



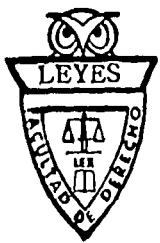
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY. SUS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES.

T E S I S QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO P R E S E N T A ZSA, ZSA MYRELLE XOLALPA RAMOS



ASESOR DE TESIS: L.C. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD

MEXICO, D. F.

FEBRERO DEL 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Paginación

Discontinua

A DIOS.

Por haberme dado la oportunidad de nacer, darme la familia que necesito, por permitirme llegar a este momento, por la vida, por ser quien soy, por nunca dejarme sola y por muchas cosas más... ¡GRACIAS!

A MI MAMA Y A MI PAPA.

SRA. YVONNE RAMOS MONTERO y DR. GUMERSINDO XOLALPA ESPINOSA.

Por su amor, cuidados, desvelos, regaños y apapachos. Por enseñarme que la vida es como uno quiere que sea, por apoyarme y simplemente... por ser mis padres. Los amo a los dos y son parte fundamental en mi vida... GRACIAS.

A MIS HERMANOS.

DRA. KARLA YVONNE XOLALPA RAMOS.

Por ser la mejor hermana que puedo tener, por tu apoyo, tu cariño, regaños, risas y juegos. Por enseñarme que uno nunca está solo y que la fuerza para vivir está en uno, por ser un ejemplo de lucha, ¡sigue adelante!

... Te extraño.

LIC. DANIEL ULISES XOLALAPA RAMOS.

Por ser el hermano más maravilloso, por tu cariño, regaños, preocupaciones, risas, juegos y bromas; por tu apoyo incondicional, por ser como eres... él más latoso de los hermanos. ¡Te Quiero Mucho!

GRACIAS HERMANOS por la infancia que vivimos, los pleitos y las correcciones que nos hicieron crecer juntos, por sus cuidados y compañía. Siempre estaré con ustedes, siempre estaremos como cuando niños JUNTOS en una habitación platicando y riendo los tres... ¡Los Amo!

A MI CUÑADA.

ACTUARIA CONSUELO PEREZ DE XOLALPA.

Por el apoyo y los consejos que me has dado, por hacer feliz a mi hermano, por ser la futura madre de mis sobrinos y saber que cuento contigo. Realmente te aprecio y admiro.

LIC. CRISTIAN ESCAMILLA SUAREZ.

Por el amor que un día nos unió, por el apoyo, comprensión, por escucharme, por creer en mí, porque siempre estas cuando necesito tranquilidad, por tu amistad. Simplemente por ser como eres... ¡un pelana!

Por el pasado, el presente, por todo... ¡GRACIAS!

A MIS AMIGOS.

IVONNE BARRERA MARTINEZ.

ELENA CEJA CAMARGO.

FABIOLA CHAVEZ MIRANDA.

ANA LILIA MENDEZ CANTERO.

CINTHYA REYES.

LIC. ARMANDO DAVILA MONTERREY.

EDUARDO A. DE GORTARI ORTIZ.

GRACIAS por su amistad, por haber compartido momentos de todo tipo, por formar parte de mi vida. Nunca los olvidare.

* ARACELY y NAYELI BARRERA JIMENEZ, por su lealtad, cooperación y amistad... ¡GRACIAS!

**D y M, por ser los seres más lindos y llenos de amor que la vida pudo darme. D nunca te olvidaré estés donde estés.

LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD.

Por su tiempo, apoyo y enseñanzas, por ayudarme a terminar esta tesis y llegar a este día. ¡GRACIAS!

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Por darme la oportunidad de ser alumna de esta institución, y poder decir orgullosa que soy egresada de la mejor Universidad de México.

A LOS MAESTROS.

A todos y cada uno de los maestros de esta H. FACULTAD DE DERECHO, por sus conocimientos y su tiempo.

INDICE.

Página

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL.

1.1 Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Relación de Trabajo.....	6
1.2.1 Trabajo.....	10
1.2.2 Trabajador.....	13
1.2.3 Patrón.....	16
1.3 Condiciones de Trabajo.....	18
1.4 Derecho Colectivo del Trabajo.....	21
1.5 Coaliciones.....	24
1.6 Sindicato, Federaciones y Confederaciones.....	26
1.7 Contrato Colectivo del Trabajo.....	36
1.8 Contrato-Ley.....	42

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DEL CONTRATO-LEY.

2.1 Antecedentes Internacionales del Contrato Colectivo de Trabajo.....	47
2.1.1 Francia 1919.....	48
2.1.2 Alemania.....	52
2.1.3 Italia	54
2.2 Antecedentes Nacionales del Contrato Colectivo de Trabajo.....	55
2.2.1 Ley de Veracruz de 1918.....	55
2.2.2 Ley de 1931.....	57
2.3 Antecedentes Internacionales del Contrato-Ley.....	60
2.3.1 Nueva Zelanda.....	61
2.3.2 Francia.....	63
2.4 Antecedentes Nacionales del Contrato-Ley.....	65
2.4.1 Tarifa Mínima Uniforme de 1912.....	65

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1 Naturaleza Jurídica.....	68
3.2 Titularidad.....	72
3.3 Elementos Integrantes.....	74
3.3.1 Elemento Normativo.....	75
3.3.2 Elemento Obligacional.....	81
3.3.3 Elemento Ocasional.....	83

3.4 Formación del Contrato Colectivo.....	84
3.4.1 Requisitos.....	84
3.4.2 Inexistencia y Nulidad.....	85
3.5 Envoltura Protectora.....	87
3.5.1 Nacimiento.....	87
3.5.2 Duración.....	88
3.5.3 Revisión y Modificación.....	88
3.5.4 Terminación.....	92

CAPITULO IV CONTRATO-LEY.

4.1 Naturaleza Jurídica.....	94
4.2 Titularidad.....	95
4.3 Proceso de Elaboración del Contrato-Ley.....	98
4.3.1 Existencia Previa de un Contrato Colectivo de Trabajo.....	98
4.3.2 Sistema de Convención Obrero-Patronal.....	101
4.4 Elementos Integrantes.....	103
4.4.1 Elemento Normativo.....	105
4.4.2 Elemento Obligacional.....	105
4.4.3 Elemento Ocasional.....	106
4.5 Envoltura Protectora.....	108
4.5.1 Nacimiento.....	108
4.5.1 Duración.....	108
4.5.2 Revisión y Modificación.....	109
4.5.5 Terminación.....	111

CAPITULO V

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO-LEY.

5.1 Similitudes.....	113
5.1.1 Sindicatos.....	113
5.1.2 Contenido.....	116
5.1.3 Prórroga por Periodo Igual.....	118
5.1.4 Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo..	119
5.1.5 Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	125
5.1.6 Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	130
5.2 Diferencias.....	133
5.2.1 Tipo de Contratos.....	134
5.2.2 Solicitud y Registro.....	142
5.2.3 Patrones.....	145
5.2.4 Revisión.....	146
5.2.5 Vigencia.....	148
CONCLUSIONES.....	150
ABREVIATURAS.....	156
BIBLIOGRAFIA.....	157

INTRODUCCION.

El movimiento obrero mundial surge por la necesidad de la clase trabajadora a que se le reconozcan sus derechos como miembros de una sociedad y dejar de ser vistos como el medio de obtención de riqueza para la clase económicamente alta. Decidiendo los trabajadores luchar por la obtención de jornadas más humanas y reducidas, un salario remunerador que se les proporcionara en dinero y no más en especie, así como ser vistos con dignidad.

Esta lucha laboral en nuestro país logró ver sus frutos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde se les otorgaron mínimos legales a los trabajadores en materia individual y colectiva, teniendo una trascendencia tal esta última al contener dentro de la ley la contratación colectiva, la figura del sindicato y el derecho de huelga.

Años más tarde, en 1970 se perfecciona la ley de 1931, al establecer el derecho a percibir aguinaldo, se mejoran aspectos relacionados con las utilidades, la obligación del patrón a pagar salarios triples, se introdujo la figura del intermediario para el patrón, un concepto más amplio de trabajador y trabajador de confianza. Todo esto con el objeto de equilibrar el trabajo con la situación económica que se vivía en esa época y perseguir poco a poco la justicia social.

Manteniéndose las figuras contractuales colectivas anteriores, al ser éstas el logro más importante obtenido por la clase trabajadora al

establecerse en el Contrato Colectivo de Trabajo y permitirles a los trabajadores de las empresas adquirir mejoras laborales y salariales de aplicación obligatoria dentro una misma empresa o establecimiento, equilibrando así el trabajo y el capital. Pero el mayor logro adquirido por los trabajadores es sin duda alguna el Contrato-Ley, también llamado Contrato Obligatorio, en el que se les amplían los derechos y las condiciones laborales a los trabajadores dentro de una misma rama industrial, sin importar la ubicación geográfica en que se encuentren expandidas las Industrias.

Lamentablemente, en la actualidad vemos que los principios en los que se encuentra basado el derecho del trabajo y el derecho colectivo del trabajo tales como la protección a la parte más débil en la relación laboral, estabilidad en el empleo, justicia social, etc. que se traducen en la existencia decorosa, la igualdad de los hombres y la dignidad que merecen los trabajadores, han quedado en desuso, al permitir que las empresas, el Estado y las autoridades laborales manejen a su antojo la actividad de los trabajadores, al interpretar a su favor la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL.

1.1 Derecho del Trabajo.

Rama del derecho fundamental en donde los seres humanos son los actores reales por ser parte integrante de la clase trabajadora. El fin supremo es la justicia social en las relaciones obrero-patronales, al buscar el equilibrio de una distribución proporcional de los bienes producto de la relación laboral para el mejoramiento y dignificación del trabajador y de su familia.

El derecho del Trabajo se encuentra constituido por las siguientes disciplinas:

a. Derecho Individual del trabajo; que comprende la autonomía privada de las relaciones individuales, las condiciones generales en que debe prestarse las relaciones laborales y los regímenes especiales del trabajo.

b. Previsión Social; se encuentra incluido en este rubro a las mujeres trabajadoras, a los menores trabajadores, el derecho de habitación, el régimen de higiene y seguridad en el empleo, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c. Derecho sindical o colectivo; Incluye la organización profesional, al contrato colectivo de trabajo, al contrato-ley y el derecho de huelga.

d. La administración laboral; comprende la naturaleza, las funciones y la forma en que debe de organizarse las autoridades del trabajo.

e. Derecho procesal del trabajo.

"El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".¹

De la anterior definición, el maestro Alberto Briceño Ruiz nos habla del equilibrio que debe existir en la relación obrero-patronal, enfatizando las garantías consagradas a favor de los trabajadores, dejando así desprotegido al patrón en su definición y restándole a éste los derechos que también se le consagran dentro del derecho del trabajo por ser parte activa en la relación laboral.

"Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el

¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. p. 24.

equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".²

De la definición que nos da el maestro Néstor de Buen, vemos como trata de englobar todas aquellas relaciones que puedan surgir por la prestación del servicio subordinado a los que pueden estar sujetos los trabajadores y del mismo modo darles protección a estas en su totalidad.

El Maestro Euquerio Guerrero nos da su definición: "El Derecho del Trabajo es un todo, y que tiene como objeto el estudio de los fenómenos y de las normas que rigen las relaciones humanas, en cuanto a un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente, recibiendo a cambio de ello una remuneración".³

En esta definición se hace mención a la energía de trabajo, la cual es el elemento principal que regula nuestro derecho en mención, ya que por medio de esta energía el trabajador recibe los beneficios que se encuentran consagrados en la Ley Federal del Trabajo.

Para el maestro Mario De La Cueva el derecho del trabajo es: "la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador".⁴

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Undécima edición, Porrúa, México, 1998, p. 138.

³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 307.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Decimosexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 94.

En esta definición no se hace referencia al fin primordial del derecho del trabajo que es la justicia social al tratar de establecer el equilibrio en las relaciones laborales que puedan surgir entre el trabajador y el patrón.

"Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretende realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".⁵

Esta definición es una de las más completas, ya que hace mención a los elementos regulados en el derecho del trabajo y el principio jurídico que se tutela en ella y que es el motivo de creación de esta rama del derecho la "Justicia Social" en las relaciones obrero-patronales que no solamente pueden ser individuales como lo menciona, las hay también colectivas.

La denominación de Derecho del Trabajo es la más aceptada entre los tratadistas, por ser la que más se aproxima al contenido de la disciplina; en cuanto a su contenido encontramos que:

1. Es un derecho protector de la clase trabajadora, pues su finalidad es apoyar y proteger a los trabajadores por ser la parte más débil en la relación obrero-patronal.

2. Es un derecho en constante expansión, ya que va ampliando el ámbito de aplicación en forma ininterrumpida y se va adaptando a los

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II (C-CH), Vigésimo Primera edición, Heliasta, Buenos Aires, 1989. p.982.

cambios evolutivos de la sociedad trabajadora y a sus nuevos requerimientos.

3. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, es decir, que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados.⁶

4. Es un derecho irrenunciable, esto por tratarse como se expuso en el párrafo anterior de un mínimo de garantías en favor a la clase trabajadora.

5. Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora, al buscar que el trabajador sea restituido en cuanto al goce de sus derechos como trabajador.

En cuanto al fundamento constitucional y legal del derecho del trabajo, éste lo encontramos en el artículo 123 apartados "A" y "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales son respectivamente reglamentarios de los apartados citados.

Finalmente podemos decir que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas cuyo objeto principal es buscar el

⁶ DAVALOS, José: Derecho del Trabajo. Séptima edición, Porrúa, México, 1997. p. 17.

equilibrio entre los factores de producción al otorgar mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, así como descansos, vacaciones y seguridad social, tanto en las relaciones individuales como colectivas. De igual forma regula las consecuencias que surjan de dichas relaciones laborales por incumplimiento o violación a las mismas así como a las instituciones encargadas de vigilar que se cumpla la finalidad de esta disciplina.

1.2 Relación Laboral.

Elemento fundamental del derecho del trabajo, por tratarse del vínculo jurídico que une al patrón con el trabajador y que nace en el preciso momento en que la prestación de servicios se empieza a realizar.

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias".⁷

⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. I. p. 187.

Para hablar de la existencia de una relación laboral debe de haber una actividad física o intelectual, cualquiera que sea, misma que tiene como característica fundamental la subordinación y el pago de un salario.

En la Ley Federal del Trabajo, Artículo 20 párrafo primero establece que:

" Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

La mayoría de los autores concuerdan en que la relación del trabajo se compone de los siguientes elementos:

1. Elementos subjetivos, encontramos en este elemento la presencia de las dos partes fundamentales de la relación laboral el trabajador y el patrón;

2. Elementos objetivos;

a. La prestación de un trabajo;

b. Que dicha prestación sea realizada de carácter personal y de manera subordinada.

c. Que por la prestación del trabajo se reciba un salario.

Por mucho tiempo y guiados por la tesis contractualista se creía que en la relación laboral existía un elemento esencial que es la voluntad, a este respecto el maestro Alberto Briceño Ruiz sostiene que dicha voluntad es limitada o condicionada, es decir, que al ingresar un trabajador a una empresa para la cual ha sido contratado para prestar sus servicios personales y subordinados y en el caso en que en dicha empresa exista un contrato colectivo de trabajo que regule la relación laboral, el patrón deberá atender a la cláusula de exclusión y no podrá contratar a personal que no este afiliado al sindicato titular de el contrato colectivo de la empresa.

Citando otros ejemplos de voluntad limitada, mencionamos los siguientes:

1. Ley Federal del Trabajo en su artículo 154 establece: " Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean..."

2. En cuanto al salario, este puede ser pactado por las partes (trabajador y patrón), podrá ser mayor pero nunca rebasar el límite del salario mínimo.

3. Por lo que toca a las demás prestaciones, de igual forma éstas no podrán ser menores a las que establece la ley anteriormente citada.

De estos ejemplos podemos decir, que la voluntad no es un elemento de existencia en la relación laboral ya sea de carácter

individual o colectiva, que el elemento fundamental y de existencia es la prestación de un servicio personal y subordinado.

Del mismo modo afirmamos que la relación laboral no es ciertamente contractual, esto conforme a lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En cuanto a la duración de la relación de trabajo éstas pueden ser, por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley en mención.

1. Por obra determinada; aquí se atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.⁸

2. Por tiempo determinado; se atiende a un plazo de condición, cuando la duración de la relación está sujeta únicamente al transcurso del tiempo.

⁸ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 118.

3. Por tiempo indeterminado; es el principio de base, que no depende de su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas.⁹

A manera de conclusión de este apartado, podemos decir que la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón en cualquier momento está en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus empleados ya sea ésta física o intelectual; buscando así el patrón el crecimiento y la conveniencia de la empresa. Tomando en cuenta que a cambio de disponer del servicio que le es proporcionado por el trabajador, el patrón debe de pagar un salario en dinero.

1.2.1 Trabajo.

Palabra de gran significado para el hombre, ya que forma parte integrante de la vida de todo ser humano por ser el único medio lícito para obtener beneficios económicos en busca de una vida decorosa y digna.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *labor - laboris* que significa trabajo, esfuerzo, fatiga.¹⁰

Para el maestro Alberto Briceño Ruiz, el trabajo es: "una condición de existencia del hombre que tiene como objetivo crear

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. I. p. 223.

¹⁰ DICCIONARIO LATIN-ESPAÑOL. Editorial Ramón Sopena, España, 1975. p. 300.

satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación".¹¹

Ciertamente el trabajo es la manera de satisfacer las necesidades humanas como la vivienda, alimentación, vestido, educación entre otras; ya que sin este medio la existencia del hombre sería imposible al carecer de los medios necesarios para subsistir.

El trabajo por su importancia, se encuentra regulado en nuestra constitución dentro del capítulo de las Garantías Individuales. El artículo 5º señala:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

El artículo 123 Constitucional establece:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...".

En estos artículos se nos permite a los Mexicanos trabajar en la actividad que cada persona desee por ser un derecho de cada individuo, con la única limitación de que dicha actividad sea lícita, es decir, que no contravenga la moral y las buenas costumbres.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 3º que:

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985, p. 50.

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El concepto legal de la palabra trabajo, lo encontramos en el artículo 8º, párrafo segundo de la ley en mención:

"Para 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".

Son caracteres del trabajo:

a. Es una actividad humana, pues sólo el hombre realiza un trabajo racional. El derecho únicamente regula actos humanos.

b. Material o Intelectual.

c. Libre, ya que cada ser humano puede elegir la actividad (trabajo) que más le agrade.

d. Es un derecho del hombre.

e. El trabajo es objeto de regulación jurídica, con la finalidad de evitar injusticias y un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

1.2.2 Trabajador.

El ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo recae en dos sujetos: patrón y trabajador, siendo estos las partes medulares de toda relación laboral.

En primer lugar trataremos al trabajador, en virtud de que su figura es importante para el desarrollo de nuestro estudio, ya que sólo a éste puede aplicarse la cláusula de exclusión cuando forme parte integrante de un sindicato.

Comúnmente se han dado otras denominaciones para hacer referencia al trabajador como, obrero, empleado, asalariado, dependientes, prestador de servicios o de obras, pero en nuestra doctrina se ha optado por el de trabajador.

La palabra trabajador tomada en sentido amplio hace referencia a aquella persona que desempeña una labor determinada, pero para nuestra Ley Federal del Trabajo no basta que el trabajador desempeñe una labor, sino que es menester que dicho servicio sea prestado en forma personal y subordinada.

De tal manera que en el primer párrafo del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Desprendiéndose de éste ordenamiento una clasificación de trabajadores, que pueden ser:

1.- Independientes o no subordinados; estos no son sujetos de un contrato de trabajo, es decir, que no hay una relación laboral existente pues éste realiza un trabajo por iniciativa y por cuenta propia estableciendo él mismo sus reglas de trabajo.

2.- Dependientes o subordinados, se encuentran bajo las ordenes de un patrón que es a quien están obligados a prestar sus servicios y ejecutar una tarea bajo su mandato por existir una relación laboral. Estableciéndose así que el elemento primordial de la relación de trabajo sea la "subordinación".

La subordinación es el elemento característico de la relación laboral. Consiste en la facultad que tiene el patrón de mandar y el derecho de ser obedecido, pero únicamente puede ejercer esta facultad dentro de la jornada laboral y debe referirse a las actividades que desempeñe el trabajador.

"La subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada".¹²

El artículo 8º antes mencionado, nos da los elementos suficientes para establecer las características que debe tener un trabajador:

¹² Ibidem. p. 122.

1.- El trabajador siempre será una persona física.

2.- Esta persona física ha de prestar su servicio a otra persona que puede ser física o moral.

3.- La prestación del servicio será en forma personal.

4.- El servicio será de manera subordinada.

En cuanto a los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, que son importantes para este estudio las clasificamos en dos:

a) La colectividad obrera; como su denominación lo indica, se trata de una unión de trabajadores de un mismo sector empresarial o de una rama determinada de la industria representada por un "sindicato", ya que esta última es la titular primario y necesario de la relación colectiva de trabajadores.

b) Uno o varios empresarios; ya sea que estos también conformen una unidad de empresarios constituyendo así un "sindicato de patronos" o que simplemente sea como persona física individual.

Al respecto el artículo 412, fracción primera de la Ley de la materia menciona:

"El contrato ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores de los patrones que concurren a la convención...

En resumen, el trabajador es la persona física que se obliga a prestar un servicio personal y de manera subordinada a otra persona a cambio de una remuneración en dinero.

1.2.3 Patrón.

Figura esencial en la relación laboral, al cual el trabajador se encuentra subordinado y es quien recibe la prestación del servicio.

Para el maestro Alberto Briceño Ruiz, el patrón es: " la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores".¹³

El maestro Néstor de Buen señala, "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹⁴

De esta definición, podemos decir que falta aclarar que el patrón puede ser una persona física o moral, que el tercero en mención presta su trabajo bajo la subordinación.

¹³ *Ibidem.* p. 155.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.*, p. 503.

Al igual que el trabajador, el patrón ha recibido diversas denominaciones, entre ellas empleador, principal, dador de trabajo, empresario, acreedor de trabajo.

En consecuencia, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, define al patrón como:

"...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Y agrega en su párrafo segundo: "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".

Podemos observar que la ley en mención hace extensiva la figura del patrón incluyendo a sus representantes, de tal forma que cualquier acto que sea ejecutado por éstos se entiende que ha sido en nombre del patrón.

A este respecto el artículo 11 de la mencionada ley establece:

" Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores".

En la práctica vemos que no todos los trabajadores conocen físicamente al patrón, gracias a que al establecerse la relación de trabajo, interviene una tercera persona a la que se le denomina

intermediario. Esta figura se encuentra regulada en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo que:

" Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten sus servicios a un patrón".

A manera de conclusión de este apartado, diremos que patrón es la persona ya sea física o moral legalmente constituida que por sí misma o por medio de un intermediario establece una relación laboral con una persona física que queda subordinada a éste por medio de la prestación de un servicio personal a cambio de una retribución económica.

1.3 Condiciones de Trabajo.

Es el núcleo del estatuto laboral, es decir, que es la base y el fin del ordenamiento jurídico ya que busca asegurar de manera inmediata y directa la vida del hombre, la salud y la remuneración justa.

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca las condiciones de trabajo son, " El cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio".¹⁵

¹⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Segunda edición, Pac, 1985. p. 23.

El maestro Mario de la Cueva lo define como, "... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".¹⁶

Siguiendo con la clasificación que nos proporciona el maestro Mario de la Cueva¹⁷, realizada en las funciones y finalidades de las normas que contienen las mismas son:

I. Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Constituida por las normas que se aplican de manera individual a cada trabajador, como jornada de trabajo, salario, participación en las utilidades, descansos, por mencionar algunas.

II. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Su objetivo es adoptar las medidas preventivas sobre salud y la vida del trabajador como parte integrante de una colectividad.

III. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Comprende las normas tendientes a regular las prestaciones sociales de la colectividad trabajadora como, bibliotecas, centros de recreo y/o de asistencia.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 266.

¹⁷ Idem.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo debe de prestarse en condiciones que no pongan en riesgo la vida, la salud y el nivel económico del trabajador y de su familia.

Del mismo modo el artículo 24 de la ley antes citada establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, en caso de no existir un contrato colectivo de trabajo.

En cuanto al artículo 25 hace mención al contenido del escrito de las condiciones de trabajo:

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajo y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón".

El artículo 56, establece que bajo ningún motivo las condiciones de trabajo serán inferiores a las que fija la ley, haciendo énfasis en el principio de "trabajo igual condiciones de trabajo igual".

1.4 Derecho Colectivo del Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo es parte importante e integrante del derecho laboral, en la cual se tutelan los derechos de los trabajadores como colectividad tendientes a el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las relaciones laborales.

El derecho colectivo surge en la época del liberalismo y del individualismo como una forma de defensa y lucha en contra del capitalismo explotador y del Estado. Como ejemplo de ello encontramos la ley de CHAPELIER, en donde se prohibía las corporaciones de trabajadores, las coaliciones y las asociaciones profesionales que tenían la finalidad de buscar el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, llegando así a ser ilícita la huelga.

No obstante el código penal francés de 1810 da por terminado el principio de "Igualdad de los hombres ante la ley", sancionando duramente la coalición y la huelga con penas de uno a tres meses si se trataba de una tentativa de huelga y con prisión de dos a cinco años a los promotores del movimiento; sin embargo la coalición de patronos tendientes a procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios eran castigados únicamente con penas de diez días a un mes de prisión y con multas de doscientos a trescientos mil francos; de aquí que el principio antes mencionado haya quedado sin vigencia.

Del mismo modo en que surge en Francia el movimiento obrero llamado "lucha de clases", en otros países como Austria, Alemania, España, Colombia y México solo por mencionar algunos, surge la misma lucha por erradicar las injusticias y los abusos hacia la clase trabajadora, quienes van en busca de sus derechos y garantías y así lograr una "justicia social" para ellos mediante el reconocimiento de sus organismos como sindicatos, estableciendo normas que regulen las situaciones de las empresas y el derecho de autodefensa.

Para el maestro Mario de la Cueva el derecho colectivo del trabajo es: "El estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios".¹⁸

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décimo Primera edición, Porrúa, México 2000, p. 231.

Evidentemente esta definición abarca todos y cada uno de los puntos fundamentales e integrantes del derecho colectivo del trabajo, como:

1. Libertad sindical, derecho de cada trabajador que tiene como finalidad el defender sus intereses en cuanto al mejoramiento de las condiciones de trabajo, uniéndose así para ejercer mayor presión y obtener el beneficio de dicha colectividad a la que se le otorgan las mejoras logradas.

2. Normas de trabajo, llamadas también derechos colectivos, mismos que son logrados a través del sindicato quien es el titular de los intereses colectivos al suscribir los "contratos colectivos de trabajo o contratos-ley". Estas normas tienen la facultad de ser expansivas a los miembros del sindicato y a todos los trabajadores que en un futuro lleguen a formar parte del sindicato o de la empresa.

3. Derecho de huelga, mediante la cual los trabajadores a través del sindicato ejercen su derecho a que les sean cumplidas las condiciones de trabajo y/o que sean mejoradas.

En cuanto a la finalidad del derecho colectivo laboral, podemos decir que al igual que la del derecho individual es la de buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, dignificar al trabajador y mejorar las condiciones en la relación laboral, con la diferencia de que los sujetos de dicha relación laboral son trabajadores unidos y representados por un sindicato.

Como conclusión a este apartado, diremos que el derecho colectivo del trabajo se ocupa de las relaciones que se establecen entre la empresa o establecimiento y la comunidad de trabajadores constituidos en sindicato. Es el resultado de la lucha de la clase trabajadora que busca el respeto, el progreso y la unidad de la misma.

1.5 Coaliciones.

Forma primaria del asociacionismo profesional, constituye el género de las asociaciones ya que representa el acuerdo en donde conceden los trabajadores y/o los patrones el último plazo para la defensa y promoción de los intereses comunes y profesionales.

La L.F.T., en el artículo 354 reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patrones.

De la misma forma, la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses al disponer que:

" Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;"

El artículo 355 de la L.F.T. nos proporciona la definición de coalición estableciendo que:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus Intereses comunes".

De la lectura del artículo antes mencionado, se desprende lo siguiente:

1.- La coalición es transitoria, es decir, desaparece al cumplirse el interés que le dio origen o al revelarse la imposibilidad de cumplirse el mismo.

2.- No requiere registro.

3.- Puede constituirse con dos trabajadores o patronos.

4.- No puede ser titular del contrato colectivo del trabajo ni del contrato ley.

5.- Es titular precario del derecho a huelga.

La coalición es el acto que precede a la huelga manteniéndose vigente durante la suspensión de labores y que al concluir ésta, la coalición perecerá o se transformará en una organización sindical legalmente reconocida para seguir con el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros, para el mejoramiento de las condiciones

sociales de sus miembros y así dignificar la persona del trabajador al brindarles la posibilidad de disfrutar de una vida digna.

1.6 Sindicato, Federaciones y Confederaciones.

Sindicato.

Institución de gran importancia para nuestro estudio, toda vez que es el representante de los intereses de la clase trabajadora y es el titular de los contratos colectivos y contratos-ley.

Se trata de una asociación profesional que se diferencia de las sociedades civiles o mercantiles al no tener como finalidad el lucro, sino la mejoría de sus asociados.

Es un derecho tanto de los trabajadores como de los patronos, formar sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses. De tal modo, que es una de las prerrogativas más importantes consagradas en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice:

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

De la misma forma, en la fracción X del apartado "B" del artículo 123 antes mencionado, establece que:

"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes..."

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo menciona :

" Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Las asociaciones profesionales, como lo son los sindicatos, han recibido diversas denominaciones, tales como: gremios, colegios, corporaciones, uniones o círculos. En el Derecho Mexicano del Trabajo, el término más utilizado es el de sindicato.

"La palabra sindicato deriva de síndico y del latín syndicus, se encuentra en el griego síndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia"... La voz síndico retuvo, las lenguas romances el concepto de procuración y representación. Por traslación de representantes y los representados, surgió el syndicat francés del cual es traducción sindicato".¹⁹

Para la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es:

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

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit.

Los elementos que se desprenden de la definición anterior, son los siguientes:

a. El sindicato es una asociación; es de carácter profesional, es decir, sólo se puede constituir por personas que se dediquen a una misma actividad ya sea empresarial, industrial o de comercio.

b. El sindicato puede ser creado por trabajadores o patrones; en teoría está permitido el sindicato de patrones, sin embargo en la práctica sólo operan los sindicatos de trabajadores en virtud de que los patrones han optado por la formación de cámaras de industria o de comercio.

c. El sindicato se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de quienes lo integran; los sindicatos de trabajadores persiguen intereses distintos a los constituidos por los patrones. De tal forma que los intereses de los trabajadores sindicalizados se traducen en la búsqueda de mayores retribuciones económicas y la superación para el mejor desempeño de sus actividades; en tanto que los patrones procuran el incremento de su patrimonio obteniendo mayores ganancias.

Señala el Maestro Néstor de Buen que: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase".²⁰

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p.735

En relación a la definición anterior, es evidente que no se hace mención de la permanencia del sindicato y que solo refiere que es una persona social por medio de la cual expresa la idea de permanencia. A mi parecer, el hacer mención expresa de la permanencia del sindicato es importante por ser la diferencia de éste y la coalición, toda vez que la ley no establece la temporalidad de cada una de las asociaciones.

Los fines que persigue el sindicato son:

a) La unidad de los trabajadores en la empresa y en la rama industrial y de comercio a la que pertenezcan.

b) Igualdad de tratamiento de los trabajadores como comunidad obrera de la empresa, lográndose esto al suscribir el contrato colectivo del trabajo o el contrato ley.

c) Lograr una justicia realmente equitativa para los trabajadores mediante la unión de éstos.

Existen varios tipos de sindicatos reconocidos legalmente como:

1.- Sindicatos Gremiales; formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad.

2.- Sindicatos de Empresa; aquí se agrupan los trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades dentro de una unidad económica.

3.- Sindicatos de Industria; se encuentran integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas dentro de una misma rama Industrial o económica.

4.- Sindicato de Industria o Nacionales; integrado por trabajadores que realizan actividades diversas en dos o más empresas de una misma rama industrial que pueden estar ubicadas éstas dentro de una o varias entidades federativas.

5.- Sindicato de Oficios Varios; éstos sindicatos se constituyen con trabajadores que no pertenecen a una misma rama industrial o económica, es decir, los trabajadores realizan actividades diferentes entre ellos, este tipo de sindicato se constituye de tal forma en virtud de que los trabajadores no pueden cubrir el requisito de número de una misma rama Industrial o de comercio.

Con respecto a su constitución, los trabajadores deben de cumplir con los siguientes requisitos para que la asociación profesional sea reconocida como sindicato:

a) Deben de reunirse por lo menos veinte trabajadores en servicio activo, pudiendo contar con aquellos que han sido separados de su actividad dentro de los treinta días previos a la fecha de la solicitud del registro. En cuanto a los sindicatos de patronos, estos requieren de cuando menos tres patronos para constituirse.

b) Es menester comprobar la veracidad del acta de la asamblea constitutiva del sindicato, presentar el estatuto sindical, el padrón de

miembros, el nombre o nombres de los patrones de la empresa o empresas en la que se encuentren prestando sus servicios, así como la designación de la mesa directiva.

c) El objetivo debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores asociados para constituir el sindicato.

Cubiertos los requisitos por la asociación de trabajadores dispuestos a formar el sindicato, la autoridad correspondiente que en el caso será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se trata de competencia Federal o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local, ésta deberá conceder el registro dentro de los sesenta días siguientes a partir de la solicitud, de lo contrario la organización solicitante podrá requerirla para que le sea otorgada dentro de los siguientes tres días. De mantener la autoridad la solicitud sin registro ya habiéndosele requerido, éste será concedido quedando obligada la autoridad a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Sólo opera la cancelación del sindicato cuando se dé la disolución del mismo o por no haberse cumplido con los requisitos antes mencionados, quedando prohibida su cancelación o disolución por vía administrativa conforme a los artículos 369 y 370 de la L.F.T respectivamente.

La disolución del sindicato se producirá por el acuerdo de las dos terceras partes de los integrantes o por haber transcurrido el término fijado en el estatuto sindical (artículo 371).

Federaciones y Confederaciones.

Al igual que los sindicatos, las Federaciones y Confederaciones son permitidas en nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XVI, mencionado con antelación en lo referente a coaliciones.

La L.F.T. de igual manera en su artículo 381 faculta a los sindicatos para constituirse en federaciones y confederaciones, al establecer lo siguiente:

" Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 87, en su artículo 5º, expresa "las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas..."

Cabe mencionar que la L. F. T. no proporciona la definición legal de federación y confederación, únicamente establece la facultad que tienen los sindicatos para constituirlos.

Señala el maestro Néstor de Buen, "...federación es una unión de sindicatos y confederación, la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales".²¹

²¹ *Ibidem*, p. 782.

El Diccionario Jurídico Mexicano menciona que federación es "La unión de sindicatos de trabajadores o patrones constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional".²²

El Maestro Mario de la Cueva nos da su definición formal diciendo "Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora".²³

En una definición substancial las define diciendo que "...son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y de la preparación de un mundo mejor para todos".²⁴

De la lectura de las definiciones anteriores se desprende lo siguiente:

a) Sólo podrán constituirse por sindicatos y/o por organizaciones suprasindicales legalmente reconocidos.

b) La finalidad de su constitución será la misma de los sindicatos.

Con relación a los sujetos, cabe mencionar que las confederaciones son integradas por sindicatos nacionales, federaciones y a su vez por otras confederaciones y las

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Décimoquinta edición. Porrúa, México, 2001. p. 1433.

²³ DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. p. 367.

²⁴ Idem.

federaciones son formadas por sindicatos y por otras federaciones.

Por lo que se refiere al número de organizaciones que deben conformarla no existe disposición alguna, deduciendo entonces, que con solo el acuerdo de dos organizaciones ya sean sindicales o suprasindicales éstas podran constituirse en federación o confederación.

Por su parte, el maestro Alfredo J. Ruprecht establece la diferencia de las federaciones y confederaciones determinando que: "La federación es la unión de sindicatos y las federaciones lo es de federaciones y sindicatos. No cualquier sindicato puede pertenecer a una confederación... Ese sindicato es el que tiene un carácter nacional que es el producto de la unión de pequeños sindicatos y que, en el fondo, viene a ser una federación".²⁵

En cuanto a la afiliación de federaciones y confederaciones, el artículo 382 de la L.F.T. establece que tanto los integrantes de las federaciones, así como de las confederaciones podrán dejar de formar parte de éstas en cualquier momento.

Con respecto a la constitución de las federaciones y confederaciones, la ley no establece requisitos especiales de formación para éstas ya que solo consagra la facultad de aplicárseles las disposiciones relativas a los sindicatos (artículo 381).

Así mismo y por disposición del artículo 384 establece lo siguiente:

²⁵ RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México 1980, p.126.

"Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Para tal efecto, deberán presentar la copia autorizada de la asamblea constitutiva, una lista con la denominación y domicilio de los miembros que lo integren, copia autorizada del acta de la asamblea en la que se haya realizado la elección de la directiva y copia autorizada de los estatutos mismas que deberán remitirse por duplicado conforme al artículo 385 de la L.F.T. Por lo que respecta al plazo de otorgamiento del registro y su procedimiento, estos serán los mismos que para los sindicatos.

Como ejemplos de confederaciones, Oscar Ramos Alvarez²⁶ menciona las siguientes:

1.-Confederación de Trabajadores de México (CTM) fundada en la ciudad de México en 1936, ...integrada por sindicatos nacionales de industria..., por federaciones de entidad federativa, y éstas, por federaciones locales o regionales y sindicatos del estado o región.

2.- Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), fundada en Saltillo, Coahuila, el 12 de mayo de 1918, está formada por federaciones regionales, federaciones y confederaciones estatales, y sindicatos y federaciones nacionales.

3.- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos

²⁶ RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Trillas, México, 1991, pp.84 y 85.

(CROC) está formada por federaciones estatales.

4.- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), que incluye federaciones y sindicatos de empresarios.

Por último diremos que tanto las federaciones y confederaciones representan la lucha de la clase obrera en unidad de los trabajadores, cuya médula es el sindicato como organización primaria.

1.7 Contrato Colectivo de Trabajo.

La expresión "contrato colectivo", ha sido criticada por diversos estudiosos del derecho del trabajo, argumentando en muchos de los casos que no existe tal naturaleza contractual, misma que se le dio en la época de la tolerancia en donde el derecho civil era el regulador de las relaciones entre particulares, ya que era la única forma de legitimar la relación colectiva, la relación de asociaciones obreras y empresariales mediante el *contrato* al cual se le agregó la *terminación colectiva*. Dicha denominación cambia a la de *convención colectiva* con la intención de adecuar la terminología a la realidad, propuesta realizada por León Dugull argumentando que tanto las relaciones individuales y las colectivas de trabajo no tienen relación alguna con el derecho civil como se había pretendido.

Por otro lado, el maestro Baltasar Cavazos sostiene que el contrato colectivo del trabajo no es contrato y mucho menos colectivo, dando su explicación; "No es contrato, por que todos los

contratos, incluso el de matrimonio, requieren un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador"²⁷

En cuanto a la voluntad del trabajador sostiene que al momento de entrar un trabajador a laborar en determinada empresa, éste no podrá negociar alguna cláusula que crea que no deba aplicársele, en dicho caso, el trabajador podrá optar por no laborar en la empresa ya que las cláusulas están establecidas y no se puede cambiar al arbitrio del trabajador. De igual modo, si una minoría de trabajadores no estuvieran conformes con el contenido del clausulado del contrato colectivo, éstos no podrán cambiarlo o negociarlo, ya que la mayoría de los trabajadores a los cuales ha de aplicárseles las cláusulas las han aceptado.

La voluntad del patrón es la que menos figura en dicho contrato, ya que comúnmente el nacimiento del contrato colectivo surge después de una amenaza de huelga o puede ser otorgado por el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje al suscribirlos en rebeldía por parte del patrón.

Es por ello, que muchos tratadistas han preferido denominar al contrato colectivo del trabajo como "Convenciones Colectivas" con excepción del maestro Néstor de Buen, mismo que propone sustituir la palabra *convenio* o *contrato* por la de "pacto" aduciendo que; "

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Trillas, México 1994, p. 238.

Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas".²⁸

En México, actualmente se ha conservado la misma denominación de "contrato colectivo del trabajo", por encontrarse generalizada en nuestra Ley Federal del Trabajo, en la Jurisprudencia, en la doctrina y entre los sujetos de la relación laboral.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por contrato colectivo del trabajo:

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

De la anterior definición se desprenden las siguientes consideraciones:

a. El contrato colectivo es un convenio, naturaleza que ha sido dada por el legislador. Entendiendo por convenio el acuerdo de dos o más personas para crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones.

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima Tercera edición, Porrúa, México, 1999, p. 791.

b. Es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones. Lo que significa que es necesario la existencia previa de un sindicato de trabajadores que tutelén los derechos de la colectividad obrera de la empresa o establecimiento a la que ha de aplicarse el contrato colectivo, toda vez que el trabajador como ente individual no está legitimado para celebrar el contrato.

En cuanto a los patrones, éstos sí están facultados para celebrar el contrato en mención de manera individual, o bien, a través de un sindicato de patrones.

c. El objeto de la celebración del contrato colectivo es establecer las condiciones de trabajo. Haciendo referencia a la jornada laboral, salario, capacitación de los trabajadores, seguridad social, días de descanso, vacaciones, etc.

d. El ámbito de aplicación de las condiciones de trabajo será exclusivamente en la empresa o empresas, establecimiento o establecimientos para los cuales se ha suscrito el mismo.

El Diccionario Jurídico Mexicano nos proporciona la siguiente definición; "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción 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 servicios a desarrollar por los trabajadores".²⁹

Para el maestro Baltasar Cavazos el contrato colectivo es "El que se celebra entre un sindicato de trabajadores o varios sindicatos obreros y un patrón, varios patronos, un sindicato patronal o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo".³⁰

Contrato colectivo de trabajo "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".³¹

De lo anterior desprendemos que el contrato colectivo de trabajo, efectivamente no es un contrato ya que la voluntad se encuentra limitada o quizás restringida toda vez que los trabajadores encargados de la realización y negociación del contrato colectivo son la minoría de la colectividad obrera y son quienes deciden las condiciones a las que sus representados serán sometidos, del mismo modo, el patrón no expresa su voluntad ya que es obligado a firmar y acceder en las

²⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, Décimo Quinta edición, Porrúa, México, 2001, p. 695.

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos, Canadá y el Derecho Laboral Mexicano, Trillas, México, 1993, p. 51.

³¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. p. 341.

condiciones de trabajo planteadas por sus trabajadores con la finalidad de que no se suspendan las labores por medio de una huelga.

Que las condiciones que se establezcan para la realización del trabajo personal y subordinado de los trabajadores, únicamente regirán en el establecimiento o establecimientos, empresa o empresas a las que se haya estipulado en el contrato.

El contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores que se encuentren sindicalizados y a los que no pertenezcan al sindicato titular del mismo, toda vez que rige para la colectividad obrera y para los futuros empleados que lleguen a prestar sus servicios en dicha empresa o establecimiento.

Los sujetos de la relación colectiva laboral son los sindicatos por parte de los trabajadores, ya que éstos son representados por dicha organización mediante la cual se llevan a cabo las negociaciones, modificaciones, creación y/o terminación del contrato colectivo. En cuanto a los patrones, estos pueden actuar de manera individual.

La finalidad del contrato colectivo del trabajo es el mejorar las condiciones de trabajo, que el lugar en donde se preste el servicio personal y subordinado sea higiénico, con normas necesarias para evitar riesgos de trabajo que puedan poner en peligro la vida del trabajador, una jornada humanitaria, etc., en otras palabras que el capital y el trabajo se encuentren en equilibrio sin tener que soportar injustamente la voluntad del más fuerte y ser tratados como mercancía.

1.8 Contrato-Ley.

El contrato-ley es una expansión del contrato colectivo, en donde se pretende uniformar las condiciones de trabajo de las categorías profesionales dentro de las ramas de la Industria y/o comercio, también llamado contrato obligatorio.

En la exposición de motivos de la Ley de 1931, el legislador expresó que "A fin de que el contrato colectivo del trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional". Así mismo dicha extensión será benéfica para los trabajadores y los empresarios, pues el objetivo es el de unificar las condiciones de trabajo para todas las Industrias al ampliar el radio de aplicación y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o zonas económicas, eliminando con esto la competencia.

Muchos autores han considerado al contrato-ley como el grado más alto que el contrato colectivo haya podido alcanzar, a este respecto el maestro Alberto Trueba Urbina menciona; "El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo por que es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria *erga omnes* extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a

todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa".³²

Al respecto el maestro Mario de la Cueva menciona: " El contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida mas justos".³³

Para el maestro Baltasar Cavazos, el contrato-ley no es ni contrato ni mucho menos ley, dado que éste puede ser celebrado sin el acuerdo de voluntades y más aún sin la manifestación expresa de la minoría de los trabajadores y patronos, a los que será aplicado en virtud de la zona económica o entidad federativa a la que corresponda dicho contrato, o simplemente por pertenecer a determinada rama de la industria . No es ley en virtud de que si bien es cierto que tiene como finalidad otorgar a los trabajadores mayores prestaciones y beneficios que el contrato colectivo ordinario y la misma Ley Federal del Trabajo no proporciona, éste no puede ser considerado como tal ya que su vigencia no es general y carece de las características propias de los actos emanados del Poder Legislativo.

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981. p. 387.

³³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 474.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por contrato ley:

"Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

De lo anterior se desprenden los siguientes elementos:

a. Sujetos del contrato-ley; éste será celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, o uno o varios sindicatos de patrones. Al igual que en el contrato ordinario de trabajo, el titular de los derechos de los trabajadores es el sindicato, siendo éste el único medio para la celebración, negociación y modificación del contrato-ley por ser el representante legítimo para ello. En cuanto a los patrones, en la realidad no se constituyen en sindicatos para celebrar el contrato en mención. Interviene el Estado como regulador de las relaciones laborales y es quien da el carácter de obligatorio a este contrato.

b. Radio de aplicación; éste regirá para la rama de la industria representada por el sindicato de trabajadores y los empresarios, así como a las entidades federativas o zonas económicas en las que se encuentren industrias pertenecientes al mismo ramo.

c. Objeto; es la unificación y mejoramiento de las condiciones de trabajo aplicadas a todas las empresas pertenecientes al ramo industrial, zona económica o entidad federativa, con la finalidad de evitar la competencia desleal en cuanto a salarios, jornadas, prestaciones, etc., a que son acreedores los trabajadores.

El maestro Roberto Báez Martínez, nos proporciona su definición diciendo; " Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declararlo obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".³⁴

El Diccionario Jurídico Mexicano, nos proporciona la siguiente definición: "Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración".³⁵

De las anteriores definiciones, podemos afirmar que la más explicativa es la que nos da el Diccionario Jurídico Mexicano, ya que

³⁴ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Pac. México, 1991, p. 147.

³⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. T. A-CH, p. 720.

abarca tanto a los sujetos del contrato, su finalidad, el ámbito de aplicación y un elemento muy importante que es el poder público (Ejecutivo Federal), ya que es este quien le da el carácter de obligatorio mediante decreto.

Con respecto al contenido del contrato ley, así como del contrato colectivo del trabajo, éstos serán analizados ampliamente en los capítulos correspondientes.

En el siguiente capítulo hablaremos acerca de los antecedentes tanto nacionales como internacionales de ambos contratos materia de nuestro estudio.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DE CONTRATO-LEY.

En el presente capítulo se hace alusión a la procedencia internacional y nacional del contrato colectivo y del contrato ley.

Debido a que en la doctrina actual solo se hace referencia a este apartado en forma muy breve, nos dimos a la tarea de buscar fuentes más antiguas para recopilar la información necesaria, encontrando libros de gran valor de los años de 1924 y 1937.

2.1 Antecedentes Internacionales del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el ámbito internacional citaremos de forma breve y generalizada los inicios de los contratos en Francia, Alemania e Italia por ser de alguna manera los precursores de estas instituciones junto con México.

Teniendo como fundamento el movimiento obrero mundial, mismo que llevó a los países industrializados de esa época a reglamentar en principio el contrato colectivo, llamados por muchos de ellos Convenciones Colectivas, las cuales tienen a bien la finalidad de hacer más justas y humanas las relaciones entre patrones y trabajadores, mediante la libertad del obrero para negociar

condiciones en que deba prestarse el servicio personal y remunerado llamado "trabajo".

2.1.1 Francia.

Francia acoge la denominación de Convención Colectiva de Trabajo, misma que fue definida en el artículo 31 del Código del Trabajo y de la Previsión Social de la República Francesa de 1919, estableciendo lo siguiente:³⁶

"La Convención Colectiva de Trabajo es un contrato relativo a las condiciones del trabajo, celebrado entre los representantes de un Sindicato profesional o de cualquier otro grupo de trabajadores, por una parte, y por la otra, los representantes de un Sindicato profesional o de cualquier otro grupo de patrones, o de varios patrones que contraten a título personal, o bien de un solo patrón. La convención determina las obligaciones contraídas por cada una de las partes, a favor de la otra, y, especialmente, ciertas condiciones a las cuales deben sujetarse los contratos de trabajo individuales o de equipo, que las personas ligadas por la convención celebren, sea entre ellas mismas, sea con terceros, para la clase de trabajo objeto de la convención colectiva".

De acuerdo con lo anterior el contrato colectivo de trabajo francés no era exclusivo del sindicato, es decir, que facultaba a otro

³⁶ CAMIRO, Maximiliano. Ensayo Sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Imp. Manuel León Sánchez, México, 1924. p.191.

tipo de organizaciones profesionales o de trabajadores que no fueran sindicatos para realizar las negociaciones relativas a la contratación de la Convención Colectiva. De igual forma establece la aptitud de los patronos, de sindicatos de patronos, o de cualquier tipo de agrupación patronal para suscribir el mismo.

En cuanto a la formalidad que debía presentar el convenio para poder existir en la vida jurídica, éste sería elaborado por escrito bajo la pena de nulidad y ser depositado ante la Secretaría del Consejo de Prud'hommes del lugar de celebración, a falta de la Secretaría el depósito se realizaría ante la Escribanía del Juzgado de Paz o bien en cualquier Secretaría del Consejo o Escribanía que las partes convengan, esto con la finalidad de iniciar la vigencia del convenio en día posterior al depósito.

El artículo 31-e de la ley en mención establecía la duración de la convención. "La convención colectiva de trabajo puede celebrarse: sin determinación de su duración; para una duración determinada; para la duración de una empresa determinada".³⁷

El convenio colectivo de duración indeterminada podrá darse por terminado cuando una de las partes lo solicite debiendo notificar a la otra parte ya sea patrón, sindicato de trabajadores o agrupación de trabajadores con los cuales se celebró el contrato, de igual forma debía notificar a la Secretaría o Escribanía en la cual se depósito el

³⁷ Ibidem, p. 193.

documento de la convención. La notificación hecha a las partes se realizaría con un mes de anticipación salvo que las partes hubieren pactado un plazo distinto al establecido en la ley. En caso de que el contrato comprendiera como una de las partes contratantes a varios grupos de trabajadores, varios grupos de empresarios o varios empresarios los cuales deseen concluir la convención, ésta se daría mediante renuncia de la parte solicitante, dando la oportunidad a el segundo elemento fundamental de la contratación en los diez días siguientes a la notificación presente de forma voluntaria su renuncia a la convención ante la Secretaría o Escribanía correspondiente.

El plazo de vigencia de una convención celebrada para duración determinada no debía ser mayor a cinco años, misma que se prorrogaría al llegar a su término por tiempo indeterminado en el supuesto en que no se celebrara una convención nueva.

Cuando se ha celebrado convención colectiva para la duración de una empresa, éste plazo no podía ser mayor a cinco años toda vez que la empresa, su objetivo y motivo de creación el cual serán la fuente de trabajo primordial y origen de la convención sería extinta durante ese lapso de tiempo de lo contrario la convención de trabajo será prorrogada por un periodo igual o hasta que la fuente de trabajo cese.

La misma ley de 1919 permite en la sección III, artículo 31-f la figura de la adhesión en la cual establece:³⁸

³⁸ Ibidem. p. 194.

"Todo Sindicato profesional, o todo otro grupo de trabajadores o de empresarios, o todo empresario no agrupado, que no es parte en la convención colectiva de trabajo, puede adherirse a ella, ulteriormente, con el consentimiento de las partes contratantes. Esta adhesión no es válida sino a partir del día que sigue al de su notificación, así como a la del consentimiento de las partes, en la Secretaría o Escribanía en donde se hubiera efectuado el depósito de la convención, según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 31-c".

La convención se hará extensiva a las partes contratantes, y a los miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores, a los miembros de otro grupo de trabajadores, a los miembros de el o los sindicatos de patronos o grupos de patronos, así como a los demás que se adhieran posteriormente al convenio y a todos las personas que en un futuro formen parte de la empresa contratante ya sea en calidad de trabajadores o como patrono.

Otra de las leyes más representativas es la "Carta de Trabajo" expedida en el año de 1941 la cual sobresale lo relativo a las organizaciones sindicales de profesiones, en la cual se regula a las familias profesionales que se caracterizaban por reunirse en grupos únicos y de incorporación obligatoria. Estos grupos se encontraban dirigidos por un comité nacional el cual era sometido por un comisario de Gobierno designado por el Secretario de Estado en el trabajo.

La ley de 11 de febrero de 1950, ratificada en 1971, suprime la palabra contrato substituyéndola por acuerdo, definiendo así a la convención colectiva como "...un acuerdo relativo a las condiciones

de trabajo y a las garantías sociales, celebrado entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y una o varias organizaciones de patronos o uno o varios patronos individuales".³⁹

De la misma forma, en su artículo 31e, hace la mención de hacer extensiva las condiciones de trabajo a todos los trabajadores de la empresa contratante con excepción a aquellos que cuenten con mayores beneficios a los suscritos en el contrato colectivo.

2.1.2 Alemania.

En este apartado haremos alusión a las leyes más representativas resaltando las características más sobresalientes y que han sido las bases para el contrato colectivo actual tanto en Alemania como en otros países.

La institución del contrato colectivo, llamado por la legislación Alemana convención colectiva fue mencionada dentro de la Constitución de Weimar, en donde reglamentaba los elementos de la Convención estableciendo de manera expresa los requisitos que debía cubrir para su celebración, tales como la forma escrita, que debía ser realizado por una asociación sindical y entre uno o varios patronos ya sean como personas físicas o morales éstos últimos.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. II, p.401.

Se dividía en tres partes esenciales la convención, quedando en la primera la llamada envoltura protectora la cual contiene el término de la vigencia del contrato, así como la revisión entre otras. La segunda parte era constituida por el elemento obligacional, es decir, por los derechos y obligaciones a los que quedaban sujetos los trabajadores y patronos. La tercera contenía lo relativo a las condiciones en que se prestaría el trabajo, como jornadas, salarios, descansos, vacaciones y demás prestaciones.

En el año de 1949 se crea la Ley de Contratos de Tarifa el cual "regula los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y contiene las normas jurídicas que deberán regir la celebración y las condiciones de las relaciones de trabajo, así como las que reglamentan cuestiones relacionadas con las empresas y su organización jurídica".⁴⁰

En esta ley se admiten los sindicatos de trabajadores como representantes y como partes del contrato, es decir, que se les confiere la titularidad y la facultad de negociar en representación de sus miembros las condiciones de trabajo.

⁴⁰ Ibidem, p. 396.

2.1.3 Italia.

En 1927 se expide la "Carta de Lavoro", la cual encasillaba al trabajo como un deber social, se reconoce la libertad profesional y la libertad sindical bajo la condición de ser legalmente constituido y bajo la subordinación del Estado.

Posteriormente, en el año de 1942 Víctor Manuel III Rey de Italia promulga el Código Civil, en el cual se incluían las relaciones laborales dentro del libro 5º regulándolas dentro del sistema corporativo, sin hacer distinción en el régimen de las sociedades, es decir, que incluían tanto a las sociedades civiles como a las mercantiles. Este ordenamiento corporativo fue suprimido en el año de 1944.

La Constitución Italiana de 1948 en su artículo 1º declara " Italia es una República democrática fundada sobre el trabajo. La soberanía pertenece al pueblo, que la ejerce en forma y dentro de los límites de la Constitución".⁴¹

De la misma forma reconoce a los sindicatos y a sus estatutos, así como la facultad de celebrar contratos colectivos haciéndolos obligatorios y extensivos a los miembros del sindicato. En su artículo 40 admite el derecho de huelga.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. T. II. p. 237.

2.2 Antecedentes Nacionales del Contrato Colectivo de Trabajo.

En este apartado mencionaremos las dos leyes más importantes y trascendentales en la vida del derecho del trabajo en lo referente a la contratación individual y la contratación colectiva. Citando en primer término la Ley del Trabajo de Veracruz la cual es la base de diversas leyes de trabajo expedidas en algunos Estados de la República Mexicana, al haber reglamentado los cimientos de ambas contrataciones en nuestro país pese a sus deficiencias, por tal motivo se optó por crear una Ley Federal del Trabajo que subsanara los defectos de las leyes Estatales y dar así lugar a una verdadera legislación que custodiara las garantías laborales.

2.2.2 Ley de Veracruz de 1918.

El 6 de Octubre de 1915, Agustín Millán entonces Gobernador Constitucional del Estado de Veracruz promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República Mexicana, en donde se sancionaba el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a regular los salarios, condiciones de trabajo e imponía multas a los patronos que se negarán a suscribir el Contrato Colectivo.

La Ley de Trabajo de Veracruz fue expedida el 14 de Enero de 1918, en la cual no se incluía a los trabajadores al servicio del Estado. Definiendo en el artículo 5º de la misma ley al contrato de trabajo:

" ... aquel en virtud del cual, una persona llamada trabajador, presta a

otra, llamada patrón, un trabajo personal, en servicio, bajo su dirección, y mediante el pago de una retribución".⁴²

Del mismo modo, en el capítulo II, Título Primero denominado De la Formación del Contrato se establece en el artículo 21 "El contrato de trabajo puede celebrarse Individual o colectivamente. Es Individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica reconocida por la Ley. Es colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada".⁴³

De la lectura de este numeral se desprende lo siguiente:

a) No establece la diferencia entre los contratos, es decir, no fundamenta el objetivo que se persigue con la celebración del contrato colectivo ya que solo refiere la pluralidad de trabajadores que pueden ser sujetos de un contrato colectivo o un contrato individual.

b) Quedan facultados para celebrar el contrato colectivo los sindicatos profesionales, a las asociaciones profesionales legalmente constituidas y a las personas que designen los trabajadores para representarlos mediante documento privado.

⁴² *Ibidem*, p. 363.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. II, p. 410.

A este respecto, el artículo 142 de la ley en mención establecía lo que debía entenderse por sindicato al señalar que es " la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus Intereses comunes"⁴⁴

Del mismo modo regulaba a la huelga como instrumento obligacional para el patrón, al tener éste que cumplir con las disposiciones que contenía el contrato colectivo suscrito. Así mismo se regulo el arbitraje obligatorio al crearse las Juntas Municipales de Conciliación en la cual se llevaba a cabo el periodo de pruebas; y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje la cual se ocupaba de lo relativo a la conciliación y al arbitraje.

2.2.3 Ley de 1931.

El primer antecedente de la ley de 1931 fue el proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación convocando a una asamblea obrero-patronal en la Ciudad de México el día 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma Constitucional al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del artículo 123. En dicho proyecto se hacía mención a las convenciones colectivas (C.C.T y C.L.).

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 364.

Publicada la reforma Constitucional en el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil envió un proyecto de Código Federal del Trabajo al Congreso de la Unión misma que fue atacada por el movimiento obrero al contener el principio de sindicación única y establecer el arbitraje obligatorio en las huelgas.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto llamado Ley Federal de Trabajo el cual fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931, el cual estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970.

Quedando derogadas a la publicación de la mencionada Ley Federal del Trabajo todas las demás leyes expedidas por los Estados, toda vez que éstas últimas daban tratamientos diferentes a los conflictos colectivos y en ocasiones las huelgas comprendían dos o más Estados y hacía imposible resolverlos pues las decisiones que se tomaban para tal fin carecían de eficacia por no pertenecer a una sola jurisdicción. De la misma forma quedaron derogadas las leyes expedidas con antelación a la ley de 1931 que fueron expedidas por el Congreso de la Unión en materia de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

La trascendencia de ésta ley radica en las instituciones del derecho colectivo tales como el sindicato, la contratación colectiva y el derecho a huelga así como la reglamentación de cada uno de éstos rubros, logrando así la armonía en las relaciones obrero-patronales.

El contenido de la ley se encontraba codificada en once títulos: 1º trataba lo relativo a las Disposiciones Generales; en el 2º llamado Del contrato de trabajo; 3º Del Contrato de aprendizaje; 4º De los sindicatos; 5º De las coaliciones, huelgas y paros; 6º De los riesgos profesionales; 7º De las prescripciones; 8º De las autoridades de trabajo; 9º Del procedimiento ante las juntas; 10º De las responsabilidades y 11º De las sanciones.⁴⁵

Encontrando la definición de contrato colectivo de trabajo en el artículo 41 estableciendo lo siguiente: "Contrato colectivo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo"⁴⁶

Artículos más adelante ratifica la obligatoriedad por parte del patrón para otorgar dicho contrato cuando éste tenga bajo sus servicios a trabajadores que pertenezcan a un sindicato siempre y cuando éstos últimos se lo soliciten, el cual deberá hacerse extensivo a los demás trabajadores que no se encuentren sindicados o que no sean miembros del sindicato titular de dicho contrato.

El documento que contenga el contrato colectivo de trabajo debía mencionar e indicar la empresa o empresas y establecimientos que quedaban sujetas al contrato, la duración de éste, la jornada

⁴⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1976. p. 204.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 414.

laboral, así como los horarios de inicio de cada una de éstas, la fuerza que debía aplicarse al trabajo y la calidad que debía tener; los descansos semanales, vacaciones y las demás que las partes consideraran pertinentes.

Con esta primera Ley Federal del Trabajo se permite que todos los trabajadores sin importar el Estado en que vivan tengan las mismas condiciones de trabajo y que éstas se encuentran contenidas y protegidas en una sola codificación, evitando así caer en conflictos de jurisdicción y resoluciones que no puedan ser cumplidas por ese motivo y dar así un apoyo a la colectividad obrera y la certeza de que las sentencias sí tienen la fuerza para ser cumplida por los patrones.

2.3 Antecedentes Internacionales del Contrato-Ley.

Invocaremos los Inicios Internacionales del Contrato Ley en los países de Nueva Zelanda y Francia, quienes en su afán de defender y mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo en lo referente a la contratación colectiva, vislumbraron un método para reglamentar las condiciones de trabajo dentro de una misma rama industrial el cual sería de aplicación obligatoria para éstas y así poner fin a competencias desleales por causa de condiciones de trabajo desiguales entre las Industrias y conservar así la armonía de la colectividad obrera.

2.3.1 Nueva Zelanda.

El contrato obligatorio como es llamado en Nueva Zelanda surge cuando el sindicato representante de la clase obrera y el patrón o patrones de determinada rama de la Industria no están de acuerdo en los puntos a negociar en el contrato ordinario o convención colectiva de trabajo al creer que se está en desventaja al otorgar ciertas condiciones de trabajo solicitadas por el sindicato, en tal caso el sindicato se encuentra en la posibilidad de acudir a la Corte Arbitral para solucionar tal conflicto sin antes verse en la necesidad de agotar otras instancias para llegar a la conciliación. La Corte Arbitral dictará sentencia la cual puede tener los siguientes resultados:⁴⁷

1.- Fijar las condiciones de trabajo, sustituyendo así el consentimiento de las partes;

2.- La Corte puede, aún, comprender, en la esfera de acción de sus sentencias, a Industrias ajenas al conflicto, con la condición de que alguno de los litigantes llame a juicio a las personas que quiera ver sometidas a las nuevas condiciones que fije la sentencia.

Partiendo de lo antes expuesto, desprendemos que se está frente a un contrato obligatorio al ser impuesto a los patrones por medio de sentencia definitiva la cual sustituye al contrato primario que dio motivo de discordia entre las partes al nulificar la voluntad de éstas en la negociación e incluyendo a todas aquellas industrias que se hayan

⁴⁷ CAMIRO, Maximiliano. Op. Cit. p. 85.

designado en la sentencia emitida por la corte, repercutiendo también en los contratos individuales ya existentes pues con la resolución éstos últimos deben ser modificados bajo los términos impuestos.

Durante los primeros años de ésta ley los obreros se sentían realmente protegidos y acudían a esta instancia para obtener mayores beneficios en cuanto a sus condiciones laborales y a solucionar sus conflictos durante la negociación o apenas petición del sindicato para suscribir el contrato colectivo el cual por lo regular era negado por parte del patrón.

Al paso de los años los patrones se vieron en la imposibilidad de cumplir con las sentencias y dar mayores salarios a sus trabajadores y con ello mayores condiciones de trabajo, esto aunado a que los mismos obreros habían alcanzado tales beneficios en cuanto a las condiciones laborales otorgados por la misma Corte que ya no podían ser mejoradas. Viéndose entonces la Corte Arbitral en la necesidad de rechazar las demandas de los sindicatos pues éstas eran cada vez más exigentes, dándose la inconformidad y el disgusto por parte de la clase obrera al verse en el desamparo total al no haber institución jurídica que pudiera dar solución a sus demandas.

Ante tal situación, en el año de 1908 se votó por una nueva ley en la cual se establecían sanciones a los patrones que dieran cumplimiento a las resoluciones dictadas por la corte, proponiendo entonces el Gobierno de Nueva Zelanda a los industriales que acatarán las resoluciones de la corte en materia de contratación

colectiva exceptuarlos de nuevos impuestos, esto con la finalidad de proteger a la industria de la competencia de mano de obra que en esos momentos tenían pues se encontraron con lo que ellos llamaron mano de obra amarilla la cual era producto de Industrias Ilegales y que ponía en peligro la producción nacional.

2.3.2 Francia.

La Ley Francesa opta por el contrato facultativo, no obstante los legisladores de esa época tuvieron en mente el llamado contrato obligatorio en los primeros proyectos de la ley de 1919.

Uno de los proyectos que presentaba el contrato como obligatorio era el presentado por la Comisión Mixta del Sena en donde en algún artículo el cual no se tiene por cierto el numeral establecía: "La convención colectiva celebrada entre sindicatos patronales y obreros, considerados como la representación de los intereses generales de una profesión, en una región determinada, puede, a solicitud de los sindicatos contratantes, hacerse extensiva, por acuerdo prefectoral, y en cuanto las disposiciones de tal convención no sean contrarias a las Leyes, a todos los patrones y trabajadores de la profesión y de la región"⁴⁸

⁴⁸ Ibidem. p. 88.

A este respecto, los obreros franceses se mostraron interesados y partidarios de este contrato obligatorio o también llamado de derecho público manifestando que desde tiempo atrás, su lucha por obtener los beneficios de un contrato colectivo era por la obligatoriedad de estos ante el patrón con el cual lo suscribían y a los miembros de una misma profesión, a estas declaraciones, los patronos se dejaron escuchar manifestando estar de acuerdo con la necesidad de igualar los sueldos de sus empleados que pertenezcan a una misma profesión con la finalidad de que éstos siendo disciplinados no sufrieran el castigo por la fidelidad que profesaban a su sindicato y sería entonces como un premio a su honradez corporativa.

Años más tarde, la Asociación de los Empresarios de Mano de Obra en los puertos Franceses exponían " Nuestros adherentes verían con disgusto que las convenciones que ellos celebran se impusieran, por la violencia, a los que no hubieran tomado parte en ellas."⁴⁹

Argumentando también que en lugar de perseguir el objeto de dicha contratación muy probablemente las Cámaras de Patronos se resistirían a la celebración de las convenciones colectivas si éstas tuvieran que imponerseles a otros patronos no signatarios quedando entonces sin ningún tipo de beneficio para los trabajadores, pues solo se realizarían contrataciones individuales en las que se concedieran condiciones de trabajo desiguales.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 89.

Finalmente el contrato colectivo no se consagró como obligatorio sino como facultativo, pues la misma institución lo convertiría en obligatorio toda vez que en la práctica de aquella época y por los conflictos que llegaban a surgir por desigualdad de salarios en una misma profesión dentro de varias industrias que momentos más tarde se convertiría en una competencia desleal por la deserción de los trabajadores de las industrias al buscar cabida en otra que otorga un salario más remunerador que otras, los patronos optaron por someterse a la reglamentación contractual aplicable a una misma profesión y evitar más conflictos dando pie a unificar en lo posible las condiciones de trabajo para una misma profesión.

2.4 Antecedentes Nacionales del Contrato-Ley.

Debido a la poca información que pudimos encontrar, pero no por ello carente de importancia y valor doctrinal, decidimos establecer en el presente trabajo como uno de los primeros precedentes nacionales del Contrato Ley a la Tarifa Mínima Uniforme.

2.4.1 Tarifa Mínima Uniforme de 1912.

Con fecha de 20 de Enero de 1912, el Ministro de Fomento y en unión del Gobernador del D.F. presidieron una asamblea convocada para los industriales propietarios de fábricas de hilados y tejidos a la cual asistieron la mayoría de los convocados.

La convocatoria tenía como finalidad dar solución a las frecuentes huelgas y discutir las bases para elaborar una reglamentación de trabajo. Se llegó a un acuerdo provisional para dar solución a tal problemática la cual consistió en formar Comités de Industriales y obreros para el estudio de las dificultades en la industria textil, teniendo al Departamento del Trabajo como observador y garante del equilibrio en la labor de las comisiones y de los acuerdos a que éstos llegaran.

El 2 de Julio del mismo año se convoca nuevamente a la Convención Mixta para iniciar labores a la cual asistieron 116 patronos de las industrias textiles citadas así como obreros de las mismas Industrias. El resultado fue la aprobación de un Reglamento Uniforme y de una Tarifa Mínima Uniforme para las fábricas de hilados y tejidos de la República Mexicana.

El Reglamento Uniforme "establece la duración de las jornadas, la tramitación de las reclamaciones y quejas, señala los días de fiesta no laborables; y se ocupa de otros detalles muy importantes para la buena marcha de una fábrica".⁵⁰

La Tarifa Mínima Uniforme contiene las reglas necesarias para fijar los salarios de todos los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos sin importar el tipo de pago del salario, es decir, ya fuera por día o por destajo. La finalidad es eliminar la competencia en beneficio del obrero

⁵⁰ *Ibidem*, p. 169.

al recibir el mismo salario que otro obrero que preste sus servicios en fábrica diferente.

La implantación tanto de la Reglamentación como de la Tarifa Mínima Uniforme significó el mayor beneficio que los trabajadores pudieran lograr, pues se mejora la jornada laboral reduciendo ésta y al aumentar el salario y por si fuera poco estas condiciones serían extensivas a todo el territorio nacional siendo esto la base del Contrato Ley al establecerse condiciones de trabajo más dignas y salarios remuneradores y uniformes dentro de todas las entidades federativas y zonas económicas.

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1 Naturaleza Jurídica.

La figura del contrato colectivo del trabajo, en sus inicios era ubicado dentro del derecho civil dándose diversas teorías sobre la explicación de su naturaleza jurídica.

Originalmente el C.C.T. se encontraba regulado por el código civil en donde se le consideraba como Arrendamiento de Servicios Personales, en ésta teoría se valoraba a la prestación de servicios como una cosa, en consecuencia la escuela económica liberal sostuvo tal supuesto al establecer que el trabajo y su contra prestación debía regirse por la ley de la oferta y la demanda.

Posteriormente el contrato colectivo fue incluido dentro de la figura de Gestión de Negocios, la cual se caracteriza por tener un gestor y por la ratificación de lo convenido por el beneficiario. En este caso, el sindicato fungía como gestor al pactar con el patrón las condiciones de trabajo en favor de sus miembros, mismos que posteriormente debían ser ratificados por los trabajadores beneficiados. Esta teoría resulta inadecuada toda vez que los trabajadores no están facultados para ratificar las condiciones de trabajo pactadas por el sindicato, convirtiéndose en una lucha interminable pues no todos los trabajadores estarían de acuerdo con lo pactado y sería imposible

darles gusto a toda la colectividad obrera de la empresa o establecimiento.

Otra de las teorías civilistas que encuadraban el contrato colectivo era la de Mandato, en ésta figura jurídica no se requería la ratificación de lo pactado por los trabajadores. Resultando insuficiente esta teoría al no encuadrarse el contrato colectivo en ésta figura, ya que una de sus características principales es la celebración en forma expresa o tácita, quedando los trabajadores en indefensión al no poder revocar lo pactado pues estas podrían olvidarse, cambiarse o simplemente desecharse en cualquier tiempo por el patrón.

Teoría de la Estipulación en Favor de Terceros; el estipulante sería el sindicato por ser quien negocia las condiciones de trabajo con el patrón que a su vez será la parte promitente y la parte beneficiada serían los trabajadores. Se rechazó este principio al permitir la renuncia de las ventajas adquiridas para el beneficiario, debiendo recordar que las condiciones de trabajo no pueden ser renunciables ya que éstas no podrán ser menores a las reguladas por la ley.

A este respecto, el maestro Néstor de Buen señala "en el CCT no se pactan derechos en favor de determinados trabajadores, sino de las categorías. En segundo lugar, no es admisible la revocación unilateral del contrato colectivo, por parte del patrón, si los trabajadores no manifiestan su voluntad de querer aprovecharla"⁵¹

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. T. II, p. 810.

El Contrato de Adhesión pretendió encuadrar el contrato colectivo estableciendo que los trabajadores al ingresar a laborar en la empresa se están adhiriendo al contrato colectivo existente, es decir, que serán regidos por las condiciones laborales pactadas con anterioridad por el sindicato y el patrón, pues no están en aptitud los nuevos trabajadores de discutir o negociar las cláusulas. Este supuesto contempla a los futuros trabajadores pero no explica el nacimiento del contrato colectivo y mucho menos el porque deben de ser extensivas las cláusulas a la totalidad de los trabajadores de la empresa.

En la opinión del maestro Néstor de Buen en cuanto a las teorías civilistas, menciona que no puede encuadrarse dentro de esta disciplina toda vez que el contrato colectivo no reúne los elementos esenciales de estos contratos como espontaneidad en el acuerdo para contratar, para no contratar, para determinar las condiciones del contrato, para realizar modificaciones al contrato, y para dar por terminado el contrato.

En cuanto a la voluntad de contratar por parte del patrón, éste se encuentra obligado a celebrar el contrato colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 387 de la L.F.T. de igual forma no podrá convenir la celebración del contrato colectivo con trabajadores que no sean representantes legales y constituidos en sindicato. Por lo referente a las condiciones del contrato, éstas se encuentran reglamentadas en el artículo 391 de la ley.

Por otra parte sostiene que "En todo contrato se producen la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los derechos y obligaciones se producirán al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato colectivo".⁵²

Todas éstas teorías no pudieron fundamentar el contrato colectivo por ser una figura totalmente diferente a las del derecho privado y por ende a las del derecho público puesto que el objeto de regulación del contrato ordinario no es una mercancía, es la fuerza, la energía que pone un ser humano para recibir a cambio una remuneración en dinero con el propósito de cubrir las necesidades básicas de todo ser humano como comer, vestir y pagar por un techo en donde formar un hogar. Debido a la falta de una disciplina que regulara los intereses de la clase trabajadora y que protegiera su dignidad fue creado el derecho social constituido por el derecho a la seguridad social y el derecho del trabajo, basado este último en la idea de justicia social y el equilibrio entre el capital y el trabajo al establecer los mínimos legales en los que debe prestarse el trabajo subordinado y personal.

⁵² *Ibidem*. p. 819.

3.2 Titularidad.

En cuanto a la titularidad se refiere, es primordial aclarar que únicamente los sindicatos legalmente constituidos y reconocidos pueden suscribir el contrato colectivo del trabajo, toda vez que es a éstos a quienes la ley les ha facultado para representar los intereses de la colectividad obrera que los integra y luchar por sus intereses en todo tiempo.

A este respecto, el maestro Eusebio Ramos afirma "el único titular del contrato colectivo lo es el sindicato con exclusión de cualquier otra asociación profesional creada de acuerdo con las normas de trabajo".⁵³

Dicho lo anterior y tratándose de una empresa en la que exista pluralidad de sindicatos, éste deberá comprobar que dentro de la empresa los miembros pertenecientes a éste y que se encuentran prestando sus servicios de manera subordinada y personal son mayores que el de los restantes. Esto conforme a lo establecido en el artículo 388 de la L.F.T. en donde se mencionan los mecanismos para adquirir la titularidad:

Art. 388. "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

⁵³ RAMOS, Eusebio. Noiones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cuarta edición, Sista, México, 1993, p. 233.

I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores.

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Adquirida la titularidad del C.C.T., el sindicato debe conservar la mayoría de sus miembros activos dentro de la empresa, para así sustentar el principio de democracia como elemento constitutivo del contrato.

Ahora bien, la pérdida de la mayoría de miembros activos del sindicato dentro de la empresa ocasiona la pérdida de titularidad y administración del contrato colectivo, misma que será declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. En dicho caso, podrá solicitar otro sindicato la mayoría y con ello la titularidad del C.C.T. mediante subrogación legal siempre que reúna el requisito de mayoría en cuanto a sus miembros dentro de la empresa; cubierta la exigencia

establecida por la ley, la Junta de Conciliación y Arbitraje otorgará al sindicato solicitante la declaración de mayoría y la titularidad del C. C. T.

3.3 Elementos Integrantes.

Los elementos integrantes son aquellos que forman el cuerpo del contrato colectivo del trabajo y que contienen las condiciones del trabajo, las obligaciones que contraen tanto el patrón como los trabajadores entre éstos y demás cláusulas que convengan.

El artículo 391 de la L.F.T. establece el contenido del C.C.T. que a la letra dice:

"El contrato colectivo contendrá:

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

De este numeral se desprende el siguiente análisis, el cual hemos dividido en: elementos integrantes y envoltura protectora. El primer rubro se subdivide en elemento normativo, obligatorio y ocasional; en tanto que la envoltura protectora será analizado en el apartado 3.5 del presente capítulo.

3.3.1 Elemento Normativo.

Representa la esencia del C.C.T. al definir las condiciones del trabajo y la forma en que éste deberá de prestarse, es decir, que en las cláusulas correspondientes se busca mejorar la vida de los afiliados al establecerse mejoras en las condiciones de trabajo como, jornadas laborales, descansos, vacaciones, horarios, salario, etc.

Debiendo recordar que no podrán pactarse condiciones de trabajo menores a las que la propia Ley Federal del Trabajo establece.

En cuanto a las condiciones de trabajo referidas diremos al respecto en que constan cada una de ellas.

Dentro del C.C.T. deberá establecerse el tipo de jornada de trabajo y el horario que cada trabajador deba de cubrir, dependiendo del sector u ocupación que desempeñen dentro de la empresa.

La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador presta su servicio personal y subordinado, encontrándose durante este lapso de tiempo a disposición del patrón.

El maestro Euquerio Guerrero menciona que: "Es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".⁵⁴

La jornada de trabajo se clasifica en:

- a) Jornada Ordinaria; la cual será de ocho horas como máximo.
- b) Jornada Diurna; comprendida entre las seis y las veinte horas, misma que no podrá exceder del máximo establecido por la ley.

⁵⁴ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 123.

c) Jornada Nocturna; constituida entre las veinte horas y las seis horas, su duración será de siete horas.

d) Jornada Mixta; es una combinación de las dos anteriores, ésta jornada no deberá de comprender más de tres horas y media del periodo nocturno ya que se reputará como jornada nocturna.

e) Jornada Reducida; es más pequeña que la ordinaria, la cual busca la protección del trabajador en relación de edad o para evitar un trastorno de salud.

f) Jornada Especial; nace del acuerdo entre el patrón y el trabajador repartiendo las horas de trabajo dentro de la semana con la finalidad de obtener el día de descanso en sábado o en otro día.

g) Jornada Indeterminada; se refiere a los trabajadores domésticos, encontrando su fundamento legal en el artículo 333. En esta jornada no hay estipulación de duración.

h) Jornada Continua; es aquella jornada ordinaria en la cual se le otorga al trabajador un descanso de media hora.

i) Jornada Discontinua; se le otorga al trabajador un periodo de descanso que puede ser ocupado para consumir alimentos o simplemente descansar, en otras palabras, esta jornada tiene dos intervalos; el primero al inicio de la jornada y el segundo después del descanso.

j) Jornada de emergencia; se prolonga la jornada del trabajador en las hipótesis señaladas en el artículo 63 de la L.F.T., en donde menciona que sólo se permitirá esta jornada cuando el trabajador o trabajadores, el patrón o la misma empresa se encuentren bajo un riesgo inminente o se trate de un siniestro. La duración de esta jornada sólo se prolongará el tiempo necesario para evitar los supuestos anteriores.

k) Jornada Extraordinaria; se desprende del máximo de la jornada ordinaria, a diferencia de la jornada de emergencia, ésta solo puede prolongarse por tres horas y sólo por tres veces por semana de conformidad a lo establecido en el artículo 66 de la ley en mención.

El salario representa la cláusula más importante dentro del contrato al ser esta prestación el único medio lícito para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia y con ello obtener condiciones de vida digna.

"Salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado".⁵⁵

Aquí deberá establecerse la forma de pago y los días en que los trabajadores deberán de obtenerlo, para hacer frente a sus necesidades comunes, el cual deberá ser fijado por medio de tabulador que permitirá constituirlo bajo los principios de remuneración, justicia y continuidad. Esta determinación se realiza por acuerdos entre

⁵⁵ RAMIREZ FORNSECA, Francisco, Op. Cit. p. 78.

el sindicato o sindicatos que representan el interés de la colectividad obrera y el patrón o patrones; en caso de no llegar a un acuerdo será establecida mediante sentencia colectiva emanada de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Existen dos tipos de descansos; el descanso semanal es aquél en el cual el trabajador no se encuentra obligado a prestar sus servicios, cuyo objetivo atiende a recuperar las fuerzas utilizadas durante la jornada laboral, a mejorar la convivencia familiar y a las de orden social y cultural. De tal modo que las partes convendrán el día en el cual el trabajador deberá disfrutar del descanso, siempre procurando que dicho día sea en domingo. El descanso obligatorio, es aquel en el cual el trabajador conmemora las fechas más importantes y representativas en nuestro país como: el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el 1º de diciembre de cada seis años, 25 de diciembre y las que determinen las leyes locales y federales electorales.

Estos descansos deberán ser estipulados en el contrato, tomando en cuenta el tipo de labor que presta el trabajador, su importancia y trascendencia, así como la prima que corresponda en los supuestos de laborar en día domingo.

En cuanto al periodo vacacional, el diccionario jurídico mexicano nos proporciona su definición; "Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, y sin menoscabo de la remuneración

**ESTA TESIS NO SALI
DE LA BIBLIOTECA**

habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales"⁵⁶

Es un derecho irrenunciable del trabajador toda vez que se trata de procurar un descanso necesario e indispensable y así salvaguardar la salud de éste, este tipo de descanso debe ser de forma continuada y equivalente al número de días laborados mismos que se incrementan de manera proporcional al tiempo laborado en la empresa o industria en la cual se presten los servicios remunerados y personales, esto último conforme al artículo 76 de la ley de la materia. Las partes convendrán la época en que los trabajadores deban disfrutar del período vacacional así como la prima correspondiente.

De igual forma, es un derecho de los trabajadores contar con un seguro social, el cual surge como solución a los problemas humanos, al tratar de amparar los ingresos del trabajador previniendo el hecho interruptor del salario instituyendo el pago de indemnizaciones o compensaciones y garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios necesarios para el bienestar colectivo o individual de los trabajadores, y otorgar una pensión a los trabajadores jubilados.

Señala el maestro Briceño Ruiz: "La seguridad social es el conjunto de instituciones principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia

⁵⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. Tomo P-Z, p. 3211.

que pudieran sufrir, y permite la evolución humana en los aspectos psicofísicos, moral, social y cultural".⁵⁷

3.3.2 Elemento Obligacional.

Este elemento se encuentra constituido por las normas encargadas de asegurar la efectividad del C.C.T. también llamado elemento sinalagmático.

El maestro Mario de la Cueva lo define como " la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla"⁵⁸

"Suelen comprender también dentro de este sector, las estipulaciones transitorias de carácter contractual, profesional, colectivo o de beneficio común, que regulan situaciones tanto temporales como extraordinarias"⁵⁹

La finalidad de estos elementos es buscar la paz social dentro de la empresa mediante el cumplimiento de las obligaciones contraídas por ambas partes como las cláusulas de exclusión, el reglamento interior de trabajo, así como las relativas al sindicato entre otras.

⁵⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, México, 1987, p. 15.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II, p. 446.

⁵⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1997. p. 171.

Cláusula de admisión.- se compromete el patrón a emplear trabajadores que sean miembros del sindicato titular del C.C.T. o de la unión de sindicatos en caso de que en la empresa exista pluralidad sindical. Del mismo modo, el sindicato se encuentra obligado a proporcionar el personal requerido por el patrón dentro del plazo establecido por éste último para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación. De lo contrario, el patrón estará en la posibilidad de emplear a un trabajador que no se encuentre afiliado al sindicato.

Con relación a lo anterior, el maestro Eusebio Ramos establece que esta cláusula constituye el acto más colectivo del contrato ya que es la forma en que la asociación profesional se caracteriza.

Cláusula de Exclusión.- el patrón se encuentra obligado a separar de la relación laboral al trabajador que haya sido expulsado del sindicato titular del C.C.T. o haya sido expulsado de algún sindicato adherido al contrato o haya renunciado a ser miembro del sindicato. En el último supuesto, el sindicato debe acudir ante la J. C. y A. para que se determine y valore la sanción (la exclusión), en caso de encontrar fundada la petición del sindicato la autoridad aprobará la sanción solicitada por el sindicato, expulsándose al trabajador de éste y separándolo de la relación laboral existente.

Es indispensable mencionar que ambas cláusulas no podrán hacerse extensivas a los trabajadores que no sean miembros del sindicato o sindicatos, siempre y cuando éstos se hubieren encontrado prestando sus servicios con antelación a la celebración del contrato (artículo 395).

En cuanto a las obligaciones contraídas por el patrón con relación al sindicato, éstas podrán ser en cuanto al otorgamiento de un local para llevar a cabo las labores administrativas del sindicato, así como prestaciones de carácter social como bibliotecas, centros recreativos y culturales, despensas familiares y las demás que se convengan.

Las cláusulas de capacitación o adiestramiento tanto para el personal de nuevo ingreso como para trabajadores activos dentro de la empresa, la formación de comisiones mixtas dentro de la empresa, comisiones de seguridad e higiene, comisiones para el reparto de utilidades, de escalafón y las demás que sean necesarias para la realización de funciones económicas y sociales.

3.3.3 Elemento Ocasional.

Se refiere a las cláusulas pactadas entre el sindicato o sindicatos y el patrón o patronos que suscriben el C.C.T. y que pretenden prevenir situaciones futuras ya sean conflictos que pudieran suscitarse durante la vigencia del contrato, tales como gastos de revisión del contrato; en caso de huelga, el salario de los trabajadores que deban percibir por la suspensión de labores debe de ser íntegro, etc. Cabe mencionar que estos elementos no son necesarios para la existencia del C.C.T.

3.4 Formación del Contrato Colectivo.

Para la celebración del C.C.T. deben de cubrirse ciertos requisitos que le otorgan validez y así hacerse extensivo a la totalidad de la clase trabajadora que ha logrado la suscripción del mismo en beneficio propio, con el propósito de alcanzar un nivel laboral más digno y una calidad de vida decorosa.

3.4.1 Requisitos.

Seguendo la clasificación propuesta por la doctrina, los requisitos los dividiremos en:

a) Requisitos Materiales; se refiere al sindicato constituido legalmente, ya que de lo contrario el contrato colectivo no podrá celebrarse pues como expusimos en el apartado 3.3 del presente capítulo en el que hacemos referencia a la titularidad del C.C.T. y en donde señalamos que el único que puede defender el interés de la colectividad obrera es el sindicato mediante la obtención de la titularidad del C.C.T.

b) Requisitos Formales; son aquellos elementos fundamentales para la vida y eficacia del C.C.T, mismos que se encuentran consagrados en el artículo 390 de la ley de la materia.

Existen dos tipos de requisitos a conocer, ambos de igual importancia y trascendencia para el nacimiento del C.C.T:

1.- Forma Escrita; es una garantía de autenticidad, certeza de los derechos y obligaciones, así como la posibilidad del conocimiento de las normas por los trabajadores y terceros. A este respecto, el artículo en mención establece en su primer párrafo que el contrato deberá realizarse por triplicado entregarse un ejemplar para el patrón, otro para el sindicato y el último para la autoridad correspondiente.

2.- Requisito de Depósito; el depósito se realiza al hacer la entrega de un juego del C.C.T. a la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, en donde se anotará fecha y hora de presentación y posteriormente se remitirá a la J. F. C. y A. o a la J. L. C. y A. correspondiente; toda vez que éste acto determina el orden jurídico que ha adquirido la empresa y determina la vigencia del contrato, salvo que las partes hubieren convenido fecha distinta a la del depósito.

3.4.2 Inexistencia y Nulidad.

Inexistencia.

La inexistencia se produce cuando no se incluye la determinación de los salarios, o cuando no se ha realizado por escrito y por triplicado al tratarse de un requisito solemne.

Nulidad.

"La nulidad se encuentra sancionada con amplitud por la ley. Los principios del Derecho Civil, son nulos los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas y de orden público; son ilícitos los hechos contrarios a las leyes de orden público o a las buenas costumbres; debemos tenerlas vigentes en esta materia."⁶⁰

Se refiere a las cláusulas del elemento normativo que contravengan las disposiciones laborales.

Causas de nulidad:

1.- Falta de Personalidad Jurídica del Sindicato Titular.- se da esta causal cuando el sindicato no ha cubierto los requisitos para su formación establecidos por la ley y por consecuencia no es reconocido legalmente y la celebración del C.C.T. no produce sus efectos en la colectividad obrera.

2.- Falta de Depósito.- el propósito del C.C.T. no podrán producirse entre el sindicato y el patrón que lo suscriben, así como con relación a terceros y mucho menos hacerse extensivo a la comunidad trabajadora de la empresa o empresas que abarque el mismo, no obstante que este requisito causa la vigencia del C.C.T., salvo convenio en contrario entre las partes.

⁶⁰ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, México, 1984, p. 282.

3.5 Envoltura Protectora.

"Es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo..."⁶¹

Se hace referencia al campo de aplicación del contrato, es decir, si será aplicable a una empresa, a la totalidad de las empresas, o a un departamento de ésta, así mismo se especifica el nacimiento, la duración del contrato colectivo del trabajo, la revisión, la modificación y las causas de terminación.

3.5.1 Nacimiento.

El patrón que emplee trabajadores sindicalizados tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo con el sindicato cuando éste se lo requiera, de lo contrario los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga (artículo 387).

De tal modo que el contrato colectivo puede surgir a la vida jurídica por medio de dos vías:

a) Vía Ordinaria, en la cuál el patrón acepta celebrar el contrato que le ha solicitado el sindicato.

⁶¹ DE LA CUEVA. Op. Cit. T. II. p. 464.

b) Vía de Huelga; el sindicato coacciona al patrón mediante la suspensión de labores para que éste acceda a celebrar el contrato colectivo. Este puede ser decretado por la J.C. y A en sentencia colectiva por tratarse de un conflicto de huelga en el supuesto de negativa del patrón para celebrar el C.C.T. En tratándose de conflictos de naturaleza económica por sindicatos gremiales minoritarios respecto de la colectividad obrera de la empresa, éstos están facultados para solicitar el contrato ante la J.C. y A. ya que éstos no pueden ejercer el derecho de huelga por su condición minoritaria.

3.5.2 Duración.

El C.C.T., puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo; estos son los más usuales en la práctica, y por obra determinada cuando la naturaleza del pacto así lo requiera.

3.5.3 Revisión y Modificación.

"Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de los convenios colectivos"⁶²

La revisión podrá ser total o parcial a solicitud de las partes; es total cuando se examine en general el clausulado del contrato y será parcial en los casos de revisión del salario en efectivo por cuota diaria.

⁶² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T. II. p. 466.

Tipos de revisión:

a) Revisión Convencional; el patrón y el sindicato convienen la fecha en que deberá llevarse a cabo la revisión y los aspectos objeto de la revisión. Esta revisión debe realizarse antes del vencimiento del C.C.T.

b) Revisión Obligatoria; se efectúa al vencimiento de la vigencia del C.C.T. Existen dos formas de llevarse a cabo esta revisión.

1.- Revisión Obligatoria en Plazo Convencional; se realiza en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato.

2.- Revisión Obligatoria en Plazo Legal; el plazo es solicitado por el sindicato para efectuar la revisión, bajo la sanción de prorrogarse el C.C. T. por el tiempo en que estuvo en vigencia.

Ahora bien, la revisión podrá solicitarla el sindicato o el patrón cuando el contrato haya sido celebrado por un solo sindicato de trabajadores y un solo patrón. Si el contrato es celebrado por varios sindicatos de trabajadores o varios patrones o diversos sindicatos patronales, la revisión se efectuará a petición de quienes reúnan el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato.

La solicitud deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato; si el contrato ha sido celebrado por tiempo determinado no mayor de dos años; si es por tiempo determinado con duración mayor a dos años y en los casos de haberse celebrado el

contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión deberá efectuarse cada dos años y sesenta días antes de que el plazo se cumpla. Este tipo de revisión atiende al análisis de la totalidad del clausulado; en los supuestos de revisión de salarios en efectivo por cuota diaria, la solicitud deberá realizarse treinta días antes de que se cumpla el año, independientemente de la duración del contrato.

Si ninguna de las partes realizó la solicitud de revisión del C. C. T., éste se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará vigente por tiempo indeterminado.

A este respecto, el maestro Héctor Santos Azuela menciona que la ley entra en contradicción al permitir que la revisión pueda ser solicitada por alguna de las partes contratantes, es decir por el patrón o el sindicato ya que este derecho debería ser exclusivo para los trabajadores por ser la celebración del C.C.T. un logro en beneficio de los trabajadores al proteger mediante la suscripción del mismo sus derechos laborales.

Es evidente que al permitir que el patrón pueda solicitar la revisión y éste se manifieste preocupado por la situación de sus trabajadores, únicamente se le esta eximiendo de responsabilidad en cuanto al cumplimiento de las obligaciones contraídas en el mismo, ya que en caso de huelga el patrón podría evadir el pago de salarios vencidos argumentando que al solicitar la revisión de buena fé y al no haber llegado a un acuerdo, el sindicato optó por ejercitar el derecho de huelga estando él en disposición de pactar nuevas mejoras, y por

consiguiente no queda obligado al pago de los salarios mencionados y mucho menos a la restitución de los trabajadores.

En lo referente a la modificación llamada también revisión anticipada, ésta puede darse en cualquier tiempo mediante solicitud ante la J. C. y A. por tratarse de un proceso extraordinario siempre que existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando se genere un desequilibrio entre el capital y el trabajo. El mecanismo para ejercitar este tipo de revisión anticipada se regirá por lo dispuesto en el artículo 398, siempre que los miembros del sindicato representen las dos terceras partes de éste.

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

I.- Si se celebró por un sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y un por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

3.5.4 Terminación.

La Ley señala diversas causas de terminación del C.C.T:

1.- Por voluntad de las partes; en este supuesto, las relaciones individuales en cuanto a las condiciones de trabajo permanecerán regidas por el contrato colectivo que ha desaparecido. En caso de existir otro sindicato, éste podrá solicitar al patrón la celebración de un contrato nuevo.

2.- Por vencimiento del contrato; el sindicato titular del C.C.T. está en posibilidad de celebrar un nuevo contrato.

3.- Por terminación de la obra; los trabajadores deberán percibir el total de sus prestaciones debidas tales como vacaciones, salarios, prima de antigüedad, participación de utilidades, entre otras.

4.- Por el cierre de la empresa o establecimiento; se dará por terminado el contrato siempre que éste se haya aplicado a la empresa exclusivamente. Los trabajadores deberán percibir las mismas prestaciones que en el supuesto anterior, así como una indemnización de tres meses de salario de conformidad con el artículo 401 con relación al 436.

5.- Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo; se da en la hipótesis de disolución del sindicato de trabajadores titular del C.C.T. el cual solo ocasionará dicha terminación de contrato para los miembros del sindicato o sindicatos titular de éste, es decir, que las

condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento para las relaciones individuales de trabajo que se encuentren regidas por el contrato. Cabe mencionar que la disolución del sindicato patronal no presupone la terminación del contrato colectivo pues todo patrón miembro de dicho sindicato continúa obligado a su cumplimiento.

Para dar por terminado lo relativo al contrato colectivo del trabajo es necesario enfatizar que las prestaciones reguladas en el clausulado del contrato llamadas elemento normativo se hacen extensivas a la totalidad de los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios personales y subordinados en la empresa o establecimiento, aún cuando algunos trabajadores no sean miembros del sindicato titular del C.C.T, o se trate de trabajadores de confianza salvo pacto en contrario, así como al personal de nuevo ingreso de tal forma que todos los trabajadores reciban los beneficios derivados de la celebración del contrato, éstos últimos no se encuentran obligados con el sindicato titular del C. C. T en cuanto al pago de cuotas.

CAPITULO IV

CONTRATO-LEY.

Creemos necesario iniciar este capítulo recordando la definición de Contrato-Ley, el cual se encuentra establecido en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo:

"Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en uno o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

4.1 Naturaleza Jurídica.

El Contrato Ley es considerado como la expansión del Contrato Colectivo al ser éste el mayor logro obtenido por la clase obrera al unificarse las condiciones generales de trabajo dentro de las categorías profesionales conocidas como ramas de la industria, al alcanzar el equilibrio entre el capital y el trabajo en una o varias zonas económicas o entidades Federativas.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva menciona: "El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza; uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo".⁶³

Siendo así que la solicitud es exclusiva de los sindicatos, sin dejar de tomar en cuenta el requisito de mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicados de la rama de la industria de que se trate; toda vez que el objeto de regulación sigue y seguirá siendo las condiciones generales de trabajo que se encuentran regidas por la Ley Federal del Trabajo quien es el garante de los mínimos laborales.

4.2 Titularidad y Administración.

"La titularidad, es la capacidad jurídica de ejercitar los derechos y asumir las obligaciones derivadas de un contrato colectivo de trabajo".⁶⁴

Para el maestro Mario de la Cueva la titularidad es "*la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato ley, la cual, ..., pertenece a la coalición sindical*".⁶⁵

Partiendo de lo expuesto, la titularidad pertenece al sindicato mayoritario de una determinada rama de la industria, o como

⁶³ *Ibíden.* p. 475.

⁶⁴ CASTORENA, J. Jesús. *Op. Cit.* p. 292.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 478.

menciona el maestro Mario de la Cueva a la coalición de sindicatos al ser éstos quienes están facultados para solicitar la celebración del contrato ley o que se eleve a contrato ley un contrato colectivo existente.

Dicha facultad es otorgada por la L. F. T. en su artículo 406:

"Pueden solicitar la celebración de su contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la Industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

En cuanto a la coalición a que hace referencia el maestro de la Cueva y como lo menciona en su obra, es el único caso en el que la propia Ley reconoce la coalición de sindicatos sin personalidad jurídica para que ésta coalición sindical pueda actuar ante las autoridades del trabajo en representación de los intereses de sus agremiados en cada uno de los sindicatos que conforman la coalición.

Esta concurrencia de sindicatos puede contraer el problema de ¿a quién se le otorga la titularidad del contrato ley?, toda vez que pueden encontrarse congregados sindicatos gremiales y sindicatos de industria, mismos que han decidido unirse en favor de obtener mayores beneficios y que con su alianza reúnen el requisito de mayoría para poder exigir tanto la celebración del contrato ley o la elevación de un contrato colectivo previo. Esta incertidumbre se resuelve por el principio de mayoría dentro del sindicato, esto es, que el sindicato que cuente

con mayor número de agremiados en la empresa o en la industria del cual han surgido y sin tomar en cuenta el gremio de los trabajadores sindicados será a éste a quien se le otorgue la titularidad del Contrato Ley.

Es por ello que el sindicato titular por ser el que cuenta con la mayoría de los agremiados ya sea dentro de una empresa o dentro de la industria, éste no puede realizar el trabajo de administración del contrato en cada empresa perteneciente a la rama industria a la cual le es, aplicable pues las Industrias pudieran no encontrarse dentro de una zona económica o entidad Federativa, es por ello que la administración del contrato será delegado al sindicato que dentro de la empresa integrante de la rama industria cuente con la mayoría de trabajadores sindicados, esto conforme al artículo 418 de la L. F. T.

A este respecto, el maestro Jesús Castorena menciona que el término administrador es impropio en el contrato ley ya que el sindicato titular es quien adquiere y asume los derechos y obligaciones que derivan de la celebración del contrato y en consecuencia ejercitarlos derechos y obligaciones adquiridas por ser la administración una subrogación legal. Estableciendo que el administrador realiza asuntos ajenos y no propios como los llevaría el sindicato titular.

A pesar de lo expuesto por el maestro y en lo personal, la administración del contrato ley no se refiere a realizar asuntos ajenos sino a verificar que las condiciones sobre las cuales deba realizarse el trabajo mismas que han sido pactadas y establecidas de forma general para una rama de la industria la cual puede pertenecer a una o varias

zonas económicas o entidades federativas sean cumplidas por el patrón o patronos involucrados y que han quedado obligados a darle cumplimiento, siendo menester delegar las funciones de vigilancia en cuanto a que se efectúe lo acordado en el contrato a un sindicato que aunque no sea el titular pero si cuente con el mayor número de trabajadores agremiados dentro de la empresa pueda velar por los intereses de los trabajadores y no dejar la ejecución del contrato al arbitrio del o los patronos.

Ahora bien, la titularidad como la administración se pueden perder en el momento en que el sindicato mayoritario que posea la titularidad deje de cubrir el requisito de mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, misma que será declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

4.3 Proceso de Elaboración del Contrato Ley.

Este proceso puede ser de dos formas ya sea que se solicite elevar a la categoría de contrato ley una contrato colectivo de trabajo existente o que se haga la solicitud para crear un contrato ley mediante convención.

4.3.1 Existencia Previa de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Para llevar a cabo éste procedimiento es necesario que el contrato colectivo se haya celebrado por las dos terceras partes de los

trabajadores sindicados de la rama de la industria que solicite la elevación del contrato previo a contrato ley, esto conforme a lo establecido en el artículo 415 de la L. F. T. que a la letra dice:

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

Por su parte, el maestro Néstor de Buen menciona que no debe tomarse religiosamente lo expuesto por el citado numeral, ya que pudiera darse el caso en el que el contrato colectivo hubiere sido celebrado sin reunir el requisito de las dos terceras partes de los agremiados, pero que con posterioridad se haya reunido el número de trabajadores sindicados con el propósito de elevar el contrato colectivo a contrato-ley y así cubrir la condición establecida por la ley.

El mecanismo que debe seguirse para elevar de categoría al contrato colectivo es la siguiente:

1.- El sindicato que reúna el tan mencionado requisito establecido por la ley de las dos terceras partes de trabajadores agremiados al sindicato representante o el patrón o patronos interesados. La solicitud deberá ser interpuesta ante la autoridad correspondiente en virtud de la zona o zonas económicas, entidad o entidades federativas dentro de las que se encuentre la rama industrial a la que se aplicará el contrato-ley, esto es, ante la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, hoy Jefe de Gobierno del D.F.

2.- Cuando el peticionario sea el sindicato, este deberá comprobar que cumple con la exigencia establecida en la ley.

3.- Deberán presentar copia o copias de los contratos colectivos existentes que pretenden elevarse a la categoría de contrato-ley y señalar ante que autoridad se realizó el depósito de el o los contratos.

4.- Interpuesta la solicitud, la autoridad correspondiente deberá verificar que efectivamente el sindicato peticionario cumple con el requisito impuesto por la ley, de ser cubierta la condición la autoridad ordenará se publique la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el Diario Oficial de la Entidad Federativa en cuestión. En la publicación se señalará un término de quince días a partir de ésta para que las partes interesadas presenten oposiciones.

5.- De no presentar oposiciones los interesados, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal ordenarán se publique el contrato-ley en el D. O. F. o en el Diario Local en la cual se hará la declaratoria de obligatoriedad en la circunscripción territorial correspondiente.

6.- En el supuesto en que las partes interesadas presenten oposiciones, la autoridad ante la cual se realizó la solicitud deberá analizar las pruebas en la que las o la parte interesada funde su negativa para elevar el contrato colectivo a contrato-ley. Examinadas

las pruebas, la autoridad en caso de no encontrar fundada la negativa, ordenará la publicación del C. L. declarándolo obligatorio dentro de la zona o zonas económicas o dentro de la entidad o entidades federativas a las que corresponda su aplicación. De encontrar fundadas las pruebas que motivaron la negativa de las partes y de la autoridad de no elevar el C. C. T. a la categoría de C. L., la solicitud será rechazada quedando las partes en la posibilidad de modificar o realizar un nuevo C. C. T.

4.3.2 Sistema de Convención Obrero-Patronal.

En este procedimiento, no es necesario que exista un C. C. T. previo ya que el C. L. nacerá de la solicitud realizada por el sindicato representante interesado en la celebración del contrato.

El sistema para celebrar el C. L. es el siguiente:

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 406 de la L. F. T., la solicitud solo puede presentarla el sindicato representante de las dos terceras partes de los agremiados interesados en su celebración.

2.- La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si el contrato será aplicable dentro de varias entidades federativas o zonas económicas; o ante el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal si la jurisdicción es local.

3.- Presentada la solicitud ante la autoridad correspondiente, ésta verificará que el sindicato cubra el requisito multicitado y decidirá si es benéfico y oportuno la celebración del C. L. para la industria en cuestión. Resuelto lo anterior y admitida la solicitud, la autoridad citará a las partes interesadas y a los representantes profesionales de las organizaciones sindicales a una convención mediante convocatoria publicada en el D. O. F., en el Diario Local o por cualquier otro medio publicitario que se juzgue adecuado para tal fin. En dicha convocatoria se señalará fecha, hora y lugar de la convención misma que se realizará a los 30 días posteriores a la publicación de la convocatoria.

4.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en su defecto por sus respectivos representantes.

5.- En la inauguración de la convención, se formulará el reglamento de funciones y se organizarán las comisiones que se juzguen necesarias para realizar las negociaciones del C. L.

6.- En cuanto a los resultados de la convención, estos pueden ser:

a) Que las partes interesadas no acuerden las condiciones de trabajo y las demás cláusulas que integrarían el C. L., quedando entonces los sindicatos en posibilidad de exigir la celebración de un nuevo C. C. T. o insistir en la celebración del C. L. ejercitando el derecho a huelga o acudiendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a dirimir conflictos de carácter colectivo.

b) En caso de acordar y aprobar las partes interesadas el clausulado del C. L., el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del D. F. tienen la obligación de ordenar su publicación en el D. O. F. o en el Diario Local declarándolo obligatorio en la rama de la industria y para todas las empresas y establecimientos que la conformen y dentro de las zona o zonas económicas, entidad o entidades federativas en la cual se encuentre establecida la rama industrial en cuestión. El C. L. será de observancia obligatoria para las industria que en un futuro se dediquen a la misma rama industrial.

4.4 Elementos Integrantes.

Estos elementos son aquellos que forman el C. L., es decir, las condiciones generales de trabajo, salarios, las obligaciones que contraen tanto el patrón y los trabajadores, así como sus derechos.

El artículo 412 de la L. F. T. establece el contenido del C. L.

"El contrato ley contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque a la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V.- Las reglas conforme las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la Industria de que se trate, y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".

En lo referente al artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX a las que se hace mención en la fracción IV del artículo antes citado y que son aplicables al C. L., estableciendo lo siguiente:

Artículo 391 " El contrato colectivo contendrá...

IV.- Las jornadas de trabajo;

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

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

De lo antes expuesto, se desprende el siguiente análisis que se ha dividido en elementos integrantes y envoltura protectora.

4.4.1 Elemento Normativo.

"El contrato ley se registrá por los mismos principios aplicables al contrato colectivo; razón, por la cual, es de estricta procedencia lo dispuesto en el artículo 393 de la Ley".⁶⁶

El artículo 393 de la L. F. T. al que hace mención el maestro Héctor Santos Azuela se refiere a la determinación de los salarios que deben quedar establecidos en el contrato ley, de lo contrario el convenio no surtirá sus efectos de C. L., otro supuesto es la falta de reglamentación sobre los días de descanso, vacaciones y jornada laboral, mismas que serán subsanadas aplicando los mínimos legales establecidos por la ley.

Estas condiciones de trabajo deberán ser acordadas por las partes, tomando en cuenta el tipo de trabajo, su importancia y trascendencia estableciendo en base a esto los salarios, los periodos de descanso, vacaciones y jornadas. En lo referente a las jornadas de trabajo, deberá establecerse los turnos en que deberá prestarse el servicio personal y subordinado llamado trabajo, así como la hora en que deberá iniciarse cada uno de los turnos y su duración.

4.4.2 Elemento Obligacional.

El elemento obligacional nos dice el maestro Héctor Santos Azuela, "Comprende, en suma, las normas que reglamentan el sistema de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones recíprocas de

⁶⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. p. 188.

los trabajadores de servicios pertenecientes a la categoría a la cual se refiere la llamada disciplina colectiva".⁶⁷

En cuanto a los derechos de los trabajadores sindicados que puedan tener dentro de la industria a que corresponda la aplicación del C. L. encontramos la cláusula de admisión o también llamada cláusula de exclusión. En la cual se establece el derecho a los trabajadores que se encuentren agremiados al sindicato o sindicatos que conforman la pluralidad sindical para ser contratados en el futuro para los puestos vacantes o de nueva creación, adquiriendo el patrón o patronos la obligación de admitir dentro de estos puestos a trabajadores que sean miembros de dichos sindicatos, encontrándose obligado de igual forma el sindicato o sindicatos a proporcionar el personal requerido por el patrón o patronos dentro del plazo establecido por éstos últimos; éste plazo será convenido dentro del contrato-ley.

Por lo que respecta a la cláusula de exclusión, se podrá pactar que en el momento en que el trabajador decida separarse del sindicato, éste será separado de la relación laboral sin responsabilidad por parte del patrón.

4.4.3 Elemento Ocasional.

Como ha quedado establecido en el capítulo anterior en el apartado 3.3.3, éste elemento se refiere a las cláusulas pactadas dentro

⁶⁷ Idem.

del contrato que pretenden prevenir soluciones futuras como ¿a quién le corresponderá cubrir los gastos de revisión del contrato?, en caso de huelga ¿los trabajadores recibirán el sueldo íntegro?, etc.

Para el maestro Mario de la Cueva este elemento no puede pactarse dentro del contrato-ley pues el contrato ha surgido de una discusión previa o de un C. C. T. existente y que sólo cabe la posibilidad de pactar estas cláusulas cuando en la revisión del contrato colectivo fracasara o por haberse celebrado el contrato mediante la vía de huelga, siendo en este caso cuando se pacte lo referente a la reanudación de labores, pago de salarios vencidos y/o la reinstalación del personal.

En lo personal, parece ser un punto de vista algo extremoso ya que es un derecho de los trabajadores pactar cualquier tipo de cláusulas siempre y cuando sean necesarias aun en la prevención de sucesos futuros, ya que estas estipulaciones permiten aclarar los conflictos que pudieran suscitarse de una forma más adecuada y en beneficio de ambas partes.

Tomando en cuenta que los conflictos futuros implicarían que se propaguen a varias zonas económicas o entidades federales en donde las labores de la rama de la industria en cuestión se verían afectadas ya sea por un paro de labores o por una huelga y que si no hay solución inmediata, muy probablemente sería difícil reiniciar labores, toda vez que los trabajadores pedirían mejoras más elevadas o simplemente estos trabajadores no puedan ser reinstalados en sus puestos, Creo que es una opción sino para evitar problemas futuros, si

como una base para llegar a acuerdos más favorables para las partes evitándose así pérdidas tanto económicas por parte de los patronos como de los trabajadores.

4.5 Envoltura Protectora.

La envoltura protectora, hace referencia a la vigencia o duración, a la forma en las que debe realizarse la revisión del contrato, así como su terminación.

4.5.1 Nacimiento.

El contrato-ley nace a la vida jurídica en el momento en el cual el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal declaran obligatorio el C. L. por medio de la publicación de éste contrato en el D. O. F. o Local dependiendo de la jurisdicción aplicable, salvo que las partes pacten fecha distinta.

4.5.2 Duración.

El artículo 412 de la ley, en su fracción III establece:

"El contrato ley contendrá:

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;"

"Por razones de seguridad y en virtud de la amplitud de su eficacia, el contrato-ley no puede ser celebrado por obra determinada, amén de que su función es unificar, íntegramente las condiciones de trabajo en ramas completas de la Industria".⁶⁸

A este respecto el maestro Mario de la Cueva expone: "El contrato-ley es siempre por tiempo determinado, pues no se celebra en función de una o varias empresas, sino que, al igual que la ley, es la norma reguladora de las relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras".⁶⁹

Con relación a lo citado, es evidente que al ser el C. L. de aplicación extensiva dentro de varias zonas o entidades federativas, éste no podrá pactarse para una obra determinada o una duración indeterminada pues los trabajadores no podrían realizar las revisiones y modificaciones que juzguen pertinentes ya que solo sería vigente el contrato hasta que la obra concluya o hasta que las partes soliciten la terminación del contrato.

4.5.3 Revisión y Modificación.

El proceso para llevar a cabo la revisión del clausulado del contrato-ley es el siguiente:

⁶⁸ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. p. 189

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 489.

1.- La revisión deberá ser solicitada por el sindicato mayoritario o los patronos, presentando dicha solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del D. F. (hoy Jefe de Gobierno del D.F.) dentro del término de noventa días antes del vencimiento del contrato-ley.

Señala el maestro Baltasar Cavazos en referencia al término de noventa días: "Sin embargo y como la ley establece la obligación de solicitar la revisión "noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos", dicha solicitud puede hacerse en cualquier tiempo, ya que no establece un plazo máximo".⁷⁰

2.- Hecha la solicitud ante la autoridad correspondiente, ésta deberá verificar nuevamente que el sindicato solicitante cubra el requisito de mayoría de las dos terceras partes de los miembros sindicados. Posteriormente se convocará a las partes interesadas a una convención, la cual se llevará a cabo conforme a los lineamientos establecidos para la solicitud del contrato ley.

3.- Las partes al llegar a un acuerdo, la autoridad correspondiente ordenará se publiquen las modificaciones realizadas al C. L. en el D. O. F. o en el Diario Local con la finalidad de iniciar la vigencia del C. L. salvo convenio en contrario.

4.- En el supuesto en que las partes no hubieren solicitado la revisión dentro del plazo mínimo establecido por la ley y no hubieren

⁷⁰ Op. Cit. p. 265.

ejercitado el derecho a huelga, el C. L. será prorrogado por otro periodo igual al de su duración (dos años).

Por su parte, el maestro Héctor Santos Azuela expresa: "Con respecto a la prórroga automática la ley crea una presunción con respecto a que exista un acuerdo tácito entre los representantes del capital y el trabajo para mantener el contenido del contrato ley".⁷¹

La prórroga automática de que nos habla el maestro Santos Azuela y la misma ley podrá ser provisional siempre y cuando la convención siga vigente y las partes interesadas no lleguen a un acuerdo y convengan en continuar las negociaciones.

La revisión de los salarios deberá solicitarse por la coalición de sindicatos que representan la mayoría de las dos terceras partes sindicadas dentro del término de sesenta días antes del transcurso de un año de iniciada la vigencia del C. L., de la solicitud de revisión o prórroga del C. L. La falta de acuerdo para modificar el tabulador salarial permite a los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, esto de conformidad con lo establecido por los artículos 419 Bis y 420 respectivamente.

4.5.5 Terminación.

En cuanto a las formas de terminación del contrato-ley, el artículo 421 de la L. F. T. establece:

⁷¹ Op. Cit. p.191.

"El contrato ley terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, y

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajo y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga."

CAPITULO V

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY.

5.1 Similitudes.

En este apartado, trataremos lo referente a las similitudes existentes entre el C.C.T. y el C.L. Dichas semejanzas las establece la Ley Federal del Trabajo, al remitirnos y mencionar que el Contrato-Ley se regirá o le serán aplicables ciertos artículos referentes al Contrato Colectivo de Trabajo.

5.1.1 Sindicatos.

Ambos contratos solo pueden ser solicitados por trabajadores con la condición de que éstos se encuentren afiliados a algún sindicato legalmente constituido, esto con la finalidad de que el sindicato sea el medio legal para representar los intereses de sus agremiados en cualquier tiempo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece en los primeros renglones:

" El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores..."

De la misma forma el artículo 404 de la ley en mención establece:

"Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores..."

De la lectura de los artículos anteriores, desprendemos que la similitud que se encuentra en ambos artículos es la concurrencia de varios sindicatos, concediendo con esto a los trabajadores que pertenezcan a una empresa o a una industria la facultad de formar una diversidad de sindicatos que se traduce en una democracia laboral, ya que con esta pluralidad de sindicatos, los trabajadores podrán afiliarse al sindicato que cubra sus expectativas laborales ya sea por la antigüedad del mismo y/o los logros alcanzados durante la vigencia de éste o simplemente deseen varios trabajadores formar un nuevo sindicato con propuestas innovadoras por resultar insuficientes las propuestas de los sindicatos existentes.

La obligación o condición que impone la ley en cuanto a que los trabajadores deban pertenecer a un sindicato (el que los trabajadores decidan o formen), no es capricho de los legisladores ya que es más sencillo atender la solicitud de la comunidad obrera por medio de su representante (sindicato) a considerar las demandas independientes de cada uno de los trabajadores. Tomando en cuenta

que para realizar la solicitud para celebrar un Contrato-Ley en donde la petición sea realizada por varios sindicatos pertenecientes a la misma rama industrial, estos sindicatos deben cubrir con el requisito de mayoría, esto es contar con las dos terceras partes de la representación de la totalidad de los trabajadores que pertenezcan a una misma rama industrial o sea perteneciente a una o varias entidades federativas o zonas económicas.

En cuanto a la solicitud para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, existiendo pluralidad sindical dentro de una empresa y que dicha variedad sindical sea de sindicatos gremiales, sindicatos de empresa y/o sindicatos de industria, estos resolverán el otorgamiento de la representación de la comunidad obrera sindicada para realizar los tramites correspondientes de conformidad con el artículo 388 de la ley.

Como podemos observar, la figura del sindicato es esencial en la vida jurídica colectiva laboral toda vez que es el único medio que poseen los trabajadores para poder exigir sus derechos, demandar mejoras en las condiciones laborales y de sentirse protegidos ante las arbitrariedades de los patronos. Desafortunadamente, no todos los trabajadores están en la posibilidad de afiliarse a un sindicato y mucho menos alcanzar los beneficio que les brindaría un Contrato Colectivo de Trabajo o un Contrato-Ley al no cubrir el requisito de veinte trabajadores como mínimo, para poder formar un sindicato pues no siempre se labora en una empresa o industria que requiera un personal

de trabajo amplio y es entonces que los trabajadores solo se limitan a recibir las condiciones mínimas establecidas por la ley.

5.1.2 Contenido.

La Ley Federal del Trabajo nos proporciona el contenido de ambos contratos al establecer en sus artículos 391 referente al Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 412 por lo que concierne al Contrato-Ley, lo siguiente.

Conjugando ambos artículos, los contratos deberán contener:

a) El nombre o nombres de la empresa o empresas que lo celebran, así como el nombre o nombres de las Industrias contratantes y sus domicilios correspondientes.

b) La designación de la o las empresas o industrias a las cuales será aplicable el contrato.

c) El nombre o nombres de los sindicatos contratantes y sus domicilios.

d) La duración del contrato.

e) La jornada de trabajo que no podrá rebasar el máximo establecido por la ley (ocho horas).

f) Los días de descanso y vacaciones.

g) El monto de los salarios. Recordando que la falta de esta determinación evitará que los contratos produzcan sus efectos.

h) Lo relativo a la capacitación y adiestramiento del personal existente en la empresa o rama industria de que se trate y para el personal de nuevo ingreso.

i) Las bases sobre el funcionamiento e integración de las comisiones mixtas encargadas de dar cumplimiento a las funciones sociales o económicas del sindicato.

j) Las demás estipulaciones que las partes convengan.

En cuanto a las disposiciones sobre jornada laboral, días de descanso y vacaciones la ley establece que en caso de no reglamentarse expresamente, serán aplicables las estipulaciones contenidas en la misma. Siendo estas regulaciones las únicas que podrán ser omitidas en caso en el que las partes contratantes no lleguen a un acuerdo o simplemente prefieran darle prioridad a otros asuntos.

Dentro de las demás estipulaciones que pueda contener el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, es lo referente a sanciones por incumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores y patronos, así como las sanciones relativas por faltas de los trabajadores en día laborable. Cabe mencionar que en este

supuesto, los retardos pueden convertirse en faltas, es decir, que por cada tres retardos se computarán como falta en día laborable. Acumulando determinado número de faltas ya sea por reunir cierto número de retardos o por faltas discontinuas y justificadas, el trabajador será sujeto a sanciones disciplinarias.

Muchas veces, las sanciones a las que nos referimos en el párrafo anterior y las demás que las partes juzguen convenientes se estipulan dentro del Reglamento Interior de Trabajo, el cual se realiza por separado ya que no pertenecen al cuerpo del contrato, pero lo que sí se puede acordar dentro del contrato es la formación de éste reglamento que aunque la ley no le da carácter de obligatorio de manera expresa, sí impone multas a las empresas e Industrias que no cuenten con el R.I.T.

5.1.3 Prórroga por periodo igual.

Si los sindicatos y los patrones no solicitaron la revisión parcial o total del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley, estos contratos se prorrogarán por un periodo igual al de su duración al presumir que ambas partes interesadas están de acuerdo en seguir con las mismas condiciones de trabajo que se encuentran establecidas en el contrato y posiblemente hayan acordado la prórroga del contrato.

5.1.4 Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.

Llamada también revisión anticipada, ésta puede solicitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en cualquier tiempo por tratarse de un proceso extraordinario, siempre y cuando las circunstancias que motiven la modificación sean de carácter económico.

A este respecto el artículo 426 de la L.F.T., menciona:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica".

El artículo 398 se refiere a los Contratos Colectivos de Trabajo, estableciendo la facultad de el sindicato y el patrón para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

El artículo 419 establece la facultad de los patronos y de los sindicatos que representen a la mayoría de los trabajadores (dos terceras partes) sindicados para solicitar la modificación del Contrato-Ley.

A este respecto, creemos que es innecesario darle facultades al patrón para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo ya que puede realizar la solicitud con el ánimo de reducir sus obligaciones en especial reducir el salario de los trabajadores afectándolos directamente al no cumplirse con el principio de que no podrá celebrarse un contrato nuevo con condiciones de trabajo inferiores a las contenidas en el contrato que se ha vencido. Dentro de los males el menor, puesto que las solicitudes para realizar las modificaciones de los contratos, así sean interpuestas por los patronos o los sindicatos deben de llevarse por medio de un procedimiento especial, en donde se analizará el motivo que dio origen a la solicitud.

Los conflictos de naturaleza económica se llevarán a cabo por medio de un procedimiento especial el cual consiste en tramitar dichos conflictos ante las autoridades correspondientes, en donde las juntas promoverán en cualquier tiempo una conciliación entre las partes afectadas (sindicatos y patronos) siempre y cuando no se haya dictado una resolución. La solicitud planteada ante la J.C. y A. deberá realizarse mediante demanda escrita debiendo contener:

I.- Nombre y domicilio del promovente.

2.- Los documentos en que funde su petición.

3.- Deberá exponer los hechos y las causas que dieron origen al conflicto económico.

4.- Las pretensiones del promovente de manera clara.

5.- Deberá acompañarse a la demanda:

a) Documentos públicos o privados que pretendan comprobar la situación económica de la empresa o industria de que se trate.

b) La relación de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de la empresa o industria, indicando los generales de cada trabajador así como el puesto que ocupan, el salario que percibe cada uno de los trabajadores y su antigüedad.

c) Dictamen realizado por un perito referente a la situación económica de la empresa o de la industria.

d) Las pruebas que juzgue conveniente el promovente en donde justifique su pretensión.

e) Las copias necesarias de la demanda y anexos para correr traslado a la contraparte.

Recibida la demanda por la autoridad, citará a las partes a audiencia dentro de los cinco días posteriores a la admisión de la demanda en la cual las partes expresarán sus inconformidades, esto en caso de que ambas partes concurran a la audiencia. En el supuesto en que el patrón no asista a la audiencia se le tendrá por desistido de la demanda; si la contraparte no asiste, se le considerará Inconforme de las pretensiones del demandante.

Escuchados los argumentos de las partes, la autoridad correspondiente exhortará a las mismas a que solucionen el conflicto mediante conciliación, en la cual las partes podrán acordar lo que juzguen necesario, dándose por terminado el procedimiento y aprobando la junta el acuerdo al que llegaron las partes, para que produzca sus efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Si las partes no llegaren a un acuerdo, expondrán los hechos y causas que dieron origen al conflicto formulando sus peticiones, mismas que serán desahogadas junto con los documentos que prueben la existencia del conflicto, las que serán analizadas e investigadas por tres peritos designados por la junta, quienes tendrán un término de treinta días para que emitan su dictamen en el que manifiesten un proyecto de solución al conflicto. Cabe mencionar que las partes interesadas en el procedimiento, podrán designar otros peritos que podrán trabajar conjuntamente con los peritos designados por la junta o por separado. De la misma forma, las partes involucradas están en la facultad de designar dos comisiones integradas por el número de personas que establezca la junta con el objeto de acompañar a los peritos durante la

Investigación de los hechos que motivaron el conflicto, pudiendo estas comisiones hacer observaciones y sugerencias que juzguen necesarias a los peritos para que se analicen todos los hechos y las pruebas pertinentes y así ofrecer un dictamen completo.

Artículo 910: "El dictamen de los peritos deberá contener por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forman parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados;

VII.- La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

El dictamen de los peritos se anexará al expediente girándose también las copias a las partes interesadas para que formulen las observaciones, conclusiones y consideraciones que consideren pertinentes. Si alguna de las partes formulare alguna objeción al dictamen de los peritos, la junta citará a las partes a audiencia en donde asistirán los peritos para disipar las dudas de los interesados acerca del dictamen, si alguna de las partes considera que el dictamen ha sido formulado en base a hechos falsos, éste podrá ofrecer las pruebas necesarias que tengan por objeto comprobar el engaño bajo el cual se ha realizado el dictamen. Quedando en aptitud la junta de requerir los informes necesarios a las autoridades federales o estatales, instituciones locales o federales y particulares que juzgue necesarias para que proporcionen informes nuevos acerca del conflicto en cuestión, de igual forma podrá interrogar a los peritos sobre la falsedad o veracidad del dictamen, así como requerirles para que formulen un informe complementario.

Desahogadas las pruebas, realizados los alegatos con relación a la falsedad del dictamen, se procederá a elaborar un dictamen nuevo en donde conste un extracto de las exposiciones y peticiones de los interesados, un resumen del dictamen realizado por los peritos y de las observaciones efectuadas por las partes involucradas, la enumeración de las pruebas presentadas y las diligencias practicadas por la junta, una síntesis de los alegatos y por último señalarán los motivos y fundamentos del dictamen que puedan servir como solución del conflicto.

El dictamen se anexará al expediente y se entregará una copia a los interesados, posteriormente se citará a las partes a audiencia que tendrá lugar dentro de los diez días posteriores a la entrega de la copia del dictamen a cada uno de los interesados, en la audiencia se discutirá y votará el proyecto de laudo (sentencia), en donde la junta procurará restablecer el equilibrio entre el capital y el trabajo y la justicia social en la relación laboral resolviendo el conflicto en donde podrá aumentar o disminuir el salario de los trabajadores, la jornada laboral, la semana laboral y demás modificaciones a las condiciones de trabajo que crea pertinente, esto sin reducir los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la ley.

5.1.5 Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

La suspensión colectiva en las relaciones de trabajo pueden afectar a una o a la totalidad de las empresas en las que rija el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato-Ley, esto es, que pueden ser separados de la relación laboral varios trabajadores o todos los que trabajen en la empresa o establecimiento que solicite la suspensión. Esta interrupción del trabajo deberá solicitarse en los casos previstos por la ley.

La L.F.T, en su artículo 427 establece las causas de suspensión:

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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 suspensión de los trabajos;

En este supuesto, el patrón o el representante del patrón tienen la obligación de informar a la J.C. y A. para que ésta apruebe o no la suspensión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 829 y siguientes de la L.F.T. Cabe mencionar que las causas dispuestas por la fracción en estudio (fracc. I) permiten que la suspensión del trabajo se realice antes de dar aviso a la J.C y A.

II.- La falta de materia prima no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado;

IV.- La inestabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos por la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado entregar a las empresas con las que se hubiese

contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Lo dispuesto en la fracc. II y VI del artículo en mención, obliga a el patrón o a su representante legal a dar aviso a la J. C. y A. de la intención de suspender la relación laboral colectiva para que ésta resuelva sobre la procedencia o improcedencia de tal decisión y otorgue la autorización para suspender la relación de trabajo.

Con respecto a lo establecido en la fracc. III, IV y V del art. 427 antes citado, el patrón previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la J. C. y A. para que se interrumpa el trabajo de algunos trabajadores de la empresa o de la totalidad de estos, siguiendo el procedimiento establecido para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En tratándose de suspensión parcial de las relaciones colectivas de trabajo, los primeros afectados serán los trabajadores que cuenten con una antigüedad menor dentro del establecimiento o empresa. Los trabajadores que sean suspendidos del trabajo deberán ser indemnizados con una cantidad no mayor de un mes de salario, misma que será fijada por la J. C. y A. tomando en cuenta el tiempo que durará la suspensión y la posibilidad de que el o los trabajadores encuentren otro empleo.

A este respecto, creemos que es insuficiente la indemnización fijada por la J. C. y A. pues en la actualidad la tasa de desempleo es

exorbitante, haciendo con esto casi imposible encontrar un nuevo empleo. Deberían de tomar más en cuenta la situación económica actual del país y la probable dependencia económica y situación económica que pueda tener el trabajador, es decir, que debería estudiarse el aspecto familiar, los hijos que dependan del trabajador, edad de éstos, la posibilidad de que con esa relación laboral se sostengan estudios del trabajador para adquirir en el futuro un mejor nivel económico; pues en tales situaciones la indemnización que percibe el trabajador resulta una burla para la dignidad de los trabajadores quedando sin vigencia los propósitos del derecho laboral de justicia social y de establecer garantías que permitan una vida digna para los trabajadores y sus dependientes.

Muy probablemente la designación de la indemnización para los trabajadores suspendidos encuentre el remedio en el art. 431 de la ley al establecer que tanto el sindicato representante como los mismos trabajadores están facultados para solicitar cada seis meses a la J. C. y A. que verifique si subsisten los motivos de la suspensión y que en caso contrario la junta deberá fijar un plazo no mayor a treinta días para que se reanuden las labores de los trabajadores suspendidos, notificando de este término al patrón para que anuncie a los sindicatos y a los trabajadores suspendidos por los medios adecuados a consideración de la junta para que los trabajadores reanuden sus labores en la empresa o establecimiento, quedando obligado el patrón a reinstalar a los trabajadores en sus antiguos puestos. Si el patrón no informare a los empleados suspendidos de la reanudación de las

labores o apertura del establecimiento, éste deberá indemnizar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 50 de la ley.

Art. 50 Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiesen prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

El artículo 432 de la ley en mención permite a los trabajadores que no hayan sido colocados en sus puestos a partir de la reanudación laboral a que soliciten ante la junta la reinstalación de su trabajo en la empresa o la indemnización y los salarios vencidos.

5.1.6 Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley darán por terminadas las relaciones colectivas de trabajo en los supuestos establecidos en el artículo 434 de la L. F. T.

Art. 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;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38, y

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

Ahora bien, en relación con lo establecido en las fracciones I y V del art. citado, el patrón está obligado a dar aviso a la Junta para que apruebe o desaprobe la terminación de las relaciones colectivas de

trabajo dentro de la empresa o empresas correspondientes. Vale establecer con respecto a la primera fracción que no es necesario la aprobación anticipada a la terminación de las relaciones colectivas laborales.

En los supuestos de Incapacidad o muerte por parte del patrón citados en la fracc. I, el maestro José Dávalos menciona que " solo puede ser viable esta causal de terminación, en los casos de la pequeña industria y de los talleres artesanales"⁷²

Esta observación resulta sumamente valiosa, pues la ley no especifica en que casos o que tipo de empresa o industria puedan quedar incluidas en los supuestos pudiendo llegar a pensarse que tanto las empresas e industria que cuentan con una infraestructura mas avanzada puedan solicitar la terminación colectiva de las relaciones laborales por causa de Incapacidad o muerte del patrón, cuando se encuentran organizadas de tal forma que cualquiera de estos sucesos lo menos que ocasionarían sería la terminación de las relaciones laborales.

Con respecto a la fracc. III, el patrón deberá obtener previamente la autorización de la J. C. y A. para dar por terminada la relación laboral colectiva.

Para los efectos de la fracc. II la autorización previa a la terminación laboral otorgada por la J. C. y A. deberá llevarse a cabo

⁷² DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda edición, Porrúa, México, 1998. p. 340.

conforme a el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica explicados en el apartado 5.1.4 del presente capítulo.

En los casos de las fraccs. I, II, III y V, del artículo en mención, los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad.

Si el patrón en un futuro reanudara las actividades de la empresa o establecimiento; o creara una nueva, está obligado a preferir a los trabajadores de mayor antigüedad que conformaban el personal de la empresa antes de declararse en quiebra o estado de concurso.

Cuando la terminación colectiva de las relaciones de trabajo fueren por implantación de maquinaria que sustituya la mano de obra o por la implantación de nuevos procedimientos para realizar el trabajo que traiga como consecuencia la separación de algunos trabajadores, el patrón deberá solicitar autorización para reducir el personal a la J. C. y A. Otorgada la aprobación, el patrón deberá indemnizar a los trabajadores reajustados (separados) con cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados en la empresa o la cantidad establecida en los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos-Ley si el monto de este pago resulta mayor al computo de los veinte días de salario por cada año laborado dentro de la empresa, así como la prima de antigüedad de conformidad con lo establecido en el artículo 162 de la ley.

5.2 Diferencias.

Al comparar el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley encontramos diferencias notorias que aunque no son las más si son de suma importancia. A grandes razgos y con el propósito de ampliar las diferencias en apartados subsecuentes, realizamos el siguiente cuadro comparativo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	CONTRATO-LEY.
<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato de empresa. • Se solicita ante la J. C y A. • Puede ser suscrito por un solo patrón. • La revisión se solicita 60 días antes de su vencimiento. • Puede celebrarse por tiempo indefinido. • Se deposita ante la J. C. y A. para que surta sus efectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un contrato de industria. • Se solicita ante la Srta de Trabajo y Previsión Social, ante el Gobernador del estado o ante el Jefe del Departamento del D. F. (ahora Jefe de Gobierno del D.F.) • Debe ser celebrado por varios patronos. • Es revisable 90 días antes de su vencimiento. • La duración no puede exceder de 2 años. • Es necesaria la publicación del C. L. en el D. O. F. para que surta sus efectos.

5.2.1 Tipo de Contratos.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa, esto es, que va dirigido a los establecimientos y a las empresas que por su naturaleza mercantil no se encuentren consideradas dentro de una rama Industrial.

Para efectos de comprensión acerca de que es una empresa, el Diccionario Jurídico Mexicano nos proporciona la definición de empresa, estableciendo que es : " La casa o sociedad mercantil o industria fundada para emprender o llevar a cabo... negocios o proyectos de importancia".⁷³

El art. 16 de la L. F. T. menciona que es una empresa.

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

Más adelante establece lo que debe de entenderse por establecimiento:

"...por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

⁷³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. T. D-H. p.1262.

Tomando en cuenta estos elementos, la empresa es la sociedad cuyo objeto de creación es la distribución de bienes y servicios, que puede adquirir para distribuirlos o producirlos por ellos mismos y llevar a cabo los fines establecidos por la ley. El establecimiento es la sucursal o extensión de la empresa a otras zonas geográficas en donde se llevan a cabo la distribución o la producción de los bienes y servicios objeto de su constitución.

No siempre es posible realizar las actividades empresariales dentro de la misma empresa vista ésta como la materialización de la sociedad, siendo necesario delegar actividades en otros almacenes para que la distribución de los servicios y bienes sean más accesibles para el consumidor.

Es por ello que el Contrato Colectivo de trabajo se avoca a este tipo de empresas, que por no encontrarse dentro de la clasificación de industria o por no cubrir el requisito sindical de las dos terceras partes de la representación de los trabajadores dentro de la industria (en este caso empresa), les es imposible celebrar un Contrato-Ley, limitando la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores a suscribirlo y a obtener una homologación de las condiciones de trabajo.

Nos dice el artículo 404 que el objeto de celebrar el Contrato-Ley es para establecer las condiciones sobre las cuales deberá prestarse el servicio personal y subordinado de los trabajadores que pertenezcan a una determinada rama industrial.

La clasificación de las ramas industriales se encuentra establecida en el apartado "A" del art. 123, frac. XXXI Inciso "a" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Art. 123. frac. XXXI. "La aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales y servicios:

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 grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglulinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y..."

Establecidas la clasificación de las ramas Industriales, lo que hace mas comprensible el apartado y la aplicación del C. L., procedemos a establecer la definición de Industria.

"Industria es el conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de una o varios productos naturales"⁷⁴

Desde el punto de vista jurídico, la Industria es aquella que realiza una actividad productiva de bienes y servicios que los comerciantes (industriales) desarrollan en empresas o talleres con la finalidad de ofrecer o almacenar su producción o servicios.

Si tomamos en cuenta la actividad de las empresas y las de las Industrias veríamos que su actividad es la misma; es la producción o

⁷⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. T. I-O. p. 2001.

distribución de bienes o servicios y que económicamente adquieren para sí los mismos beneficios, lo cual nos llevaría a pensar que la diferencia que existe entre el C.C.T. y el C.L. es inútil y ociosa en cuanto a la aplicación de cada contrato.

Es por ello que la doctrina ha establecido una característica de suma importancia para poder suscribir el contrato-ley. Esta característica es la competencia desleal en cuanto a las condiciones de trabajo entre industrias que pertenezcan a una misma rama industrial, es decir, si existen dos industrias dedicadas a la producción de listones, elásticos, cintas, etiquetas, etc. y en una de ellas otorga mejores condiciones de trabajo que en la industria en competencia, la segunda industria podría perder personal al desertar los trabajadores y enrolarse dentro del personal de la industria que otorga mejores condiciones laborales. Es por ello que la doctrina establece que ante tal competencia calificada de desleal y siendo afectadas los trabajadores de la industria es menester unificar las condiciones de trabajo, toda vez que las características para realizar el trabajo son las mismas, pues se emplea la misma técnica y mano de obra.

En lo personal, este aspecto es básico para tomar en cuenta la celebración del contrato-ley, ya que las industrias además de producir bienes y servicios son creadoras de fuentes de trabajo, lo que da la posibilidad a los trabajadores de solicitar la celebración del Contrato-Ley ante la autoridad correspondiente para que se subsane este aspecto de competencia y poder ser beneficiados con la unificación de las condiciones de trabajo en todas las empresas que conformen la

rama Industrial, sin importar la zona económica o entidad federativa a la que pertenezcan.

Cabe mencionar que muchos autores mencionan que el Contrato-Ley no es exclusivo de las Industrias, sino que es factible solicitar su celebración dentro de los comercios, siempre y cuando se reúna el requisito sindical y existan condiciones que fundamenten la solicitud.

Con relación a lo dispuesto en el párrafo anterior, creemos necesario se modifique el artículo 404 de la L. F. T., toda vez que en la actualidad muchas de las empresas vistas como "comercios", se han extendido en todo el territorio nacional, de tal manera que sería beneficioso la regulación expresa que incluya además de las Industrias, a los "comercios" dentro de la ley.

Entendiendo como comercio " Una actividad lucrativa que consiste en la intermediación directa o indirecta entre productores y consumidores de bienes y servicios a fin de facilitar y promover la circulación de la riqueza"⁷⁵

Lo que nos lleva a pensar que no siempre el comerciante (empresario o Industrial) conforma su empresa (vista como almacén en donde realiza la exposición de los bienes que el consumidor último adquiere para sí), en un solo local, como ejemplo las tiendas de autoservicio y almacenes de ropa, aparatos eléctricos, etc. como

⁷⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. T. A-CH. p. 512.

"Liverpool, Wal-Mart, Gigante, Elektra" por mencionar algunos que no son vistas como simples comercios o tiendas pequeñas, sino como empresas de gran magnitud y que han sido constituidas con el propósito de facilitar al consumidor la adquisición de los productos que han obtenido para realizar su fin lucrativo.

Como vemos, estos ejemplos de empresas, comercios o como decida nombrárseles, se han extendido en toda la República Mexicana generando empleos, mismos que difieren en cuanto a las condiciones de trabajo dependiendo de la zona económica en que se encuentren las sucursales. Tomando en cuenta el grueso de la población trabajadora que se encuentra prestando sus servicios personales y subordinados en el total de sucursales en que estas empresas pudieran estar conformadas, creemos que es idóneo la celebración del Contrato-Ley, para que este surta sus efectos y mas aún cumpla con el objetivo primordial "unificar los salarios y condiciones laborales dentro de una o varias zonas o entidades federativas".

A pesar de que en la práctica como lo menciona el maestro Baltasar Cavazos, muchos industriales y los sindicatos representantes de los trabajadores no ven con buenos ojos la celebración de nuevos contratos-ley por creer los sindicatos que se les limita en sus funciones perdiendo autonomía y control sobre sus demandas por tener que someterse a los criterios de las autoridades correspondientes y no a las de su mesa directiva; por su parte, los patrones manifiestan que la celebración de nuevos contratos-ley afectaría a las pequeñas

industrias o a las de nueva creación pues éstas deberán someterse a los mismos lineamientos contenidos en el contrato.

Personalmente estimamos verídico el punto de vista expresado por los patronos de las Industrias pues no siempre se inicia una industria con el mismo capital de las ya existentes, lo cual sería desventajoso para las futuras empresas, pero creemos que podría dárseles un plazo de tiempo a las pequeñas industrias o a las que se formen con posterioridad a que su captación económica sea comparable si no igual a las que poseen las industria ya establecidas, permitiéndose la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo mientras se cumpla la condición para homologar las condiciones de trabajo dentro de esa micro empresa o de reciente creación por medio de un C. L.

5.2.2 Solicitud y Registro.

Seguendo con las diferencias que la doctrina establece, la solicitud del Contrato Colectivo de Trabajo se efectúa ante la J. C. y A. correspondiente. Pero el artículo 387 de la L. F. T. que a la letra dice:

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

En el segundo párrafo establece:

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

De la lectura del artículo en mención y revisando los artículos correspondientes, no encontramos reglamentación expresa sobre la solicitud de celebración del contrato que deba llevarse a cabo ante la J. C. y A. correspondiente. Únicamente establece que se deberá realizar la petición ante el patrón y que en caso de negativa, los trabajadores mediante el sindicato o sindicatos que los representen podrán ejercitar su derecho a huelga, lo que trae como consecuencia que la solicitud de realizar el contrato colectivo se efectúe ante la J. C. y A.

Probablemente a lo que se refiera la doctrina es al registro del Contrato Colectivo de Trabajo, que se deberá realizar en la J. C. y A. para que el contrato pueda surtir sus efectos a partir de la fecha y hora en que el documento que contiene el contrato ha sido depositado ante la autoridad, salvo que las partes hayan acordado fecha distinta para su aplicación. Es por ello que los requisitos indispensables para que el C. C. T. pueda nacer a la vida jurídica sea la forma escrita, misma que deberá realizarse por triplicado con la finalidad de que cada una de las partes contratantes posean un ejemplar y la tercer juego quede en manos de la J. C. y A., cubriéndose con la entrega de este ejemplar el requisito de depósito establecido en la ley.

A diferencia del Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato-Ley deberá ser solicitado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ante el Gobernador del Estado o ante el Jefe del Departamento del D. F. (ahora Jefe de Gobierno del D.F.), de conformidad con lo estipulado en el artículo 407.

Art. 407. " La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de Industrias de jurisdicción local.

Realizada la presentación de la solicitud, el sindicato deberá comprobar que reúne el requisito de las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, mismo que será verificado por las autoridades correspondientes y juzgará si es o no oportuno la celebración del contrato-ley. Para que el contrato se lleve a cabo, deberán las partes someterse a un procedimiento en el cual las partes deberán conformar comisiones necesarias para realizar las negociaciones y acordar la forma en que deberán prestarse las condiciones colectivas de trabajo, resuelta y acordadas las cláusulas que integrarán el contrato-ley, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe del departamento del D. F.(ahora Jefe de Gobierno del D.F.), ordenarán se publique el Contrato en el D. O. F. o en el periódico oficial de la entidad federativa correspondiente con la declaración de ser "obligatorio en la rama industrial" en cuestión.

Remitiéndonos al capítulo IV de este presente trabajo, cabe recordar que se puede solicitar a la autoridad correspondiente se eleve a la categoría de contrato-ley un contrato colectivo ya existente, el cual se analizará de conformidad con lo reglamentado en la ley.

5.2.3 Patrones.

El Contrato Colectivo del Trabajo, podrá ser suscrito por uno o varios patrones o entre uno o varios sindicatos patronales (art. 396).

A diferencia del Contrato-Ley, éste puede ser celebrado por varios patrones o varios sindicatos de patrones, de conformidad a lo establecido en el artículo 404 de la ley.

En la práctica los patrones no se congregan en sindicatos, sino en Cámaras de Comercio. Esta distinción, encuentra su fundamento en la jurisdicción a la cual se aplican los contratos, pues como hemos ya expuesto los contratos colectivos se dirigen a la empresa o empresas en donde no siempre son propiedad de varios patronos. En efecto, hay empresas pequeñas en donde el dueño es una sola persona o simplemente el patrón no se ha afiliado a alguna cámara de comercio.

El contrato-ley, establece la pluralidad de cámaras de comercio, al reglamentar que dicho contrato regirá para una rama industrial determinada en donde las empresas que conforman la rama industria son propiedad de varios patrones, que aunque no se encuentren

afiliados a sindicatos (cámaras de comercio) si puedan celebrar el contrato por el número de patronos que pueden resultar involucrados en razón de las zonas geográficas o entidades federativas en donde puedan encontrarse establecidas las industrias.

5.2.4 Revisión.

Ambos contratos son susceptibles de revisión, la cual podrá ser total o parcial, entendiendo como revisión parcial lo relacionado a los salarios en efectivo por cuota diaria. La revisión de los contratos tiene por objeto el reestudio y modificación de las condiciones de trabajo que se encuentran vigentes.

La misma Ley Federal del Trabajo nos proporciona las bases en las cuales el Contrato Colectivo de Trabajo será revisable, estableciendo en primera instancia que la solicitud de revisión deberá ser solicitada sesenta días antes del vencimiento del contrato ante la J. C. y A. misma que podrá realizar el sindicato de trabajadores que posea la titularidad del contrato o el patrón o patronos que lo han suscrito. El plazo de sesenta días para efectuar la solicitud, solo operará en los casos en que el contrato haya sido celebrado por tiempo determinado no mayor de dos años o por tiempo determinado con duración mayor a dos años. Si el contrato se realizó por tiempo indeterminado o para obra determinada, la solicitud deberá efectuarse cada dos años y sesenta días antes de que concluya este plazo.

En la revisión de salarios en efectivo por cuota diaria, la solicitud de revisión deberá realizarse treinta días antes de que se cumpla el año en que inició la vigencia el contrato, de la revisión anterior, de la modificación previa de los salarios independientemente de la duración del contrato.

En cuanto a la revisión y modificación del Contrato-Ley, ésta será solicitada noventa días antes del vencimiento ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (hoy Jefe de Gobierno del D.F.) por el sindicato mayoritario o los patronos, quedando obligada la autoridad ante la cual se solicitó la revisión a comprobar el requisito de mayoría del sindicato cuando éste último ha interpuesto la solicitud; verificado el requisito la autoridad citará a las partes involucradas a una convención que se llevará a cabo mediante los procedimientos establecidos para la formación del contrato-ley. Al llegar las partes interesadas a un acuerdo, la autoridad ordenará se publiquen las modificaciones realizadas al contrato en el D. O. F. o en el Diario local con el objetivo de iniciar la vigencia de las reformas realizadas al contrato a partir de su publicación, salvo que las partes convengan fecha distinta.

El salario en efectivo por cuota diaria, será revisable sesenta días antes del transcurso de un año de iniciada la vigencia del C.L., de la solicitud de revisión o prórroga del contrato, misma que será demandada por la coalición de sindicatos que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicados.

Cabe mencionar a este respecto que la ley no distingue si los sindicatos son los únicos que puedan solicitar la revisión de los salarios o también los patronos pueden demandar la revisión de los salarios, pensamos que si es posible este supuesto toda vez que se les permite a los patronos a solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, en donde el patrón podrá demandar la revisión del salario al argumentando que dentro de su empresa existen circunstancias económicas que justifiquen su petición. Dicha modificación se realizará conforme a lo establecido para los conflictos de naturaleza económica.

5.2.5 Vigencia.

Otras de las diferencias notables entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley es la vigencia de cada uno de ellos, toda vez que la ley establece la duración de los contratos colectivos en el art. 391 en su frac. III:

Art. 391. "El contrato colectivo contendrá:

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo Indeterminado o para obra determinada".

En la práctica, la duración más utilizada en el contrato colectivo es por tiempo Indefinido o por tiempo fijo. En el supuesto de celebrarse

un contrato colectivo por obra determinada, este atenderá a la naturaleza del pacto.

El art. 412 frac. III, establece la duración del Contrato-Ley:

" El contrato ley contendrá:

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años".

La estipulación expresa acerca de la duración del C. L. obedece a las razones de garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas en el contrato ya que la aplicación de éste es de observancia obligatoria y general para una determinada rama de la Industria, quedando obligadas a dar cumplimiento al contrato las industrias de nueva creación que por su objeto lucrativo se encuentren dentro de la rama industrial en cuestión.

CONCLUSIONES.

Primera. El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, tendientes a proteger la relación laboral y sus condiciones de trabajo con la finalidad de equilibrar los factores de producción y el trabajo para otorgar con mayor certeza una vida digna al trabajador. Y la relación laboral es el vínculo jurídico que une al trabajador y al patrón, por medio del cual se otorgan recíprocamente derechos y obligaciones.

Segunda. Trabajo es la actividad física e intelectual realizada por una persona tendiente a la obtención de una remuneración económica, la cual tiene la finalidad de cubrir las necesidades del trabajador y su familia. Trabajador es la persona que realiza una actividad física e intelectual de manera personal y subordinada a otra llamada patrón, quien es la persona física o moral que percibe los beneficios mediante la prestación del trabajo y que a su vez esta obligada a proporcionar un sueldo en dinero al trabajador.

Tercera. Las condiciones de trabajo, son aquellas en las cuales debe prestarse el trabajo como, jornadas laborales, días de descanso, vacaciones, es decir, son el conjunto de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores en razón de la prestación del servicio personal y subordinado.

Cuarta. El Derecho Colectivo regula a los trabajadores asociados en sindicatos que realizan una actividad humana física e intelectual

lícita y subordinados a una relación laboral igualmente lícita, por la cual el trabajador percibe un salario.

Quinta. Coalición, es una agrupación temporal de trabajadores por medio de la cual ejercen su derecho a huelga con la finalidad de alcanzar mejoras en las condiciones de trabajo.

Sexta. Sindicato es la asociación profesional, gremial o empresarial constituida por trabajadores y/o patrones, tendientes al estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos laborales. La titularidad del contrato colectivo de trabajo y del contrato ley, pertenecen única y exclusivamente a el sindicato mayoritario de trabajadores y tienen la obligación de velar y hacer que se cumplan los derechos de sus agremiados dentro de la empresa o empresas, establecimiento o establecimientos e Industria o Industrias en las que rija el contrato en cuestión.

Séptima. Federación es la unión de sindicatos y la Confederación es la unión de federaciones y sindicatos nacionales, tendientes a expandir, defender y valorar de manera más extensa en cuanto a zonas geográficas sus derechos.

Octava. La finalidad del contrato colectivo de trabajo es la unificación de las condiciones de trabajo dentro de una misma empresa o establecimiento.

Novena. El contrato-ley es la expansión del contrato colectivo de trabajo, por medio de la cual se homologan las condiciones de

trabajo en una o varias zonas geográficas o entidades federativas en las que se encuentre establecida la rama Industrial interesada y sea decretada obligatoria por el Presidente de la República, Gobernador del Estado, Jefe del Departamento del D.F. (hoy Jefe de Gobierno del D.F.)

Décima. El contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa, en tanto que el contrato-ley, es un contrato de industria.

Décima Primera. Una de las diferencias entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley, son los sujetos signatarios, es decir, el contrato ley faculta a uno a varios sindicatos de patronos para poder celebrar el contrato, mientras que el contrato colectivo, se puede celebrar con uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.

Décima Segunda. Ambos contratos deben realizarse por escrito y por triplicado, con la finalidad de que las partes que celebraron el contrato posean una copia del contrato y la tercera es para realizar el depósito ante la autoridad correspondiente. El contrato Colectivo deberá ser depositado ante la J. C. y A.

Décima Tercera. El contrato colectivo de trabajo se solicitará ante el patrón o ante la J.C. y A. en caso de negativa por parte del patrón, mientras que el contrato-ley se solicitara ante el Gobernador del Estado, Secretaría de Trabajo y Previsión Social o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (hoy Jefe de Gobierno).

Décima Cuarta. El contrato colectivo de trabajo nace a la vida jurídica al momento de realizar el depósito ante la J.C. y A. salvo que las partes pacten fecha distinta, en tanto que el contrato-ley nace a la vida jurídica al momento de publicarse en el D.O.F o en el Diario local y se haga la mención de ser obligatorio, salvo acuerdo en contrario.

Décima Quinta. La revisión del contrato colectivo debe solicitarse ante la J.C. y A. por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato; mientras que para el contrato-ley debe realizarse la solicitud ante el Gobernador del Estado, el Jefe de Gobierno del D.F. (antes Jefe del Departamento del D. F.) o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social noventa días antes del vencimiento del contrato.

Décima Sexta. La revisión de los contratos puede ser solicitada por el sindicato mayoritario de trabajadores o por el patrón, esto de conformidad con lo establecido en la ley. En lo personal, la revisión debe ser solicitada solamente por el sindicato mayoritario y no por el patrón, toda vez que las condiciones contenidas en los contratos son el logro de los trabajadores sindicalizados y deben ser ellos quienes se encarguen de solicitar la revisión pues los afectados o beneficiados son éstos últimos.

Décima Séptima. La duración del contrato colectivo de trabajo puede ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por tiempo fijo, mientras que la duración del contrato-ley solo será de dos años.

Décima Octava. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, a pesar de sus diferencias, han sido y serán la protección y la vía

más amplia y justa que los trabajadores puedan tener, al permitirles una unificación de las relaciones laborales dentro de una empresa (C.C.T) o de una industria (C.L.) y así obtener un salario más remunerador para hacer frente a las necesidades comunes de todo ser humano.

Décima Novena. Debe adicionarse al artículo 123 apartado "A", frac. XXXI inciso "a" Constitucional al comercio como rama Industrial, tomándolo desde el punto de vista de macro industria, toda vez que en la actualidad el comercio se ha extendido en casi todo el territorio nacional y como consecuencia es una de las principales fuentes generadoras de trabajo en nuestro país.

Quedando el comercio en el numeral vigésimo tercero como se muestra: Art. 123, apartado "A" Fracc. XXXI inciso "a". La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales y servicios:

23. Comercio.

Vigésima. Proponemos que se adicione al artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo al "comercio" como otra opción para los trabajadores con la finalidad de que éstos puedan celebrar el Contrato-Ley y así mejorar las condiciones de trabajo y los salarios al homologarlos dentro de la rama comercial industrial.

Artículo 404. Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria o **comercio**, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Vigésima Primera. La propuesta de adición al artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo atiende a la escasa cultura laboral que pudieran tener los trabajadores en cuanto a sus derechos, y a que no es su deber interpretar la ley. Es la obligación del legislador redactar de forma clara el contenido de la ley, ya que con ello se les permitiría a los trabajadores conocer mejor sus derechos laborales.

ABREVIATURAS UTILIZADAS.

L.F.T.	Ley Federal del Trabajo.
C.C.T.	Contrato Colectivo de Trabajo.
C.L.	Contrato-Ley.
J.C. y A.	Junta de Conciliación y Arbitraje.
D.O.F.	Diario Oficial de la Federación.
R.I.T.	Reglamento Interior de Trabajo.
Frac.	Fracción.
Frac.	Fracciones.
Art.	Artículos.

BIBLIOGRAFIA.

I.- OBRAS DE DOCTRINA.

1.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Segunda edición, Pac, México, 1994.

2.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991.

3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.

4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, México, 1987.

5.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Alcalá Zamora, Luis. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Tercera edición, Hellsta, Buenos Aires, 1982.

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

7.- CARRILLO, Roberto. Convención y Contrato en el Derecho del Trabajo, Publicaciones de la Universidad Obrera, México, 1937.

8.- CARRO IGELMO, Alberto. Historia Social del Derecho, Séptima edición, Bosch, Barcelona 1986.

9.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Sexta edición, México, 1984.

10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Trillas, México, 1994.

11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano, Trillas, México, 1993.

12.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1997.

13.- DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Segunda edición, Porrúa, México, 1998.

14.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991.

15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Undécima edición, Porrúa, México, 1998.

16.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 1997.

17.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Decimotercera edición, Porrúa, México, 1999.

18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimaséptima edición, Porrúa, México, 1999.

19.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima primera edición, Porrúa, México, 2000.

20.- DEVEALI, Mario. El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus Tendencias, Tomo II, Astrea, Buenos Aires, 1983.

21.- GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel. La Revolución Laboral, Plaza y Valdez, México, 1996.

22.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000.

23.- LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1997.

24.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Teoría Fundamental, Porrúa, México, 1976.

25.- PAOLOMONQUE LOPEZ, Carlos. Derecho del Trabajo e Ideología, Quinta edición, Tecnos, Madrid, 1995.

- 26.- PATIÑO CAMARENA, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford, México, 1999.
- 27.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones del Trabajo, Segunda edición, Pac, México, 1985.
- 28.- RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Trillas, México 1991.
- 29.- RAMOS, Eusebio. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cuarta edición, Sista, México, 1993.
- 30.- ROMERO LAGUNAS, José. Derecho del Trabajo II, Apuntes Tomados en la Cátedra del Lic. José Antonio Vázquez, México 1969.
- 31.- RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980.
- 32.- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1997.
- 33.- SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo, Limusa, México 1998.
- 34.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

II.- DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II. C-CH, Vigésimoprimer edición, Hellasta, S.R.L., Buenos Aires, 1989.

2.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Novena edición, Porrúa, México, 1980.

3.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo IV. Con-Cost, Driskill, Buenos Aires, 1991.

4.- HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. La Civilización Industrial (1914-1960), Grijalbo, España, 1965.

5.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, Decimoquinta edición, Porrúa, México, 2001.

6.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, Decimoquinta edición, Porrúa, México, 2001.

7.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Quinta edición, Porrúa, México, 1992.

III.- LEGISLACION.

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 137º edición, Porrúa, México, 2001.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Delma, México, 2001.

3.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ediciones Delma, México, 2001.



Handwritten signature and initials, possibly reading "V. b" and "M. H.", with a large flourish.