fundamentación para tal efecto. Recordemos el principio general de derecho de que, tratándose de particulares, todo lo que no está prohibido, se encuentra permitido; y por lo que se refiere a las autoridades todo lo que no les está permitido, les está prohibido.

El principio transcrito con antelación es una de las bases torales del sistema de derecho en el que vivimos y por lo tanto está perfectamente consagrado por los artículos 14 y 16 Constitucionales, constituyendo la garantía de fundamentación y motivación.

Por todo lo anteriormente expuesto consideramos que es necesario se haga una revisión de las disposiciones en cuestión pues en la práctica y muy en contrario a la opinión de Mario de la Cueva, se presentan diversos problemas respecto de la aplicación de las normas que contienen los elementos y requisitos para la celebración del contrato colectivo.

EL DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS.

Los Departamentos de Registro y Control de los contratos colectivos son oficinas establecidas dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales.

Jurídicamente no tienen fundamento legal alguno pues, seguramente fueron creados para una mejor administración de la Justicia en Materia Laboral. Es decir, en la Ley Federal del Trabajo, no se encuentra precepto legal que regule las atribuciones de dichas oficinas sino que su existencia es meramente de facto.

Naturaleza

Por lo que se refiere a la naturaleza de éstos departamentos, podemos decir, que actúan en representación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, ésta los absorbe y en apariencia no se trata de dos instituciones distintas, sino que su distinción radica simplemente en que es catalogada como una Secretaría Auxiliar de esta última.

Facultades y obligaciones

Son atribuciones de los Departamentos de Control y Registro de los contratos colectivos las siguientes:

- 1.- Recibir los documentos en los que se hacen constar los contratos colectivos de trabajo.
- 2.- Registrar en el libro de gobierno los contratos colectivos de trabajo que ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se presenten.
- 3.- Guardar y conservar los expedientes formados con motivo de la presentación de los contratos colectivos de trabajo.
- 4.- Dar publicidad sobre el depósito de los contratos colectivos de trabajo.
- 5.- Rendir toda clase de informes a la propia Junta de Conciliación y Arbitraje sobre las cuestiones relativas al depósito e inscripción de los contratos colectivos de trabajo.

En opinión de algunos tratadistas del derecho del trabajo, estos Departamentos de Control y Registro de los contratos colectivos de trabajo, en representación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tienen la facultad de analizar el contenido de aquellos presentados, y de desechar los que no se ajusten a las disposiciones contenidas en los artículos 386, 387, 388 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Incluso existe una ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

EFECTOS JURIDICOS DEL DEPOSITO.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que el depósito de los contratos colectivos de trabajo no es simplemente una formalidad externa, sino que es un requisito de solemnidad que la Ley establece para el efecto de que sean obligatorios. Si el depósito tuviera efectos exclusivos de publicidad, como la inscripción de títulos en el Registro Público de la Propiedad, podría ser legítima la conclusión de que un convenio no depositado era obligatorio para las partes que los celebraron. Por el contrario, al presentarse un convenio ante la Junta antes de ordenar su depósito, tiene obligación de revisarlo para el efecto de examinar si no tiene cláusulas contrarias a los preceptos constitucionales o si reduce en alguna forma los beneficios que a los trabajadores se conceden en casos semejantes. No se trata, pues, de un simple requisito de publicidad sino de la revisión que la Autoridad hace del contrato con los expresados objetos. (D-3232/43, Sindicato de Trabajadores y Empleados de Espectáculos Públicos de Yucatán, resuelto el 14 de abril de 1944.)

En nuestra opinión carece de fundamentación legal alguna el hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, califique previamente el contenido de los contratos colectivos de trabajo que ante ella son depositados, pues sólo tiene que restringirse a registrarlos y dar trámite a los mismos, sin que pueda PREJUZGAR sobre su validez.

Ahora, procederemos a hacer un breve estudio de las atribuciones que expresamos anteriormente y que son reguladas por el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

1.- Recibir los documentos en los que se hacen constar los

contratos colectivos de trabajo.

Tal como lo dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo debe de hacerse por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, y el otro tanto se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

En el Departamento de Control y Registro de contratos colectivos se recibirán aquellos que ya se encuentren celebrados y firmados por las partes, imprimiéndose en los mismos, el sello de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se asentará la fecha y la hora del depósito.

2.- Registrar en el libro de gobierno los contratos colectivos de trabajo que ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se presenten.

El registro de los contratos colectivos de trabajo que se practica en los libros de gobierno que para tal efecto lleva la Junta de Conciliación y Arbitraje, es precisamente aquella fijación en el tiempo y en el espacio de la cual hablamos en líneas anteriores, siendo de vital importancia esta actividad, pues así como lo dispone el propio artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, en la mayoría de los casos, el inicio de la vigencia de los contratos depende de dicho registro.

Además, el asiento que se haga en el libro de referencia, sirve a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para llevar el control y la estadística de los contratos colectivos que ante ella son depositados.

3.- Guardar y conservar los expedientes formados con motivo de la presentación de los contratos colectivos de trabajo.

Al momento de recibir un contrato colectivo de trabajo, el Departamento de Control y Registro, abre un expediente al cual se le asigna el número correspondiente, ordenado en forma progresiva ascendente, el cual es archivado en un lugar especial destinado para tales efectos.

De tal suerte, que en virtud de la conservación de los

documentos, si se requiere, se puede saber en el futuro los términos en los cuales las partes contrataron pues permanentemente queda almacenado el documento original en donde se hizo constar el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, y atendiendo a un principio de seguridad jurídica, en caso de que surgiera alguna discrepancia sobre la autenticidad del contrato colectivo de trabajo, es decir, que las partes contendieran en un procedimiento jurisdiccional y se dudara sobre su autenticidad, por virtud del archivo y conservación de los contratos, eventualmente pueden prestarse para ser cotejados en el supuesto señalado.

4.- Dar publicidad sobre el depósito de los contratos colectivos de trabajo.

La publicidad que se hace de los contratos colectivos también encuentra su fundamento en un principio de seguridad jurídica, pues al recibir la autoridad registradora un contrato, después de registrarlo, debe dar a conocer el depósito al público en general, por medio de los mecanismos de comunicación procesal que existen, y como puede ser el boletín laboral, los estrados o las listas que para tal efecto lleve la Junta de Conciliación y Arbitraje.

También es importante la publicidad que se dé respecto a los contratos colectivos, en el sentido de que a partir de su depósito se hacen oponibles frente a terceros.

5.- Rendir toda clase de informes a la propia Junta de Conciliación y Arbitraje sobre las cuestiones relativas al depósito e inscripción de los contratos colectivos de trabajo.

Suele suceder en la práctica que se dude sobre la existencia de contratos colectivos de trabajo, y algunos sindicatos emplacen a huelga por firma de uno nuevo a una empresa cualquiera. En este sentido, si la empresa demandada se excepciona argumentando que previamente ha celebrado un contrato colectivo de trabajo diverso, sobre dicha duda, la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada a solicitar los informes pertinentes para saber si se ha o no depositado un contrato colectivo de trabajo con

anterioridad al emplazamiento.

De ahí que sea importante esta función del Departamento de Control y Registro de contratos colectivos, pues con ello se evita que se dupliquen las funciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Departamento de registro de contratos colectivos, no se regula ni siquiera por el Reglamento Interior de la Junta Federal. Cuando más se menciona como una atribución que ostenta la Secretaría General de Acuerdos.

En la fracción segunda, del artículo 21 del Reglamento Interior de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se expresa dicha facultad:

Artículo 21.- La Secretaría General de Acuerdos, tendrá los siguientes objetivos:

... II.- Optimizar los sistemas de distribución de diligencias y de registro y control de contratos colectivos, convenios y reglamentos interiores de trabajo...

Más adelante, en el artículo 22 del mismo ordenamiento, en su fracción quinta, se contiene en específico la atribución de registrar y controlar los contratos colectivos de trabajo para el Secretario General de Acuerdos:

Artículo 22.- El Secretario General de Acuerdos, tendrá sin perjuicio de las que la Ley le asigne, las siguientes atribuciones:

...V.- Llevar el registro y control de los contratos colectivos, convenios y reglamentos interiores de trabajo presentados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, anotando al calce de los mismos, la razón, fecha y hora de presentación o depósito...

Como se puede apreciar, en palabras más o palabras menos, en los artículos transcritos, se repiten las atribuciones de las cuales hablamos respecto de los departamentos de control y registro de los contratos colectivos de trabajo.

COMPETENCIA DE LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE REGISTRAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Debemos de entender la competencia como la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional; en la Enciclopedia Jurídica Omeba, Fernández señala que la competencia es "*la capacidad o aptitud del órgano investido de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado, en razón de la materia, del valor, del territorio o de la organización judicial*".³⁹

Como se ha dicho, la competencia es, en otras palabras, la habilitación que el Estado hace de ciertos órganos, invistiéndolos de jurisdicción, entendida ésta como la actividad o facultad para dirimir controversias, y atendiendo a diversos criterios.

En razón al territorio

En primer lugar, tenemos que la competencia puede derivarse de cuestiones territoriales. El Estado, para lograr una mejor administración de justicia, divide su territorio en zonas o regiones, dotando a cada una de ellas con un sistema propio de impartición de justicia.

En este sentido, la competencia del órgano jurisdiccional se desprende del lugar donde tuvo efecto el hecho generador de la acción, entendida como el derecho subjetivo que los particulares ostentan para activar el mecanismo jurisdiccional del Estado.

En materia laboral, la competencia territorial se rige por lo dispuesto en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

³⁹ FERNANDEZ, Eduardo en ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo III CLAU-CONS. Ed. Driskill, S.A. Buenos Aires. 1985. pag 444-445

Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Así las cosas, deberá entenderse la competencia de los organismos encargados del registro y control de los contratos colectivos de trabajo, en los mismos términos expresados en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

De tal suerte que si un sindicato cualquiera ha celebrado un contrato colectivo con una empresa determinada, la Junta competente, en donde se deberá depositar el contrato celebrado, será aquella que corresponda al lugar donde se prestan los servicios, en el caso de las Juntas de Conciliación; o bien, si se trata de Juntas de Conciliación y Arbitraje, se podrá optar entre la del lugar donde se prestan los servicios, o la del

domicilio de la empresa o establecimiento.

En razón a la materia.

En razón a la materia, en el derecho laboral se distinguen dos tipos de competencia que son: la competencia local y la federal.

El hecho de que existan dos tipos de competencia atendiendo a la materia, tiene diversas justificaciones. En primer término, por el interés que tiene la Federación en controlar los conflictos que en materia de trabajo se presentan en las industrias más importantes del país.

Por otro lado, también es de interés para la Federación administrar la justicia de aquéllos conflictos que surgen entre las empresas de índole paraestatal, o bien en aquéllas cuya actividad se desprende de un contrato o concesión federal.

Es así como nace la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, que más tarde fue recogido por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se disponen los casos sobre los cuales conocerá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

- 1. Textil;*
- 2. Eléctrica;*
- 3. Cinematográfica;*
- 4. Hulera;*
- 5. Azucarera;*
- 6. Minera;*
- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;*

8. *De hidrocarburos;*
9. *Petroquímica;*
10. *Cementera;*
11. *Calera;*
12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
14. *De celulosa y papel;*
15. *De aceites y grasa vegetales;*
16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*
17. *Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
18. *Ferrocarrilera;*
19. *Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y*
21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.*

II. Empresas:

1. *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
2. *Aquellas que actien en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;*
y
3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.*

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades

federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En este orden de ideas, los contratos colectivos de trabajo se depositarán en la Junta Local o Federal , según sea el caso, y tomando siempre en consideración, para determinar la competencia, lo dispuesto en el artículo que antecede.

De tal suerte que la competencia local se presenta por exclusión, lo que quiere decir, que los casos que no sean de índole federal, lo serán de la local.

Es de apreciarse así mismo, por los términos en que fuere redactado el artículo 527 transcrito, que efectivamente es de sumo interés para la federación el tener el control de los asuntos que se ventilen entre las empresas y los trabajadores que son comprendidos en los incisos de dicho artículo.

En esa virtud, el lector podrá darse cuenta que precisamente, las ramas industriales que fueron consideradas en la redacción del artículo citado, constituyen piezas fundamentales en la actividad productiva del País.

Lo anterior al parecer resulta sencillo, pues nada más sería cuestión de que cuando se celebre un contrato colectivo de trabajo, en atención a la actividad y características de la empresa, se determinara la competencia de la misma, y concurrieran ambas partes a depositarlo en la Junta que ha resultado ser la indicada, pero no es así, pues en dicha determinación se puede dar lugar a una confusión y originar las siguientes hipótesis:

1. Resulta ser que el sindicato que pretende celebrar el contrato colectivo de trabajo, aún cuando agremia trabajadores que se dedican a una rama de la industria que no se encuentra comprendida dentro de los supuestos establecidos por el artículo 527, no es de índole nacional, sino que

su vida sindical se desenvuelve dentro del Distrito Federal, por ejemplo, y el contrato que celebra es con una empresa que se encuentra en un estado de la República diverso a la capital.

Del anterior planteamiento se desprenden las siguientes interrogantes:

a) ¿Puede un sindicato no nacional celebrar un contrato colectivo con una empresa que aunque también por su actividad es de índole local, pero que se encuentra en un estado diverso al en que el sindicato desarrolla sus actividades?

b) ¿Sería la Junta del domicilio de la empresa la competente para recibir en depósito el contrato colectivo de trabajo, o podría ser acaso la del domicilio del sindicato?

c) ¿Tendría facultades la Junta para determinar a priorísticamente y de oficio, si es competente o no para ser depositaria del contrato colectivo de trabajo?

d) ¿Qué sucedería si llegase otro sindicato que sí se encontrare circunscripto dentro de la misma demarcación territorial en la que se encuentra la empresa, y pretendiere firmar un nuevo contrato colectivo de trabajo con esta última?; ¿Tendría más derecho que el primer sindicato? y más aún, ¿si en el primero de los contratos se contuvieran condiciones más favorables de trabajo para los trabajadores, prevalecería sobre el segundo?

El problema puede aún agravarse más si se trata de un contrato colectivo de trabajo que por la actividad de la empresa que lo celebra, debe ser depositado en una Junta Federal, y por error, o quizá, por no poder determinar correctamente la competencia a la cual debe circunscribirse, es depositado en una Junta Local.

Además de las complicaciones que mencionamos respecto de la hipótesis que antecede pueden surgir las siguientes:

1) La Junta de Conciliación y Arbitraje, desde nuestro punto de vista,

sin facultad alguna, puede decretar que no se tiene por presentado el contrato colectivo de trabajo. Luego entonces, ¿dicho acuerdo se podrá equiparar a una declaración de inexistencia o quizá de nulidad absoluta?

2) ¿Debería existir acaso un procedimiento en la Ley Federal del Trabajo en el que se regularan los casos en los que se presenta la nulidad?

3) ¿Se podría considerar que un sindicato, ajeno a la relación contractual, tuviera un interés jurídico para demandar la nulidad de un contrato colectivo de trabajo que ha sido mal depositado?

4) En el supuesto caso de que se pronunciara la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de haber sustanciado un procedimiento, por medio de un laudo, declarando nulo o inexistente un contrato colectivo de trabajo, ¿se retrotraerían los efectos del mismo hasta antes de su celebración o surtiría provisionalmente sus efectos?

Como se puede ver, de un simple error que se cometa, relacionado con el mal depósito del contrato pueden derivarse toda clase de obstáculos.

Sólo hemos mencionado en forma enunciativa más no limitativa algunos de esos obstáculos que no sólo se pueden presentar, sino que efectivamente se presentan en el ejercicio profesional.

Desafortunadamente, ni a nivel autoridades, y ni siquiera en la doctrina se ha llegado a un consenso en la solución de estos problemas, y es ese disenso, el que ha dado materia a la presente tesis, pues consideramos que es necesario, para depurar el sistema de impartición de justicia, una revisión exhaustiva de todos estos principios, que como en algún momento dijimos, no pueden quedar al margen de la legislación laboral.

Debemos de evitar que la Junta de Conciliación y Arbitraje, impedida por la escasez de soluciones o caminos establecidos en la Ley, siga dictando los famosos acuerdos: "*se tiene por no presentado el contrato*", y se le de curso legal a peticiones que no se basan en sustentos legales sólidos,

como lo es el pretender un sindicato que muy probablemente no represente el mayor interés profesional de los trabajadores, emplazar a huelga por firma, a una empresa que previamente ha contratado con un sindicato que efectivamente cuenta con la representación de sus agremiados.

Debemos evitar también que al sindicato que efectivamente representa el mayor interés profesional de los trabajadores en una empresa que omitió, o depositó defectuosamente un contrato colectivo de trabajo, sólo le quede la alternativa de demandar con posterioridad la titularidad del contrato para demostrar que realmente es el gremio con quien los trabajadores desearon afiliarse.

Jurídicamente no se justifica que el sindicato que fue desplazado por cuestiones meramente formalistas tenga que llegar al conflicto de titularidad que mencionamos en el párrafo que antecede, sino que deberían de consagrarse, en la Ley Federal del Trabajo, acciones encaminadas a subsanar los vicios que eventualmente llegaran a presentar los contratos colectivos de trabajo.

En reiteradas ocasiones hemos señalado que el objetivo de la presente investigación, no es el de hacer un análisis comparativo del contrato colectivo de trabajo con la figura civilista, sino que nos hemos permitido usar del Derecho Civil, como punto de referencia, es decir han sido sus teorías herramientas que nos sirven para proponer la depuración de la Ley Federal del Trabajo, y en ese sentido, podríamos seguir su ejemplo y establecer, dentro de los procedimientos del Derecho Colectivo del Trabajo la *acción proforma*, que es aquella que tienen las partes para exigir jurisdiccionalmente el otorgamiento de la forma que la ley requiere.

Además, el hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte ese tipo de acuerdos que criticamos con antelación: *se tiene por no presentado el contrato colectivo de trabajo*, coloca a las partes contratantes en un claro estado de indefensión, pues atenta contra sus garantías individuales, pues en el Estado de Derecho en el que vivimos no puede ser admisible que una autoridad declare, sin haber sustanciado previamente un procedimiento, una resolución de tal magnitud, sino que debe ser producto de un juicio que observe las formalidades del procedimiento tal como lo

establece la Constitución.

Son sin duda todas estas interrogantes, cuestiones que deben ser resueltas de alguna u otra forma, pues a menudo, en la práctica, presenciamos este tipo de situaciones, que, por las lagunas que presenta la Ley Federal del Trabajo, hacen difícil su resolución.

AUSENCIA DE REQUISITOS ESENCIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación procederemos a establecer cuáles son, a nuestro modo de ver, los requisitos esenciales que deben observar los contratos colectivos de trabajo.

1.- Consentimiento.

Según la redacción del propio artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo es un convenio que celebran patrón y trabajadores, en el que se pactan las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. En este sentido, el vocablo convenio, alude al acuerdo de voluntades, luego entonces el consentimiento se traduce en el deseo de obligarse al contratar, pero con las limitaciones de que hablamos con anterioridad.

Por lo que el contrato colectivo de trabajo al que le faltare el consentimiento de alguna de las partes, sería inexistente. Debemos recordar que en materia de contratos colectivos de trabajo, el patrón tiene la obligación de celebrar el contrato bajo la amenaza de que el sindicato representante del mayor interés profesional de los trabajadores estalle una huelga en la empresa o el establecimiento, coartándose con ese hecho la autonomía de la voluntad, por lo que al patrón corresponde.

2.- Celebración del contrato por escrito y depósito del mismo.(art. 390 LFT).

Volviendo a echar mano de las doctrinas civilistas, podríamos decir que tratándose de los contratos colectivos de trabajo, la forma escrita

equivaldría a una solemnidad, y por lo tanto debe de considerarse como un elemento de existencia, por lo que, careciendo el contrato colectivo de dicha forma, se propiciaría la inexistencia del mismo.

Así lo expresa Castorena refiriéndose a estos dos elementos: *"el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es el de la formalidad"*.⁴⁰ Equipara con esta breve cita al depósito con el elemento de existencia formalidad.

Coincidimos con Castorena en el sentido de que efectivamente, al depósito, se le ha dado la significación de ser un elemento de existencia, pero técnicamente incurre en el error de designar a la formalidad como uno de los elementos de existencia, siendo que simplemente es un elemento de validez.

Para Mario de la Cueva, la forma escrita y el depósito son formalidades que pertenecen a la naturaleza del contrato colectivo de trabajo. *"La forma escrita y el depósito son formalidades que pertenecen a la naturaleza de las convenciones colectivas: la única fuente formal no escrita que conocemos, es la costumbre, pero las convenciones colectivas, no obstante ser como ella una fuente autónoma, están más cerca de la ley en la manera de su creación y aplicación: son el resultado de un acto de voluntad consciente, que se propone producir efectos jurídicos inmediatos; su forma escrita es la misma de la ley y su depósito es algo parecido a una publicación. Como dice la exposición de motivos de 1931, necesita darse a conocer a quienes van a quedar obligados a su cumplimiento, a los que vengan mañana a la empresa o establecimiento y aún a terceras personas [...] la forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia"*.⁴¹

⁴⁰ CASTORENA, José de Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Ed. del autor. México, 1984. pag. 264.

⁴¹DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Tomo II. pag. 435.

En otras palabras, para el profesor Mario de la Cueva, no se puede concebir la celebración de un contrato colectivo de manera verbal. Pareciera afirmar que la forma escrita, más que un requisito o elemento del contrato, es un presupuesto indispensable.

En cuanto al depósito, dice que no es otra cosa más que la manera por virtud de la cual, la Junta de Conciliación y Arbitraje da a conocer o publicita la celebración de un contrato colectivo.

Creemos que el maestro de la Cueva, en parte tiene razón, pues en sí, ha explicado algunos de los efectos del depósito y de la forma escrita, pero también se ha olvidado de ver estas conductas, desde el cristal de la inobservancia. Es decir, qué sucedería si no se cumplieran estas condiciones tal cual es establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Como hemos apuntado con anterioridad, la inobservancia de los preceptos legales es una conducta que no se puede soslayar, pues en ocasiones y aunque parezca absurdo, cuestiones tan elementales como dar la forma escrita y presentar el documento ante la autoridad correspondiente son omitidos.

Más aún, y quizá en apoyo a lo expresado por Mario de la Cueva, podríamos pensar en que no es dable o concebible que un sindicato y una empresa que han celebrado un contrato colectivo, no le den la forma requerida por la ley, es decir, que no se celebre por escrito, o que no sea depositado en los términos del artículo 390, pero aún así, debemos de tener presente que podemos colocarnos en el supuesto de que aun cuando sean observadas dichas formalidades, no se cumplan con estricto apego a derecho.

En tal situación, nacerían las hipótesis que mencionamos párrafos atrás, que, con pleno conocimiento de causa, sabemos que suceden en la vida práctica y que propinan a los funcionarios que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, serios dolores de cabeza, derivados de las lagunas que la Ley Federal del Trabajo presenta.

3.- El objeto.

Entendido el objeto como la causa legal que motiva a las partes para obligarse, y tomando en cuenta las aclaraciones y especificaciones que hicimos en el capítulo tercero, por lo que se refiere a los contratos colectivos sería el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Lógicamente, aquél contrato colectivo que omita señalar las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo, será inexistente, toda vez que el objeto es el contenido, no sólo del contrato colectivo de trabajo, sino de todos los contratos en general, y en ese sentido, si careciera de éste, equivaldría a un recipiente vacío, o lo que es lo mismo, a la nada jurídica.

Por último, sólo nos resta expresar nuestra preocupación por que se haga un estudio, analizando separadamente todos y cada uno de los requisitos exigidos para la celebración del contrato colectivo de trabajo, pues la ausencia u omisión de cada uno de ellos, no puede ser en todos los casos lo suficientemente grave para pensar en que se le pueda aplicar la sanción de inexistencia.

Por otro lado, valdría la pena así mismo desentrañar la importancia de la forma escrita y del depósito, para poder determinar si también éstos requisitos deben de considerarse o no, como elementos de existencia, es decir, si en el supuesto caso de que las partes omitieran observarlos, se pudiera pensar en algún procedimiento que tienda a subsanar o corregir la omisión o el defecto de los mismos, y así fortalecer la confianza en la celebración de éstos instrumentos jurídicos.

De otra forma, llegaríamos inevitablemente a la conclusión de que esta figura normativa está rodeada por innumerables solemnidades las cuales tienen el carácter de insalvables, y por lo tanto, todas y cada una de las hipótesis que señalamos como los obstáculos que se presentan en la celebración del contrato colectivo de trabajo, prevalecerían indefinidamente hasta que fuera corregida esta situación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Después del análisis comparativo del contrato en general y el contrato colectivo de trabajo, inevitablemente he llegado a la conclusión de que se trata de dos figuras completamente diferentes, siendo que este último es una institución sui generis que requiere de un tratamiento especial, pero fue siempre de suma utilidad aplicar las teorías del Derecho Civil para analizar al contrato colectivo.

SEGUNDA.- El contrato individual de trabajo es consensual, pues la falta del documento escrito se presume, siendo que por otro lado el contrato colectivo es de índole formalista, incluso solemne es su escritura, ya que la ausencia de ésta traería aparejada como sanción la inexistencia del instrumento.

TERCERA.- Según la interpretación del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo deben restringirse a recibir en depósito el contrato colectivo de trabajo y no, como sucede en la realidad, de prejuzgar sobre la validez del mismo, podrían solamente en todo caso prevenir a las partes celebrantes sobre la incompetencia.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo es omisa en señalar la o las sanciones que traería aparejada la inobservancia de los requisitos que son establecidos para la celebración del contrato colectivo de trabajo, y, desde mi punto de vista, una norma que carece del elemento sanción, se traduce en letra muerta aun cuando no pierda su calidad de derecho positivo.

QUINTA.- En atención al principio de legalidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden aplicar oficiosamente una sanción, sin que estén expresamente facultadas por la Ley para ello, haciéndose entonces indispensable una revalorización de los requisitos que se establecen en la ley laboral para la celebración del contrato colectivo de trabajo.

- SEXTA.-** Sería conveniente el establecimiento, dentro de la Ley Federal del Trabajo, de la acción proforma para los eventuales casos en que las partes que celebran un contrato colectivo de trabajo omitieren dar la forma exigida por la ley o lo hicieran deficientemente, y así podrían contar con el mecanismo jurídico o procedimiento que los llevara a corregir los vicios que afectaron de nulidad el acto jurídico.
- SEPTIMA.-** Debe hacerse un estudio, analizando separadamente todos y cada uno de los requisitos exigidos para la celebración del contrato colectivo de trabajo, pues la ausencia u omisión de cada uno de ellos, no puede ser en todos los casos lo suficientemente grave como para pensar en que la sanción que se les deba aplicar sea la de inexistencia. De tal suerte que la falta de algunos de los requisitos conllevara a la nulidad relativa siendo susceptibles de ser convalidados, y otros que fuera más grave su carencia, provocaran la nulidad absoluta o la inexistencia.
- OCTAVA.-** El Depósito de los contratos colectivos de trabajo, interpretando la redacción de la Ley Federal del Trabajo, parece ser también un elemento de existencia de los mismos, con lo cual no coincidimos por que el depósito es sólo un trámite de carácter administrativo que no tiene por que traer graves consecuencias a las partes.
- NOVENA.-** Los Departamentos de Control y Registro de los contratos colectivos de trabajo usualmente se exceden en sus atribuciones y dictan toda clase de acuerdos carentes de toda fundamentación, situación que debe ser evitada expresando con claridad y precisión las facultades que éstos deben tener, ya que ni siquiera dichos departamentos se encuentran regulados en la Ley si no que su existencia es meramente fáctica.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARCE CANO, Gustavo. "Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje". Edición 2a. Editorial Porrúa. México, 1978.
- 2.- ASTUDILLO URSUA, Pedro. "Lecciones de Historia del Pensamiento Económico". Edición 6a. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Sista. México, 1992.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. "El Juicio de Amparo Laboral". Edición 3a. Editorial Pac. México, 1989.
- 5.- CABAZOS FLORES, Baltazar. "Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral". Edición 6a. Editorial Trillas. México, 1989.
- 6.- CAMIRO, Maximiliano. "Ensayo Sobre el Contrato Colectivo de Trabajo". Edición 8a. Editorial Porrúa. México, 1947.
- 7.- CASTORENA, José de Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Edición 9a. Editorial del autor. México, 1984.
- 8.- CASTORENA, José de Jesús. "Procesos del Derecho Obrero". Edición 4a. Editorial Porrúa. México, 1945.
- 9.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Formulario del Derecho del Trabajo". Edición 11a. Editorial Esfinge. México, 1990.
- 10.- DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Edición 4a. Editorial Porrúa. México, 1992.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Edición 9a. Editorial Porrúa. México, 1992.

- 12.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomos I y II. Edición 7a. Editorial Porrúa. México, 1993.
- 13.- DE PINA VARA, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". Edición 9a. Editorial Porrúa. México, 1966.
- 14.- DELGADO MOYA, Rubén. "Elementos de Derecho del Trabajo". Edición 19a. Editorial Porrúa. México, 1983.
- 15.- DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge A. "Derecho Civil". Edición 2a. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 16.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". Edición 28a. Editorial Porrúa. México, 1978.
- 17.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". Edición 7a. Editorial Porrúa. México, 1993.
- 18.- LASTRA LASTRA, José Manuel. "Derecho Sindical". Editorial Porrúa. México, 1991.
- 19.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. "La Libertad Sindical en México". Editorial Porrúa. México, 1926.
- 20.- PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. "Derecho Notarial". Edición 5a. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edición 5a. Editorial Porrúa. México, 1980.
- 22.- VALENZUELA, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1959.

OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual". Edición 6a. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1981.
- 2.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Edición 4a. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 3.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Bibliográfica Omeba. Editorial Driskill. Buenos Aires, 1987.
- 4.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. "Diccionario Para Juristas". Edición 1a. Editorial Mayo Ediciones. México, 1981.

LEGISLACION

- 1.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Edición 1a. Editorial Themis. México, 1990.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición 21a. Editorial Porrúa. México, 1993.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edición 68a. Editorial Porrúa. México, 1992.

JURISPRUDENCIA

- 1.- BOLETIN 4a SALA, SEXTA EPOCA, VOLUMEN XLV, QUINTA PARTE 1961.
- 2.-BOLETIN 4a SALA, SEXTA EPOCA, VOLUMEN XIX, QUINTA PARTE, 1959.