



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, DE LA  
SEGURIDAD Y AGRARIO.

“ESTUDIO Y PROPUESTA DE ADICION DEL  
INCREMENTO AL SALARIO DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO  
LABORAL EN MEXICO, (ARTS. 399 Y 399 BIS DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)”.

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

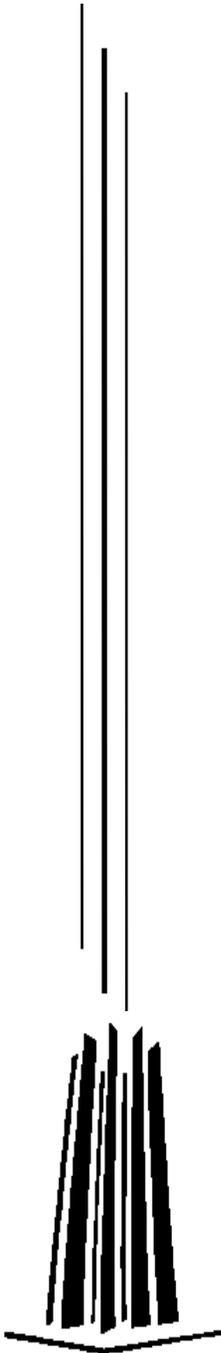
**JOSE SILVA TAPIA**

ASESOR:

MTRO. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

MÉXICO, ARAGÓN

MAYO 2013





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.

## **AGRADECIMIENTOS:**

**En primer lugar agradecer a Dios, porque sin él y su voluntad no podríamos desarrollarnos como individuos y concluir las metas que nos proponemos, sobretodo porque sin el no somos nada.**

**A mis padres Antonio y Marina por haberme dado el bien más preciado que fue darme la vida y por siempre los llevare en mi corazón.**

**A mis hermanos David, Lucila, Serafín y Martha, a quienes agradezco por todo su apoyo que a su manera me hicieron sentir y muy en especial a Martha que sin su apoyo incondicional esto no hubiera sido posible, por siempre te estaré agradecido por todo tu apoyo.**

**A mi esposa Leonor que sin su comprensión y apoyo no hubiera sido posible concluir esta etapa de mi vida.**

**A mis hijos Andrea, José Antonio y Regina, que han sido lo más importante que me ha pasado en la vida ¡los amo!.**

**A mis tíos, sobrinos, familia y amigos que de alguna u otra forma siempre estuvieron conmigo.**

**A la U.N.A.M y a la F.E.S Aragón, por la formación educativa y de valores que nos dio, a los Maestros de los cuales siempre recibimos los mejores conocimientos y consejos para que concluyéramos correctamente esta etapa tan importante de nuestra vida.**

**ESTUDIO Y PROPUESTA DE ADICION DEL INCREMENTO AL SALARIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL EN MEXICO, (ARTS. 399 Y 399 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).**

**INTRODUCCION.**

**CAPITULO I**

**ANTECEDENTES.**

<b>1.1 Generalidades del Contrato Colectivo.-</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en México.-</b>	<b>11</b>
<b>1.3 El Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo de 1970.-</b>	<b>19</b>
<b>1.4 Artículos 399 Y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo Vigente.-</b>	<b>22</b>

**CAPITULO II**

**TIPOS DE CONTRATOS CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MEXICO.**

<b>2.1 El Contrato Individual de Trabajo.-</b>	<b>26</b>
<b>2.2 El Contrato Colectivo de Trabajo.-</b>	<b>36</b>
<b>2.3 El Contrato-Ley.-</b>	<b>51</b>

**CAPITULO III**

**CONCEPTOS DIVERSOS EN MATERIA DEL TRABAJO.**

<b>3.1 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.-</b>	<b>57</b>
<b>3.2 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo, de Acuerdo a la Ley Federal del Trabajo Vigente.-</b>	<b>59</b>
<b>3.3 Partes que Intervienen en las Relaciones Colectivas de Trabajo.-</b>	<b>61</b>
<b>3.4 Tipos de Relaciones de Trabajo.-</b>	<b>70</b>

## **CAPITULO IV**

### **CONSIDERACIONES Y PROPUESTA EN TORNO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.**

<b>4.1 Requisitos, Firma y Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.-</b>	<b>75</b>
<b>4.2 Contenido y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.-</b>	<b>83</b>
<b>4.3 La Terminación de Acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.-</b>	<b>97</b>
<b>4.4 Propuesta de la Adición del Incremento al Salario en los Arts. 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.-</b>	<b>102</b>

<b>CONCLUSIONES.-</b>	<b>110</b>
-----------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.-</b>	<b>115</b>
-----------------------	------------

## INTRODUCCION.

Al desarrollar este tema que para nosotros es un tema muy trascendente dentro del Derecho del Trabajo en México, sobre todo porque el Contrato Colectivo de Trabajo es un conjunto de cláusulas que se supone deben favorecer los intereses de los trabajadores y por ende a sus familias, para que tengan un mejor desarrollo en todos los sentidos y este trabajo que desarrollamos es para proponer que se haga una adición a los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, en relación a un incremento al salario de los trabajadores cuando no se lleve a cabo la revisión ya sea contractual o salarial y que dicho aumento se haga en automático, para que sea un beneficio para los trabajadores de México, toda vez que por circunstancias ajenas a la gran mayoría de trabajadores las organizaciones sindicales no llevan a cabo las acciones correctas que pudieran favorecer a sus agremiados en cuanto a los incrementos de los salarios de los trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento por medio del cual algunos sindicatos han luchado para conseguir como propósito final el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y por ende elevar su nivel de vida que sería la causa principal y la razón de ser del contrato colectivo de trabajo, otro de los objetivos sería que los trabajadores tuvieran unas mejores condiciones de trabajo, que fueran superiores a las que establece la ley, pero en la práctica no siempre se cumple ya sea por cuestiones de tipo económico, político o simplemente porque existen organizaciones sindicales que no llevan a cabo una lucha real y verdadera para beneficiar a sus agremiados, sino que únicamente buscan el beneficio personal y de sus grupos de poder.

Es por ello que tratamos en este pequeño estudio del Contrato Colectivo de Trabajo y la adición que proponemos a los arts. 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, ayudar a que la ley se aplique a la

generalidad de trabajadores en México toda vez que al no cumplir los sindicatos con la función que les corresponde afecta los intereses económicos de los trabajadores y al afectar estos intereses no afectan únicamente al grupo o a una clase social sino que afecta a toda la sociedad.

Este tema de tesis, fue elegido con la finalidad de señalar ciertos problemas que existen en la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo y proponemos una posible solución a esta problemática, que a estas fechas sigue ocurriendo y todo ello en perjuicio de la clase trabajadora.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES.**

#### **1.1 Generalidades del Contrato Colectivo.**

#### **1.2 Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en México.**

#### **1.3 El Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

#### **1.4 Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo Vigente.**

## CAPITULO I

### 1.1 Generalidades del Contrato Colectivo.

Como antecedentes del contrato colectivo de trabajo, que es una figura jurídica y de la cual existen muy pocos, ya que es una institución que nace en los tiempos modernos, toda vez que en la antigüedad el derecho del trabajo era un derecho de carácter individual, siempre basado en el principio de la libertad individual, careciendo de la falta de unión profesional.

En el Derecho Romano se señalan algunas instituciones que podrían señalarse como antecedentes del Derecho del Trabajo, aunque no tiene una legislación de grupo como tal sobre la organización del trabajo libre, si hace una distinción entre lo que es el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios o contrato de trabajo, pero individual, estas figuras de la contratación individual fueron las generadoras de la construcción del contrato colectivo de nuestros tiempos actuales.

La figura de la colectividad como persona surgió gradualmente y dentro de esta se puede señalar una que es muy importante las corporaciones de la cual se pueden distinguir 3 tipos: las de carácter público (Estados y Municipios); las de carácter semi-publico como lo eran los sindicatos, cuerpo de bomberos y las cofradías religiosas, los que tuvieron una personalidad propia, para la formación de este colegio (collegium), se necesitaba un mínimo de tres miembros, y al existir una reducción posterior de este número no afectaba la existencia de esta persona colectiva. También existieron las de carácter privado que eran organismos que se, dedicaban a la especulación comercial, sus actividades eran la explotación de minas y las salineras.

En la época de Augusto tuvieron mucho auge los collegiums que fueron corporaciones de oficio, en los que no se reglamentaba el trabajo, en esta época disminuyo el numero de esclavos debido a la conquista del mundo

antiguo y al suceder esto los colegios aumentaron y se extendieron a todas las ramas de la industria y el arte, existiendo así los colegios de herreros, carpinteros. Panaderos, etc., pero lo malo de los colegios era la vinculación para siempre que unía al hombre con su colegio, esa fue la causa por lo que se fueron desintegrando.

Al empezar la decadencia del Imperio Romano que fue ocasionada por las invasiones bárbaras y al expandirse el poder de la iglesia, esto originó un cambio en las estructuras sociales en Europa, en ese tiempo existía un elemento que caracterizaba a la edad media que era el sistema feudal toda vez que debido a las invasiones la gente se veía obligada a agruparse en torno al poderoso señor feudal que era dueño de tierras y en busca del producto de estas para su sustento a cambio de su trabajo para hacerlas producir y al mismo tiempo mostrar su fidelidad para defender al señor feudal, esto mediante la formación de ejércitos.

La falta de caminos y el aislamiento del sistema feudal hizo de la sociedad medieval una sociedad estática. Esto se refleja obviamente en la economía, que era de tipo local, por lo cual se crea una industria familiar, sin muchas exigencias de mercado, limitándose a la satisfacción de las necesidades de los habitantes del feudo y sus alrededores.

Al existir nuevamente el comercio entre Occidente y Oriente se dio paso al florecimiento de ciertas ciudades y aparece una nueva clase social, la burguesa, se da una integración de estados independientes y en consecuencia se especializa la técnica y cobra gran fuerza el trabajo artesanal y empieza la creación de gildas y gremios los cuales tenían una organización jerárquica, de la cual era la máxima autoridad el maestro así lo afirma Juan D. Pozzo: “La industria familiar desapareció para ser sustituida por otra más amplia que guardó relación con las exigencias y necesidades de la población, constituyendo lo que algunos autores denominan “economía de las ciudades”,

en donde ya aparece la división del trabajo con lo que favorece a la creación de diversos oficios. Individualizados estos oficios, los hombres que practican el mismo oficio o profesión, se unen en corporaciones para defender de una mejor manera sus intereses. Como el desarrollo del comercio y de la industria se circunscribe en muchas ocasiones a una región determinada, para evitar una competencia que pudiera ser ruinoso para sus intereses, los que trabajan en un oficio determinado, constituyen grupos o asociaciones que reglamentaron la actividad que ejercían con toda minuciosidad, naciendo así el régimen corporativo. La corporación era una organización compuesta por varios talleres de un mismo oficio.” (1).

Cada taller era propiedad de un “maestro” que tenía a sus órdenes uno o dos oficiales y a varios aprendices, los que se encontraban completamente subordinados al primero y carentes de derecho y cuando alguno les era otorgado, ni tenían medio eficaz para hacerlo valer toda vez que se les concedía como gracia o por exigencias de la producción.

En ese tiempo y con el objeto de mantener el poder, se formaban colegios integrados por maestros de la misma actividad, su objetivo era: “controlar la producción, evitar la competencia desleal, fijar precios a los productos e imponían a sus miembros sanciones las cuales iban desde la expulsión, hasta la pérdida total de la categoría que ostentaban” (2).

Se expide un decreto en el año de 1789 en el cual se suprimía definitivamente a los gremios, el cual decía:”Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo,

(1) POZZO, D. Juan, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Ediar, 1984, Pág. 20.

(2) BRISEÑO RUIZ, A, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A, Segunda Edición, México, D.F, Pág. 28

profesión, oficio y arte que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar impuesto y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o que se expidieran en el futuro.”(3)

El artesano es libre hasta cierto punto, para hacer y vender sus productos, pero no para ejercer su actividad y el hombre de la ciudad es libre como ciudadano pero tenía que adquirir un poder real que era el derecho que este mismo le otorga como concesión, por lo cual tenía que abonar un precio para poder ejercer el comercio o poderse dedicar a la actividad que este quisiera.

En los años de 1351 y 1362 se habla de que existieron contratos colectivos de trabajo entre los tejedores alemanes “En el año de 1363 se tiene conocimiento de un contrato colectivo para los tejedores de Estrasburgo y otro en el año de 1437 para los herreros de Thor” (4).

En Inglaterra los pactos o conflictos que hubieran surgido con las corporaciones o las asociaciones en relación a los contratos colectivos de trabajo son totalmente desconocidos. En Francia tampoco existen datos que nos pudieran señalar si existen algunos antecedentes de los contratos colectivos de trabajos, pero si se encuentran vagas alusiones en cuestiones de acuerdos o pactos que se llevaban a cabo en cuanto a la colectividad.

Con el auge del mercantilismo, la política y la fisiocracia de “laissez-faire”, estos pactos desaparecieron, ya que a estas corrientes del pensamiento de ese tiempo no les agradaba la idea de la ordenación colectiva en la materia obrera lo cual trajo como consecuencia que el contrato colectivo de trabajo como tal no

(3) GARZON FERREYRA Ignacio, La Convención del Trabajo, Ediciones Aragón, S.A de C.V, Buenos Aires, Arg. 1954 Pág. 16.

(4) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1961, Pág. 472.

tuviera un desarrollo propicio y adecuado, sino hasta tiempos modernos que es cuando tomar un mayor auge.

El siglo XIX se puede mencionar como punto de partida y clasificándose como antecedentes del contrato colectivo de trabajo en dos categorías: todos aquellos que datan de las épocas anteriores a este siglo y aquellos que se muestran como los más inmediatos podemos decir que son los posteriores al siglo XIX.

Podemos decir que los primeros contratos colectivos eran muy diferentes a los que se conocen hoy en día, ya que les faltaba un elemento básico para poder realizar este tipo de contrato, esto era la participación de una organización de obreros. Ya que prevalecía un sistema que era el de la libre contratación, desprovisto de la intervención de un grupo organizado, lo cual no era posible en ese tiempo ya que existía la Ley Chapellier y el Código Francés de 1810 y toda vez que en el decreto de junio de 1791 o sea la Ley Chapellier se suprimieron todas las corporaciones, el decreto dice así “Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objeto de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes”(5).

Y a en la segunda época podemos decir que surge la asociación profesional organizada, como tal el sindicalismo obrero se afirma como una institución jurídica que tiene como fin proteger los derechos y las garantías de los trabajadores asociados, por lo que se piensa que la revolución francesa dio la pauta y las condiciones para el nacimiento y desarrollo de las asociaciones profesionales toda vez que destruyó los gremios y las cofradías, que eran los que marcaban la pauta en el antiguo régimen en la vida de un trabajador, este régimen era totalmente anárquico y no le permitía al trabajador que se

(5) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1989, Pags.202 y 203.

organizara y contra estas situaciones tuvieron que luchar y formando fuerzas sociales y organizándose y formando primero las colegiaciones obreras y después los sindicatos profesionales. Con la llegada del maquinismo, la industria y el desarrollo de las fábricas, se considera que fueron las bases para que el obrero tuviera más conciencia y la imperiosa necesidad de organizarse. Los trabajadores, sobre todo en el gran campo de la industria francesa los cuales experimentaban las mismas carencias y tenían los mismos intereses, fue lo que los motivó a solidarizarse entre ellos y fue de esta forma como nacieron las organizaciones de trabajadores que tenían como finalidad el mejorar sus condiciones de trabajo. A mediados del siglo XIX, empiezan las negociaciones de los patrones con los grupos unidos de trabajadores, sentándose las bases de trabajo para que existiera la igualdad de intereses para ambas partes, aunque se trataban de grupos que se formaban accidentalmente debido a las malas condiciones de trabajo.

Fue a partir de los años 1900 que el contrato colectivo de trabajo cobra vida propia. En Francia en el año 1919 se dicta una ley incorporada al Código del Trabajo, donde se fijan las condiciones en que se desenvolverían la existencia de las convenciones. Señalándose en su artículo primero que las partes tendrían un carácter de empresario y de agrupación obrera. Garzón Ferreyra comenta en relación a la ley de 1919, que esta ley tiene como propósito dar a los pactos colectivos de trabajo un carácter de verdaderos reglamentos profesionales. En cuanto al capítulo de las sanciones implica un avance en cuanto al Derecho Civil de la época ya que se establecen dos tipos de acciones resarcitorias: la colectiva y la individual, la primera puede ser ejercida por todas las asociaciones, así mismo la ley reconoce a las agrupaciones la facultad para accionar por reparación de daños y perjuicios junto con el individuo y formando con este acto una tercera clase o especie de acción la cual la podríamos denominar mixta. Después de un tiempo los legisladores de Suiza introducen una reglamentación para esta nueva forma de contratación, este Código

Federal Suizo como lo afirma el Maestro Mario de la Cueva “constituyo un paso muy importante para la solución del problema: el contrato seria un contrato por su origen pero una vez que se celebraba devenía la ley de las partes, por lo que los actos que lo contraríen serian nulos” (6). Como se puede observar el Contrato Colectivo de Trabajo tiene su fundamento real en ese Código, ya que con el solo hecho de que las partes lo hayan aceptado y consentir su convención se le daría el carácter de instrumento privado y posteriormente al registrarlo ante la autoridad competente se convertiría en un instrumento de carácter público. Mediante este acto el contrato colectivo se trataba de una institución de derecho público y no como un derecho subjetivo privado.

Cabe hacer mención que el primer país sudamericano que dio inicio a esta reglamentación fue Chile, en el año de 1924, esta reglamentación tenía como base la existencia de una fuerte y bien estructurada organización sindical. La ley francesa de 1919 fue la que influyo de una manera importante en la reglamentación de las disposiciones laborales en Chile.

Mediante el decreto-ley 446 en el año de 1934, Cuba permite que los sindicatos profesionales llevaran a cabo convenios colectivos con las empresas, los representantes de los trabajadores sindicalizados estaban facultados para actuar en representación de estos como mandatarios. Además los acuerdos celebrados entre la empresa y los trabajadores eran validos, pero era indispensable el registro ante la Secretaria del Trabajo.

En cuanto a la contratación colectiva en los Estados Unidos de Norteamérica, existen diversos periodos de transición, la negociación colectiva surge con la llegada de los ingleses a Norteamérica, es decir con las colonias inglesas, como primer antecedente de cuestiones de tipo colectivas podemos señalar la que realizan los pescadores de la costa de Maine en 1936, con motivo de un

(6) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1961.

problema que surge por el pago de jornales. Ya con el aumento de la industria se acentuó la distinción entre el patrón y el obrero. Nueva Jersey, Pensilvania y Maryland tenían un sector obrero muy definido es así como a mediados del siglo XVIII se empiezan a formar asociaciones gremiales locales, las cuales fueron las precursoras de los primeros sindicatos y ya para finales de este siglo existían organizaciones obreras con lineamientos muy semejantes a los que conocemos hoy en día, podemos señalar como ejemplo organizaciones de carpinteros, sastres, impresores, etc.

En 1820 y 1830 tuvieron lugar unas huelgas que fueron las que robustecen y dan vida a la organización sindical norteamericana, en ese tiempo cobran vida grupos sindicales como la American Federation of Labor que representa una de las organizaciones con mayor fuerza de esa época. En la última década del siglo XIX fue cuando el contrato colectivo de trabajo empieza a ocupar el lugar que hasta la fecha tiene, existieron también algunos convenios colectivos anteriores en el año de 1880, en los sindicatos ferrocarrileros, pero es el año de 1891 cuando se tiene la noticia de que existe un convenio sobre salarios y aplicable a toda la nación el cual se trataba de la industria de fogones de hierro fundido, así mismo durante los años de 1920 al 1949, la contratación colectiva en todo el país por medio de los convenios fue tomando una mayor importancia en el ámbito laboral.

## **1.2 Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en México.**

Al entrar al estudio del contrato colectivo y buscar los antecedentes más próximos nos damos cuenta que los encontramos hasta el México Independiente, toda vez que esta regulación de relaciones colectivas no existían ni en la época colonial ni en la época azteca y encontramos que únicamente en la colonia existían algunas normas citamos como ejemplos los

siguientes: que prohibía el descuento a los salarios a los indígenas , se señala el termino de ocho días para que se haga el pago, se señala el domingo como día de descanso obligatorio y se prohíbe la contratación de indígenas para ejecutar labores fuera del lugar de su residencia, estas condiciones de trabajo fueron establecidas por las Leyes de las Indias, siendo estas de carácter unilateral. Todas estas disposiciones como era lógico fueron las que los españoles trasladaron a México, pero adaptadas al modo de ser, la idiosincrasia y de la vida que tenían en esos tiempos. En ese tiempo la industria se estructuro en base a los gremios existiendo un juez que era el encargado de vigilar que se cumplieran las ordenanzas las cuales eran dictadas para cada uno de ellos, esto tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos y se menciona que el primero que existe es el de las bordadoras y que data de la época del Virrey de Mendoza. Estos gremios se implantan cuando en Europa estaban en plena decadencia y estos desaparecen cuando se constituyen los monopolios de sal y tabaco.

En la Nueva España los gremios eran órganos del estado y en Europa eran órganos que funcionaban de una manera independiente sin estar bajo el mando de alguna autoridad, la subordinación al estado se debía precisamente al monopolio de la producción y del comercio que evitaba la libertad de comercio y por lo tanto prohibía la creación de industrias en el país. Estos gremios desaparecen por diversas ordenanzas, unos establecieron la libertad de trabajo sin más formalidad que la capacidad del trabajador para desarrollar la actividad que le era encomendada y otros los transformaron en caja de ahorros.

Con este orden de ideas el contrato colectivo de trabajo como tal lo debemos ubicar en el siglo XIX. En México, el sistema de contratación en general y el contrato colectivo no tuvieron los mismos problemas por los que pasaron otros países, en el sentido de ser considerados como anticonstitucionales o ilícitos. Podemos señalar, que no existieron prohibiciones

como las que se establecieron en Francia, toda vez que impedía la formación de asociaciones profesionales y de coaliciones.

En México se tiene como primer antecedente un convenio colectivo de trabajo que fue celebrado en el año de 1875 para los mineros de Pachuca. En el año de 1876 se lanza un manifiesto obrero que entre otros conceptos señala que debe de haber una fijación del tipo de salario que sería de aplicación nacional, esto de acuerdo a las circunstancias del lugar y del ramo y también menciona que se deben procurar las condiciones de la mujer obrera, en este mismo año surge la primera Confederación de Trabajadores de México y es ella la que envía este manifiesto.

A principios del siglo XIX una de las industrias que tuvieron mayor auge fue la de los tejidos e hilados de algodón del estado de Puebla, que la conocemos propiamente como industria textil, con el auge de esta industria se reglamenta el trabajo y existen algunos aspectos que sobresalen, como es el reglamento de fabricas y tejidos de algodón de Puebla en el año de 1906 y de este sale el famoso laudo del General Díaz del que llevo su nombre en enero de 1907. Al llegar al poder el Presidente Díaz aunque este realizo muchas obras materiales, sociales y existía una buena economía, este negó los derechos de la mayoría. La dictadura del General Díaz no ve con buenos ojos los adelantos de las agrupaciones y con el apoyo de capitalismo extranjero se inician las persecuciones judiciales para poder amedrentar a los trabajadores, a pesar de estas persecuciones el movimiento obrero sigue luchando hasta tener un logro muy importante que fue la creación del Partido Liberal Mexicano, el cual tenía como proyecto fundamental y aspiración una revolución social y como fin principal la exigencia de una legislación en la cual se reglamentaran las relaciones entre el capital y el trabajo.

Debido a la situación de los trabajadores con el capitalismo extranjero en el año de 1906 en la “Cananea Cooper Company”, de Sonora, brota una huelga

con miles de trabajadores, los cuales reclamaban alza de salarios, la igualdad de tratos tanto para nacionales como para extranjeros y un buen trato por los capataces extranjeros. Esta huelga fue reprimida por medio de las armas y siendo obligados los trabajadores a reanudar sus actividades. Posteriormente brota la huelga en Rio Blanco en Veracruz, la cual también es reprimida por medio de la fuerza, con lo cual se crea una gran alarma nacional por este tipo de situaciones. En el año de 1907 se conoce la primera forma de organización obrera libre, la cual se denominó Circulo de Obreros Libres del Estado de Veracruz, que exigió a los patrones determinadas mejorías para los obreros y al no ser cumplidas se originó una huelga la cual abarcó las fabricas de hilados de toda la republica, esta situación concluye con la intervención del Presidente Porfirio Díaz, quien después de escuchar a las partes, señalando un laudo por medio del cual por una parte se aceptaban los derechos de huelga y de asociación profesional y por otra el paro de las actividades de los patrones. También se recomendaba a los trabajadores que guardaran el orden dentro de las empresas y respetaran la jerarquía que dentro de estas debe existir, por lo que hace al patrón se le recomienda tratar bien al trabajador y que formularan proyectos para mejorar los salarios de acuerdo a las categorías de los trabajos, se prohíbe la admisión de los menores de edad y respecto a los menores de edad estos podrían laborar siempre que fueran mayores de siete años pero que mediara el consentimiento de sus padres o de sus tutores, la finalidad de esta organización era la defensa de los intereses de los trabajadores.

Podemos señalar que existen pocos antecedentes que se encuentra de la contratación colectiva en las legislaturas anteriores a la constitución de 1917, sin embargo dentro de la contratación colectiva en el Estado de Veracruz, encontramos la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, en la cual en su artículo imponía una multa al patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, que fue la base legal que tuvieron los sindicatos de Veracruz, para exigir de ahí en adelante la firma de un Contrato Colectivo de

Trabajo. Podemos señalar que una de las características de la existencia de la asociación profesional, que es conocida en su estructura como sindicato,, sería la necesidad de tratar con alguien y ese alguien sería el patrón, toda vez que para que pudiera existir cualquier acto jurídico como tal se necesita la negociación con el patrón para llevar a cabo la firma de un contrato colectivo de trabajo y siendo este su campo de trabajo y en caso de que el patrón se negara a tratar con estas organizaciones la actividad se reduciría a cero. Por otro lado con Venustiano Carranza se concluyó el proyecto “Zubarán”, y es con este en donde se empieza a manejar una consistencia técnica en la legislación de trabajo del 12 de abril de 1915 y en su capítulo VI lo relativo al contrato colectivo de trabajo”(7).

Al redactarse el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, no se hizo referencia al contrato colectivo como tal y esto ocasiono que diferentes corrientes del pensamiento opinaran que este no se encontrara dentro de las garantías sociales, y que por ello carecía de obligatoriedad su celebración, pero se demostró que la figura había quedado incluida en el párrafo introductorio de la disposición constitucional, esto al reconocer el derecho de huelga de los trabajadores y con esto implicaba la aceptación de la reglamentación colectiva. En relación a lo anterior, no resulta coherente pensar, que por una parte los trabajadores un derecho de suspender sus actividades en el centro de trabajo esto para obligar a los patrones a cumplir con las prestaciones administrativas y económicas a que tenían derecho y en segundo lugar la inexistencia de un documento con vida jurídica que permitiera con posterioridad determinar que su acción tuviera un fundamento legal. Como consecuencia y el hecho que la constitución hablara de huelga, sometía a los patrones y a los trabajadores a convivir y convenir en un marco de derechos y obligaciones colectivas. La aplicación de los salarios tuvo un lugar importante en el nacimiento y la

(7) DE LA CUEVA, Mario, obra citada, Pág., 410.

celebración de los contratos colectivos de trabajo, pues esta era la única forma de fijar reglas generales para regir de manera obligatoria los contratos individuales que se pactaran con posterioridad. Siendo así que los derechos de huelga y asociación fundamentaban constitucionalmente el contrato colectivo de trabajo ya que la función principal de este era sin duda buscar las mejores condiciones de trabajo.

La legislación obrera se empieza a desarrollar en los Estados, como primera legislación aparece la del 14 de enero de 1918, en la que el General Cándido Aguilar expide una ley para el estado de Veracruz, sirviendo esta ley como antecedente de la legislación actual, junto con la ley el 16 de septiembre de Álvaro Torres Díaz para el Estado de Yucatán y la ley del 2 de octubre de 1918 de Carrillo Puerto para este mismo Estado.

En materia de contratos, esta ley contenía lo siguiente: El contrato individual de trabajo estaba definido en esta Ley en el artículo 5, de la siguiente manera “aquel contrato por virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un trabajo personal o un servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria. Esta ley define al contrato colectivo de trabajo como “aquel contrato que celebra una persona o empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida, debiéndose hacer este contrato por escrito”. Esta ley reglamentaba como contratos especiales los del trabajo de los domésticos y los agrícolas.

Con los antecedentes anteriores mencionamos que son un adelanto dentro de la legislación laboral, ya que con esto surge la institucionalización de la figura jurídica conocida como contrato colectivo de trabajo. De la definición tomamos diversos elementos los cuales coinciden con la actual conceptualización del contrato colectivo de trabajo, dentro de estos elementos podemos señalar los siguientes: 1) La existencia de una organización de

trabajadores, 2) La existencia de una entidad jurídica o empresa o persona y 3) Que se encuentren legalmente constituidos.

Existieron otros Estados los cuales también definieron en sus leyes al contrato colectivo de trabajo, fueron Campeche y Chiapas; en la ley del Trabajo del 11 de mayo de 1918, Chiapas en su artículo 176 señala: Con el nombre de contrato colectivo de trabajo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos obreros, con un patrón o sindicato de patronos a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo. Por otro lado Campeche lo define así: El convenio industrial es toda convención que celebran los representantes de sindicatos o cualquier otra agrupación o asociación de patronos con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberá fundarse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ella”.

Podemos observar con estas dos definiciones que los sindicatos como los conocemos actualmente tienen diversos elementos que van acordes con el contenido de una y otra legislación, señalando que lo más importante es señalar que se define al contrato como un convenio el cual tiene como objetivo el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimientos, estas condiciones las podemos resumir de la siguiente manera diciendo que son las obligaciones y derechos que tienen los trabajadores y patronos en las relaciones colectivas de trabajo.

Ya en el año de 1928 existía una imperiosa necesidad de que se hiciera una legislación de carácter federal, por los problemas que existían para aplicar las leyes locales de cada estado e imposibilitando a las autoridades a resolver los conflictos que se presentaban.

Para la creación de una legislación de carácter federal de la Ley del Trabajo, se sabe de la existencia de tres proyectos: el Proyecto de Portes Gil; el

de la Secretaría de Gobernación de 1928 y el de la Secretaría de Industria de 1931.

Para la elaboración del Proyecto Portes Gil se integra una comisión formada por Alfredo Iñarritu, Enrique Delhumeau y Praxedis Balboa, en este se distinguen dos especies de convenciones y define en su artículo 70 al contrato colectivo de trabajo en los siguientes términos: “Contrato colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones, conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo”.

En el Proyecto del Presidente Portes Gil, se encontró mucha oposición entre las mismas las organizaciones de trabajadores y patronos, además sufrió numerosas críticas al ser discutido en el congreso, esta fue la razón por la que fue retirada. Sirviendo como base este proyecto, en algunos aspectos para el proyecto de la Secretaría de la Industria de 1931, se menciona como antecedente directo e inmediato de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, teniendo el merito de haber previsto la necesidad de dar el carácter federal a la materia laboral, aunque fue motivo de muchas objeciones sus preceptos fueron la base en que se fundamentaron los legisladores para elaborar la Ley Federal del Trabajo vigente.

En este Proyecto de la Secretaría de Gobernación, se reconocen por primera vez los dos tipos de convenciones colectivas: el Contrato Colectivo Ordinario y el Contrato Ley, en este aspecto se menciona como antecedente que la única legislación que había regulado el Contrato-Ley era la Alemana en el año de 1919, no existiendo constancia que los legisladores nacionales hubieran conocido dicha modalidad, “podemos señalar y afirmar la originalidad del Proyecto de la Secretaría de Gobernación, toda vez que podemos señalar como precedente de dicho proyecto el que se encuentra en las Tarifas Mínimas

Uniformes para la industria textil de 1912 y el de la Convención textil de 1925/1927”.

En el Proyecto de la Secretaria de Industria que fue obra de Don Eduardo Suarez quien toma como base el Proyecto Portes Gil, pero modificando algunos conceptos, uno de los cuales señalaba que en cada empresa debería existir únicamente un solo contrato colectivo, con esto se busco que triunfara la igualdad de las condiciones de trabajo. Definió al contrato colectivo Ordinario en el artículo 41 en los siguientes términos:”Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo”. Esta definición paso íntegramente al artículo 42 de la Ley de 1931 y al artículo 386 de la Vigente, con un solo agregado, diferenciando entre empresa y establecimiento.

### **1.3 El Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Podemos señalar que el artículo 123 de la Constitución General de la Republica de 1917, fue resultado de la lucha de clases y por el cual se reglamento el contrato colectivo de trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y en el capítulo II, artículo 42 lo definió de la manera siguiente:”Contrato Colectivo de Trabajo, es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo”(8). Hacemos este señalamiento porque se considera que esta Ley Federal del trabajo del año 1931 sirvo de base para que se promulgara la que es conocida como la Nueva Ley del Trabajo de 1970 por diversos autores y que fue la que

(8) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Cuarta Edición, Ediciones Botas, México, 1931, Pág. 31.

desplazo a la del año 1931, trayendo consigo diversas modificaciones y una implementación adecuada y estructurada de acuerdo a las necesidades del país y del crecimiento económico e industrial, esta ley fue promulgada por el Presidente, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, que es la que hasta la fecha nos sigue rigiendo, pero con sus múltiples adiciones y reformas que esta ha sufrido hasta la fecha.

Por lo que hace a la contratación colectiva, el artículo 42 de la Ley de 1931, paso a ser una exacta transcripción de este y quedo plasmado en el artículo 386 de la Nueva Ley del Trabajo de 1970 y quedando en el capítulo III.

Por lo que hace al artículo 387, que era una transcripción literal del artículo 43 de la del de 1931, se le agrego un párrafo en el que se les otorgaba a los trabajadores el derecho a huelga y que está consagrado en el artículo 450 de la Nueva Ley, esto si el patrón se negara a firmar un contrato colectivo. Este era un medio de presión consagrado a favor de los trabajadores el cual les permitía obtener la celebración y la firma de un contrato colectivo y con la facultad de hacerlo valer y por lo tanto exigir su cumplimiento.

En esta ley también se adiciona el artículo 389 el cual se refiere a la perdida de la mayoría del interés profesional de los trabajadores, lo que implica necesariamente que se perdiera la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Por lo que hace al artículo 390, el contenido era el mismo que tenía el artículo 45 de la antigua ley, solo que a este se le adiciono en el párrafo final la vigencia del contrato la cual señalaba que surtiría efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido otra fecha, en la ley anterior no se estipulo acerca de la facultad de señalar entre las partes fecha distinta para que empezara a surtir efectos su contrato colectivo de trabajo.

En este artículo se establecen los requisitos que debe contener el contrato colectivo de trabajo, este artículo ha sido reformado toda vez que cuando fue promulgado en el año de 1970, este contaba con siete fracciones, modificando en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de nuevo ingreso y las bases de la integración y el funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley, estas reformas fueron por decreto del 27 de abril de 1978 y fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de abril del mismo año, y entrando en vigor el primero de mayo del mismo año, como se acostumbra cuando se trata de importantes reformas sociales.

En esta ley de 1970 es donde se estipula que existen diferentes tipos de contrato colectivo de trabajo, señalando que existía contrato colectivo de trabajo por tiempo indeterminado, indeterminado y por obra determinada, quedando estipulado en su artículo 397 y en el artículo 399 se establecen los términos para poder solicitar la revisión de los contratos quedando de la siguiente forma:

1).- Por lo menos 60 días antes cuando se trate del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.

2).- Por lo menos 60 días antes del transcurso de dos años, si el contrato es por tiempo determinado y tiene una duración mayor.

3).- La revisión se llevara a cabo por lo menos 60 días antes del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo determinado o por obra determinada.

Podemos señalar respecto a este punto que en la ley de 1931 por lo que respecta a la revisión del contrato colectivo, se estipulaba que el mismo debería revisarse cada dos años según lo estipulaba el artículo 56 de esta legislación.

Podemos señalar que en el artículo 400 de la Ley Federal Del Trabajo del año de 1970 se establece, que cuando ninguna de las partes solicitara la

revisión del contrato en términos del artículo 399 o no se ejercito el derecho de huelga, se estipulo que el contrato colectivo debía de prorrogarse por un periodo igual al de su duración o que continuara por tiempo indeterminado al existir esta situación.

#### **1.4 Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo Vigente.**

Podemos señalar que en relación al contrato colectivo desde la ley de 1931 y la ley de 1970 han existido muy pocos cambios por lo que hace al contenido de estos artículos que básicamente nos hablan de las cuestiones de las revisiones de contratos colectivos en relación en primer término lo que se conoce como revisión general de contrato (contractual) y en segundo término la revisión salarial (tabulador de salarios). A continuación transcribiremos literalmente los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo:

“ARTICULO 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito (9).”

(9) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Quinta Reimpresión de la 13ª Edición, Abril 2003, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México.

En este supuesto en la práctica se le conoce como revisión general de contrato colectivo de trabajo, ya que en el emplazamiento que realiza el sindicato de trabajadores de determinada empresa o establecimiento, se envía un pliego petitorio en donde se solicita a la empresa las prestaciones que buscan ganar y mencionando también la solicitud de incremento al tabulador de salarios, normalmente este tipo de revisión se lleva a cabo cuando el sindicato es activo, esto quiere decir que el sindicato no es de protección y al ser un sindicato activo las revisiones las lleva a cabo con la comisión revisora, la cual se forma con los trabajadores que representan a cada departamento y toman las propuesta que les hacen los demás compañeros para lograr más prestaciones y así lograr unas mejores condiciones de trabajo.

“ARTICULO 399 Bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo” (10).

Por lo que hace a este artículo debemos señalar que cuando se lleva a cabo una revisión de tipo salarial, esta inicia también por medio de un emplazamiento que lleva a cabo el sindicato de trabajadores dirigido a la empresa o establecimiento, pero en este caso únicamente se solicita un incremento directo a los salarios que se perciben en la empresa, es decir es exclusivamente un aumento a los salarios.

(10) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Quinta Reimpresión de la 13ª Edición, Abril 2003, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.

De lo anteriormente señalado se desprende que para poder llevar a cabo una revisión ya sea contractual o salarial es necesario que exista una organización sindical que represente los intereses profesionales de los trabajadores, para que estos obtengan mejoras en sus condiciones de trabajo y por ende tengan mejores salarios y buenas prestaciones.

## **CAPITULO II**

### **TIPOS DE CONTRATOS CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MEXICO.**

**2.1 El Contrato Individual de Trabajo.**

**2.2 El Contrato Colectivo de Trabajo.**

**2.3 El Contrato-Ley.**

## CAPITULO II

### TIPOS DE CONTRATOS CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN MEXICO.

#### 2.1. El Contrato individual de Trabajo.

La relación de trabajo se establece de manera formal por medio de un contrato de trabajo. En el contrato individual de trabajo se establecen las responsabilidades, derechos y obligaciones del trabajador en la organización.

Dentro de la Legislación Mexicana en la Ley Federal del Trabajo en su título segundo: Las relaciones individuales de trabajo, en su capítulo I en el artículo 20 dice que un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En el artículo 21.-“menciona que se presume la existencia de una relación de trabajo y de un contrato entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe” (11).

La obligatoriedad de un contrato escrito lo observamos en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, donde indica que las condiciones de trabajo, deben hacerse constar, cuando no exista un contrato colectivo de trabajo aplicable.

El escrito debe contener (artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo): El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.-Si la relación de trabajo es por obra determinada o tiempo indeterminado.- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.

(11) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edición 1998, Editorial Alco, México, 1998.

- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada de trabajo.
- La forma y el monto del salario.
- El día y el lugar del pago del salario.
- La indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado en los términos -de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto por la ley.
- Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Dentro del contrato individual de trabajo debemos señalar como elementos esenciales del contrato individual los siguientes:

- a).- Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.
- b).- Objeto posible.

A continuación señalaremos la problemática fundamental de estos elementos:

La voluntad o consentimiento. Hemos advertido que en el Derecho del Trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre uno de los términos de la relación laboral: el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo. Esto plantea el siguiente problema: ¿quién otorgara el consentimiento en los casos en que la empresa no

este fundada en una estructura jurídica personal? En nuestro concepto aquí aparece la primera gran diferencia de este elemento esencial desde el punto de vista civil y laboral. En el Derecho Civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En Derecho Laboral, por el contrario bastara con que un representante del interese empresarial- lo que no necesariamente equivale a representante jurídico- exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

En otro orden de cosas el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de la materia, aunque con otro sentido: de la prestación del servicio se infiere la voluntad contractual. Un lugar común en la vida de las relaciones de trabajo lo constituye el confundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito.

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es solo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

El objeto posible. En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituiría el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, la ley fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del Derecho del Trabajo, es que puede no

establecerse cual deba de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que en ese caso, “el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento” (art. 27).

En el mismo sentido la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la frac. VII del Apartado “A” del art. 123 constitucional en el sentido de que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad”.

En realidad en este juego de presunciones y de integración automática es el eje de las lagunas contractuales, en sus elementos esenciales se advierte el tránsito de contractualismo civilista, hacia una realidad objetiva: la relación de trabajo.

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad.
- b) El libre albedrío.
- c) La licitud en el objeto.
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente.

La capacidad. En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la frac. III del inciso “A” del art. 123 constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. El art. 22 la adiciona mencionando que los mayores de

catorce y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, “salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La capacidad del ejercicio laboral se alcanza entonces a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por si mismos, celebrar contrato individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar su relación de trabajo ante de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del inspector del trabajo de la autoridad política, quienes de acuerdo con lo dispuesto en el art. 23, deben suplir su incapacidad.

El libre albedrío. En los presupuestos de validez del negocio jurídico podemos mencionar que el “libre albedrío” significa, de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento.

En el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediante dolo y por lo tanto error provocado por dolo, se encuentra en la frac. I del Art.47 de la ley laboral que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales. La solución de rescisión y no de nulidad plantada por la ley, es como advertimos antes, técnicamente defectuosa.

La licitud en el objeto. Está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el art, 5° se mencionan las principales causas de ilicitud.

La forma. De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el art. 24 de la ley que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se justifica.

Ejemplo de Contrato Individual de Trabajo:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO que celebran por una parte la empresa (razón o denominación social de la empresa ), a través de su representante legal, (nombre ), a quien en lo sucesivo se le denominará “La Empresa”, y por la otra el señor (nombre del trabajador ) a quien en lo sucesivo se le denominará como “El Trabajador”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

#### DECLARACIONES

“La Empresa” manifiesta:

Ser una persona moral, constituida conforme a las leyes del país, como se acredita con la escritura pública número \_\_\_\_\_, pasada ante la fe del Licenciado \_\_\_\_\_, Notario Público número \_\_\_\_\_ en esta ciudad.

Estar representada en la firma del presente contrato por el C. nombre del representante de la negociación, en su carácter de Director o Gerente de Recursos Humanos de la compañía.

Tener su domicilio en \_\_\_\_\_.

“El Trabajador” declara:

Llamarse como ha quedado escrito, ser de nacionalidad \_\_\_\_\_, sexo \_\_\_\_\_, tener \_\_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_, y con domicilio particular en \_\_\_\_\_.

Que tiene la capacidad y las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo origen de este contrato.

Estar de acuerdo en desempeñar su actividad conforme a las condiciones establecidas en este contrato.

Por lo anterior, las partes han convenido celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes:

#### CLÁUSULAS

**PRIMERA.-** “La Empresa” contrata a “El Trabajador” por tiempo indeterminado, conforme lo establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, para que preste sus servicios con el puesto y/o categoría de asistente administrativo.

**SEGUNDA.-** Las partes acuerdan que la prestación de los servicios de “El Trabajador” consistirán en: recibir y canalizar a las áreas correspondientes las órdenes de pedidos solicitadas por los clientes, así como supervisar su envío y recepción en los domicilios proporcionados por éstos, así como cualquier otra actividad relacionada con dichas funciones.

**TERCERA.-** “El Trabajador” se obliga a prestar sus servicios en el domicilio de la empresa o en cualquier otro lugar que ésta le indique dentro del Distrito Federal y/o cualquiera otra entidad de la República Mexicana.

**CUARTA.-** El horario de labores de “El Trabajador” será de (especificar inicio y fin de la jornada diaria de trabajo) horas, de (día) a (día) de cada semana, conviniendo éste con “La Empresa” que en cualquier momento el mismo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la compañía, pudiendo “La Empresa” establecer dicho horario bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, de ese día por completo o cualquier otra modalidad equivalente.

**QUINTA.-** “El Trabajador” disfrutará de un salario (diario, semanal o quincenal) de \$ (importe en número y en letra, pactado en moneda nacional), el cual le será cubierto los días \_\_\_\_\_ de cada (semana o mes) en el domicilio de “La Empresa”, y el cual ya incluye la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio.

“La Empresa” hará por cuenta de “El Trabajador” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuesto sobre la Renta, y aportaciones de seguridad social (IMSS, Infonavit y SAR), efectuando las inscripciones correspondientes ante dichas instituciones, en los términos de las legislaciones respectivas.

**SÉXTA.-** “El Trabajador” disfrutará de un día de descanso con goce de salario integro por cada seis de trabajo, el cual será preferentemente el domingo de cada semana. “La Empresa” podrá, previo acuerdo con “El Trabajador”, variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

**SÉPTIMA.-** “El Trabajador” no podrá laborar tiempo extraordinario de trabajo, sin previa autorización por escrito que “La Empresa” le otorgue por conducto de sus representantes.

**OCTAVA.**- “El Trabajador” disfrutará de un período anual de vacaciones de (duración de este descanso) días, el cual se incrementará anualmente en los términos señalados en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, percibirá una prima vacacional del (precisar porcentaje) %, sobre la cantidad que le corresponda por el lapso en cuestión.

**NOVENA.**- “El Trabajador” percibirá un aguinaldo anual de \_\_\_\_\_ días de salario, el cual se cubrirá de manera proporcional al tiempo de los servicios prestados a “La Empresa” durante dicho período.

**DÉCIMA.**- “El Trabajador” se obliga en términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos que “La Empresa” le indique.

**DÉCIMA PRIMERA.**- “El Trabajador” se obliga a participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que “La Empresa” le indique para el mejor conocimiento y desarrollo de sus aptitudes, mismos que podrán impartirse dentro y/o fuera de la jornada de labores.

**DÉCIMA SEGUNDA.**- “El Trabajador” se obliga a observar y respetar las disposiciones del Contrato Colectivo (en su caso, si se tiene celebrado en la empresa) y del Reglamento Interior de Trabajo que rigen en “La Empresa”.

**DÉCIMA TERCERA.**- Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo o el Contrato Colectivo de Trabajo (de tener firmado este documento en la negociación), así como por el Reglamento Interior de Trabajo que rige en “La Empresa”.

**DÉCIMA CUARTA.**- “La Empresa” y “El Trabajador”, aceptan expresamente que en caso de existir controversias legales en cualquier materia entre ambas partes, se someterán a los tribunales del domicilio de “La Empresa” .

Leído que fue el presente contrato por quienes en él intervienen, lo ratifican en todas y cada una de sus partes y lo suscriben a su más entera conformidad por triplicado, entregándose copia del mismo al “El Trabajador” para los fines legales que a éste convengan, en la ciudad de (Lugar donde se firma el contrato), el (día) de (mes) del año \_\_\_\_\_.

“El Trabajador”

“La Empresa”

\_\_\_\_\_  
(Nombre del empleado)

\_\_\_\_\_  
(Nombre del representante legal)

#### TESTIGOS

\_\_\_\_\_  
(Nombre del testigo)

\_\_\_\_\_  
(Nombre del testigo)

## **2.2 El Contrato Colectivo de Trabajo.**

De acuerdo a la teoría general de las obligaciones, los contratos son formas que la ley reconoce para la creación, transferencia, modificación o extinción de derechos y obligaciones, entre las partes que intervienen en los mismos. Desde luego se establecen los requisitos para la existencia, validez y perfeccionamiento de esas figuras jurídicas, considerando además los aspectos de capacidad, de representación y los vicios que puedan presentar el consentimiento, el objeto, el motivo o fin de los contratos; su forma, su división y su manera de interpretarse.

De acuerdo a las circunstancias anteriores, que quedan plasmadas en la regulación que nuestra legislación civil establece respecto del convenio y el contrato, sufren una severa modificación al tratarse de la materia, en el cual , aunque seguimos hablando de contratos- o sea de forma de expresión de la voluntad entre las partes, para la creación, modificación o extinción de un derecho u obligaciones-, por tratarse de convenciones laborales dan origen a una teoría que difiere de la teoría tradicional civilista.

Podemos señalar que tales afirmaciones se hacen extensivas a las convenciones colectivas, es decir la expresión del consentimiento de los sujetos colectivos, que son las partes que intervienen en dicho contrato. De tal forma podemos definir al contrato colectivo de trabajo como: la expresión de las condiciones o características pactadas entre el sindicato y la empresa, de acuerdo con la ley , dentro de las cuales se presta el servicio o el trabajo en la empresa, y que persigue los mejores elementos para el trabajo y la interrelación entre empresa y trabajadores, con vista al cumplimiento de los fines particulares y sociales de esa institución, y la satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales de los trabajadores, en la medida de la posibilidad de la primera.

Según lo establece el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Como podrá notarse de la definición anterior, el contrato colectivo de trabajo es el documento elaborado por sindicatos de trabajadores y de patrones en el que se fijan las condiciones de trabajo para una o más empresas, lo que nos hace en primer término, reafirmar nuestro criterio en el sentido de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por el art. 24 de la ley, en el sentido de que aun los trabajadores sindicalizados que disfruten de los beneficios de un contrato colectivo de trabajo, cuenten además con un contrato individual de trabajo. Efectivamente en un contrato colectivo de trabajo se fijan por una parte las condiciones de trabajo que imperaran en la empresa durante su vigencia y por otra, el pacto de voluntades, aun cuando se realizan con la voluntad de los trabajadores, delegada en su Comité Ejecutivo, la participación de los trabajadores no es directa, y el documento no se refiere a los derechos individuales que en lo particular genera, tales como su relación individual de trabajo, su identificación específica como trabajador de la empresa y su antigüedad.

Debe recordarse sobre el particular, que el contrato colectivo de trabajo, es un pacto celebrado entre el sindicato y empresa con una sola finalidad: la de fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas.

Podemos mencionar también que a través de los contratos colectivos de trabajo podemos ver cómo crecen los beneficios laborales en favor de la clase trabajadora, pues si bien es cierto que por virtud de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores subordinados gozan de los beneficios establecidos

en la misma, también lo es que gracias a los contratos colectivos de trabajo fijan condiciones de trabajo, estas van paulatinamente superando a las fijadas en la ley.

Dentro de la contratación colectiva podemos encontrar que tiene ciertas características las cuales son las siguientes:

1).- La obligatoriedad.- Respecto a esta característica el artículo 387 de la ley, nos señala que el patrón que emplee a trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450, disposición que nos obliga a adoptar algunas conclusiones, entre las que encontramos que el contrato colectivo de trabajo es un derecho privativo de la asociación profesional de trabajadores y por tanto una coalición no podrá obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo; otro aspecto importante de esta característica es que, la ley no contempla la firma de un contrato colectivo de otra forma que no sea a través de la obligatoriedad, basándose al efecto en el principio de igualdad en el trabajo, consagrado en la frac. VII del Artículo 123 Constitucional; Sin embargo, lo anterior no implica la obligación del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado del contrato colectivo, pues la ley permite que este se firme de común acuerdo entre los contratantes.

Por último cabe señalar, esta característica nos lleva a concluir que los contratos colectivos pueden tener su origen en forma ordinaria o a través de un movimiento de huelga que es lo que sucede en la práctica, también debemos señalar que existe la posibilidad que en una empresa puedan existir más de un contrato colectivo de trabajo.

También por último debemos de hablar de la naturaleza jurídica de contrato colectivo de trabajo según el Doctor Néstor de Buen, este se

refiere a la teoría de Hans Kelsen, y elogia la precisión del autor vienes, en el sentido de que” la convención colectiva es una convención, aun cuando establezca obligaciones y derechos en relación con personas diferentes de las que la han celebrado”. Y más adelante afirma: “la relación entre cada patrón y trabajador y el orden creado por la convención colectiva, no es esencialmente diferente de la que existe entre ellos y la ley”.

2).- La extensibilidad.- Respecto a esta característica, el artículo 396 de ley señala que las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, inclusive a los de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato colectivo, característica que resulta lógica si atendemos al objeto y finalidad de la institución a que nos hemos venido refiriendo.

3) El de Inmediatez.- Podemos señalar que cuando el contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo.

4).-El de Generalidad.- Por último, sobre la generalidad del contrato colectivo de trabajo debemos establecer que reúne algunas características de la ley como son su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que abarque.

**Ejemplo de Contrato Colectivo de Trabajo:**

**ASUNTO:** SE REMITE CONTRATO COLECTIVO DE  
TRABAJO PARA SU DEPÓSITO.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL D. F.

**PEDRO GARCIA SANCHEZ**, en mi carácter de Secretario General del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTORA, PARTES Y REFACCIONES PLASTICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA**, con domicilio para oír y recibir notificaciones en Rivera del Lago No. 22, Despacho 10, Colonia San Patricio, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06740, México, D.F., ante Usted, respetuosamente comparezco y expongo:

Que adjunto al presente escrito me permito acompañar original y copias del **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, que celebramos por tiempo indeterminado con el **C. HUGO PINZON GONZALEZ**, en su carácter de Administrador Único de la Empresa Denominada **“PINZON AUTOMOTRIZ, S.A. DE C. V.”**, dedicada a dar servicio de Taller Especializado de Mecánica, Hojalatería y Pintura Automotriz, con domicilio en Av. Acueducto No. 402, Colonia Huipulco, Delegación Tlalpan, C.P. 14370. México, D.F. Por lo tanto, se da cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo. La Empresa cuenta con 10 trabajadores a su servicio.

Lo que hago de su conocimiento para todos los efectos legales a que haya lugar.

Sin más por el momento me suscrito de Usted como siempre.

A T E N T A M E N T E

“POR LA EMANCIPACIÓN DE MÉXICO”

México, D.F., a 13 de Septiembre del 2012.

POR EL COMITÉ EJECUTIVO

**C. PEDRO GARCIA SANCHEZ.**

SECRETARIO GENERAL

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE POR TIEMPO INDETERMINADO, CELEBRAN POR UNA PARTE EL **C. PEDRO GARCIA SANCHEZ**, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTORA, PARTES Y REFACCIONES PLASTICAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA**, CON DOMICILIO EN RIBERA DEL LAGO NO. 22, DESPACHO 10, COLONIA SAN PATRICIO, DELEGACIÓN CUAUHEMOC, C.P. 06740, MÉXICO, D.F. Y POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA **“PIMZON AUTOMOTRIZ, S.A. DE C.V.”**, REPRESENTADA POR EL **C. HUGO PINZON GONZALEZ**, EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR UNICO, DEDICADA A DAR SERVICIO DE TALLER ESPECIALIZADO DE MECÁNICA, HOJALATERÍA Y PINTURA AUTOMOTRIZ, CON DOMICILIO EN AV. ACUEDUCTO NO. 402, COLONIA HUIPULCO, DELEGACIÓN TLALPAN, C.P. 14370. MÉXICO, D.F. QUIENES MANIFIESTAN SUJETARSE AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

=====

**C L A U S U L A S**

**CAPITULO I**

**DE LA PERSONALIDAD**

PRIMERA.- En el cuerpo de este Contrato, las partes se designara simplemente el nombre de Empresa y Sindicato y al hacer mención a la ley Federal del Trabajo se usara solamente la palabra Ley.

SEGUNDA.- Las partes contratantes, se reconocen mutuamente su personalidad jurídica y bastante para concertar el presente Contrato, obligándose la Empresa a reconocer y tratar con los delegados que el Sindicato acredite y que deberán ser trabajadores de la misma, todos los problemas relacionados con el trabajo y que sean de su competencia, cesando en sus funciones cuando se encuentre presente alguno de los miembros del Comité Ejecutivo; cuando sean asuntos de carácter urgente los trataran dentro de las horas de labores de lo contrario lo harán antes o después. Así mismo. El presente Contrato es aplicable en el centro de trabajo que actualmente tiene establecido la Empresa, así como en todos aquellos que llegue a establecer en lo futuro en el Distrito Federal; a su vez, en el lugar que corresponda cuando exista cambio de domicilio.

TERCERA.- La Empresa se obliga con el Sindicato a no tratar ningún asunto con sus trabajadores sindicalizados que se derive del presente Contrato, por lo tanto exigirá a quien pretenda hacerlo personalmente que lo haga por conducto de los representantes acreditados para ello.

CUARTA.- Todos los servicios a que se dedica la Empresa serán ejecutados por los trabajadores miembros del Sindicato aquí contratante, con excepción de los puestos de confianza que en este caso se sujetaran a lo dispuesto en los Artículos 9 y 11 de la Ley.

## **CAPITULO II**

### **DE LA ADMISIÓN**

QUINTA.- La Empresa reconoce que las plantas a que tiene derecho el Sindicato son las que se establecen en el Anexo Núm. Uno del presente Contrato, con expresión de nombre, categoría y salario de cada uno, siendo el Sindicato el único facultado para cubrir las vacantes que se produzcan y la creación de plantas nuevas que desee establecer la Empresa. Cuando se trate de cubrir o aumentar plantas se hará un movimiento de escalafón prefiriendo a los trabajadores más capacitados para cubrirlos y si en la Empresa no existirán estos trabajadores el Sindicato enviara los elementos correspondientes.

## **CAPITULO III**

### **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

SÉXTA.-De acuerdo con el Artículo 61 de la Ley. Las partes convienen en que la jornada de trabajo será de 48 horas semanarias, las horas de entrada y salida de los trabajadores serán establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo que para el efecto de su jornada diaria.

SEPTIMA.- Los trabajadores no laboraran tiempo extraordinario salvo permiso escritos de la Empresa. el cual se pagara en los términos del Artículo 68 de la Ley.

## **CAPITULO IV**

### **DE LOS SALARIOS Y DESCUENTOS**

**OCTAVA.-** Los salarios que percibirán los trabajadores son los que se anotan en el Anexo Núm. Uno del presente Contrato, los cuales serán pagado el último día de cada semana y dentro de las horas de trabajo.

**NOVENA.-** La Empresa se obliga a descontar semanalmente de la raya de sus trabajadores las cuotas ordinarias que el Sindicato le comunique por escrito, las que entregara a la persona debidamente acreditada para ello, los servicios de descuento serán gratuitas.

**DECIMA.-** Los trabajadores tendrán una jornada semanal de 48 horas con un día de descanso será de preferencia el domingo. Así mismo, las partes conviene que de acuerdo con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad.

## **CAPITULO V**

### **DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS**

**DECIMA PRIMERA.-** La Empresa concederá como días de descanso obligatorio con goce de sueldo los siguientes; 1° de Enero, el primer lunes de Febrero en conmemoración del 5 de Febrero, el tercer lunes de Marzo en conmemoración del 21 de Marzo, 1° de Mayo, 16 de Septiembre, el tercer lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre, 24 y 25 de Diciembre de cada año, 31 de Diciembre medio día de cada año y el 1° de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la Transmisión del Poder Ejecutivo Federal, quedando expresamente convenido que si la Empresa utiliza los servicios de sus trabajadores en los días antes mencionados les pagara triple.

DECIMA SEGUNDA.- La Empresa concederá vacaciones a sus trabajadores en la forma siguientes. A los que tengan Un año de prestar sus servicios, Seis días Laborables, a los que tengan Dos años, Ocho días laborables; los que tengan Tres años, Diez días laborables; los que tengan Cuatro o más: Doce días laborables; y por cada Cinco años Después del Cuarto, Dos días más. Estas vacaciones serán pagadas con un 25% más sobre el salario tabulado en cada escala que corresponda

DECIMA TERCERA.- La Empresa concederá dos días de descanso con goce de salario cuando a sus trabajadores se les muera un familiar en primer grado o que su esposa legítima de a luz, asimismo permisos para asuntos de índole particular estos últimos sin goce de salario, los cuales serán solicitados por escrito y por conducto del Sindicato.

## **CAPITULO VI**

### **PREVISIÓN SOCIAL**

DECIMA CUARTA.- La Empresa se obliga a tener inscritos a todos sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sujetándose ambos a las disposiciones establecidas por la Ley que dicta dicha institución.

DECIMA QUINTA.- La Empresa se obliga a mantener un botiquín debidamente surtido con los medicamentos más indispensables para curaciones de primeros auxilios, en el caso de ocurrir algún accidente de trabajo, y para tal objeto se nombrara la Comisión Mixta de Seguridad en los términos de ley.

## **CAPITULO VII**

### **DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

DECIMA SÉXTA.- De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III Bis, del Título Cuarto, Artículo 132 Fracción XV, 153-A al 153-X y 391 Fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, Empresa y Sindicato se obligan a proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores de nuevo ingreso, así como a los eventuales, de planta y en general a todos los trabajadores con el objeto de perfeccionar y actualizar sus conocimientos y prepararlos para ocupar cualquier vacante en el nivel

escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación, así como en general mejorar sus aptitudes y habilidades y habilidades en el trabajo.

a).- Empresa y Sindicato se comprometen a constituir la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, debiendo la Empresa designar tres empleados de confianza para integrar su representación Patronal y el Sindicato por su parte designara tres trabajadores para integrar su representación en la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. La duración de los representantes de ambas partes será de dos años pudiendo ser reelectos.

b).- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento sesionara en términos de Ley y levantara las actas circunstancias que correspondan en cada una de las secciones.

c).- Los trabajadores de nuevo ingreso recibirán la Capacitación que la Empresa considere necesaria para el efecto de familiarizarse con los sistemas de la Empresa desde el momento en que empiecen a prestar sus servicios.

d).- Los programas de Capacitación se impartirán según el horario acordado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

e).- Los programas de Capacitación que Empresa y Sindicato acuerden establecer abarcaran al total de los trabajadores en la Empresa.

## **CAPITULO VIII**

### **DE LAS COMISIONES MIXTAS Y SU INTEGRACIÓN**

DECIMA SEPTIMA.- Empresa y Sindicato con fundamento en la fracción IX del Artículo 391 de la Ley, convienen en integrar en un término no mayor de noventa días contados a partir de la Firma de este Contrato, las Comisiones bajo las siguientes bases:

a).- COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE: que estará compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores, cuyo objeto será investigar las causas de

accidentes y enfermedades, proponer medidas para evitarlas y vigilar que se cumplan, esta Comisión se regirá en términos del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de la Dirección General del Trabajo y Prevención Social.

b).- COMISION MIXTA PARA EL REPARTO DE UTILIDADES: que estará integrada por igual número de representantes del Patrón y de los trabajadores, la cual formulara el proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijara en lugar visible del centro de labores, comprometiéndose la Empresa a poner a disposición de esta Comisión los documentos necesarios para el buen funcionamiento de la misma, esta Comisión se regirá en los términos de los Artículos del 117 al 131 de la Ley.

c).- COMISION MIXTA QUE FORMULARA EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO VIGENTE EN EL CENTRO DE LABORES; la cual estará integrada por igual número de representantes del Patrón y de los Trabajadores, los que establecerán el conjunto de disposiciones obligatorias para ambas partes en el desarrollo del trabajo y que deberán de cumplir con lo dispuesto por los Artículos 422 al 425 de la Ley.

d).- COMISION MIXTA DEL CUDRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y ESCALAFON: esta Comisión estará integrada por igual número de representantes de la Empresa y de los Trabajadores, se formulara el Cuadro General de Antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenara se le de publicidad en sus actividades, estará regida por lo establecido en el Capítulo IV de la Ley.

## **CAPITULO IX**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

DECIMA OCTAVA.- La Empresa otorga un Aguinaldo a todos y cada uno de los trabajadores con el equivalente a 15 días de salario, los cuales serán entregados antes del día 20 de Diciembre de cada año, o la parte proporcional que corresponda si al recibir esta prestación no tiene el año cumplido.

DECIMA NOVENA.- La Empresa otorgara a los trabajadores de producción y reparto una bata que utilizaran como ropa de trabajo y les será entregada una nueva mediante la devolución de la vieja a costa y cuenta de la Empresa.

## **CAPITULO X**

### **CLAUSULAS DE PRODUCTIVIDAD**

VIGÉSIMA.- La Empresa y Sindicato con la finalidad de dar cumplimiento al Acuerdo Numero 15 del PACTO PARA LA ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO, así como el ACUERDO NACIONAL PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD, manifiestan su compromiso de formar una Comisión Mixta de Productividad y Calidad, a fin de que la misma se encargue de darle seguimiento al programa que para efecto y de acuerdo a las necesidades de la Empresa se elabore.

VIGÉSIMA PRIMERA.- El programa deberá contener las normas, métodos de evolución y criterios medición de la productividad, eficiencia y la calidad del trabajo, así como la de fijar sus objetivos y metas de instrumentar el otorgamiento de bonos e incentivos que estimulen y permitan el esfuerzo personal, departamental o general que convengan las partes y que permita a los trabajadores elevar sus remuneraciones y a la Empresa le permita una mayor integración en la Economía Nacional e Internacional.

Ambas partes establecen los siguientes compromisos básicos para alcanzar dichos objetivos.

#### **LA EMPRESA SE COMPROMETE A:**

a).- Escuchar la opinión del Sindicato.

- b).- Informar al Sindicato de los cambios organizacionales y tecnológicos.
- c).- Garantizar los aspectos materiales y laborales que den lugar al incremento continuo de la productividad la calidad.
- d).- Crear un sistema de capacitación que permita actualizar que permita la actualización y desarrollo profesional permanente de los trabajadores de acuerdo con sus objetivos de calidad y productividad.
- e).- Actualizar la calidad y el diseño del equipo de seguridad.
- f).- Elevar las relaciones humanas de los mandos medios.
- g).- Favorecer la trasmisión del supervisor autoritario a un supervisor facilitador y coordinador de trabajo.

**POR SU PARTE EL SINDICATO SE COMPROMETE A:**

- a).- Promover la difusión de una nueva cultura laboral (de calidad y productividad) Entre sus agremiados.
- b).- Impulsar métodos que ayuden al abatimiento del ausentismo y la impuntualidad
- c).- Suscitar un sistema de mejor aprovechamiento de las materias primas y los elementos del proceso productivo.
- d).- Iniciar entre sus agremiados, un programa para la mejor utilización del equipo maquinaria y herramienta.
- e).- Efectuar campañas entre los trabajadores, con el objeto de que garanticen el uso apropiado del equipo de seguridad.
- f).- Promover campañas de motivación al trabajador que favorezcan el cumplimiento de los programas de trabajo acordes entre Empresa y Sindicato.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Para el efecto, Empresa y Sindicato se comprometen a que en un término no mayor a 90 días; depositaran el Convenio de Productividad ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, a fin de que forme parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

## **T R A N S I T O R I A S**

PRIMERA.- Sindicato y Empresa convienen y así lo aceptan que el presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado e independientemente de la fecha de depósito, entrara en vigor el día 26 de Agosto del año 2012 a las 00:01 horas, y será revisable por lo que se refiere al Tabulador de Salarios el 26 de Agosto del año 2013, y por lo que se refiere a Clausulado y Salarios el 26 de Agosto del año 2014, de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA .-El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma por cuadruplicado a los Trece Días del Mes de Septiembre del año Dos Mil Doce, quedando un tanto en poder de cada una de las partes que lo celebran, el restante será depositado en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, para su registro correspondiente.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

**“PINZON AUTOMOTRIZ, S.A. DE C. V.”**

**C. HUGO PINZON GONZALEZ**

**C. PEDRO GARCIA SANCHEZ**

**ADMINISTRADOR UNICO**

**SECRETARIO GENERAL**

TABULADOR DE SALARIOS QUE PERCIBIRAN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA DENOMINADA “**PINZON AUTOMOTRIZ, S.A. DE C.V.**”, DEDICADA A DAR SERVICIO DE TALLER ESPECIALIZADO DE MECÁNICA, HOJALATERÍA Y PINTURA AUTOMOTRIZ, CON DOMICILIO EN AV. ACUEDUCTO NO. 402, COLONIA HUIPULCO, DELEGACIÓN TLALPAN, C.P. 14370. MÉXICO, D.F. Y QUE FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO
------------	----------------

---

MECANICO	\$ 200.00
----------	-----------

HOJALATERO	\$ 200.00
------------	-----------

PINTOR	\$ 200.00
--------	-----------

La empresa conviene y acepta que en esta Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se obtuvo el 7 % de aumento al Tabulador de Salarios, aplicable a partir del 13 de Septiembre del 2012. Así mismo, se manifiesta que la Empresa cuenta con 10 trabajadores a su servicio.

México, D.F., a 13 de Septiembre del 2012.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

**“PIMBEL AUTOMOTRIZ, S.A. DE C. V.**

**C. HUGO PINZON GONZALEZ**

**C. PEDRO GARCIA SANCHEZ**

ADMINISTADPR UNICO

SECRETARIO GENERAL

### **2.3 El Contrato-Ley.**

El Contrato-Ley constituye una institución interesante del Derecho del Trabajo en México. Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales.

Dada la importancia de algunas ramas industriales como son la industria textil, la industria azucarera, alcoholera, la de transformación del hule, la industria cinematográfica, de radio y televisión, por mencionar algunas y que el artículo 404 lo define de la siguiente manera: “El 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 este concepto legal se desprende la evidente semejanza con el contrato colectivo. Sin embargo existen entre ambos diferencias importantes, unas simplemente de grado y otras que se refieren a sus elementos constitutivos.

En cuanto a este tipo de contrato el profesor Baltasar Cavazos señala que los patrones no desean contratos-ley, por considerar que establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las más pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

En realidad el contrato-ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los

medianos y pequeños industriales no puedan soportar. Y hay una verdad que no podemos desconocer: nuestra economía sigue siendo dependiente, pese a los esfuerzos heroicos en contra, de las empresas multinacionales. Los medianos y pequeños industriales son mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar, el contrato-ley.

En el orden sindical ocurre algo parecido. Los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y estas se toman de manera que favorezca a las grandes centrales. Y el pequeño sindicato, mayoritario y por lo tanto administrador del contrato-ley en una determinada empresa, no tardada en ser desplazado o absorbido por la central sindical. ¿Y quién puede dudar, dada la amplísima experiencia de entreguismo sindical, que esa gran central no sea controlada, a su vez, por las empresas transnacionales?

El contrato-ley favorece en nuestro particular punto de vista, al dumping, esa lacra del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño capital, para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueban los contratos-ley. Por eso este tipo de contrato se ve con antipatía

Cabe destacar que el Dr. Baltasar Cavazos entre muchos otros autores con quienes comulgamos en sus ideas, el llamado contrato-ley ni es contrato ni es ley, toda vez que puede existir en empresas donde el patrón y trabajadores no lo deseen por ser ajeno a sus voluntades y contenido no reúne las características de los actos emanados del Congreso de la Unión, esto es no reúne las características de generalidad que deben revestir a toda ley, y el proceso de su elaboración no es acorde al proceso legislativo señalado por la Constitución General de la República.

Pueden solicitar la celebración de un 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 de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Dicha solicitud se presentara a la Secretaria 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 Jefe de Gobierno en el Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local, situación que esta ultima jamás se ha presentado, pues todas las ramas industriales a que nos referimos son de jurisdicción federal.

Los deberán justificar que satisfacen el requisito de mayoría a que hace alusión el artículo 406 de la ley de la materia.

La secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el jefe de gobierno del Distrito Federal, después de que verifiquen el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley, convocara a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los trabajadores que puedan resultar afectados.

La convocatoria deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, señalando el lugar, la hora y la fecha donde deberá llevarse a cabo la convención. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en la práctica este tipo de convenciones se lleva a cabo por el Jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y el Secretario del ramo solo interviene en caso de que el conflicto haga necesaria su comparecencia.

La convención formulara su reglamento e integrar a las comisiones que juzgue convenientes.

**El Contrato-Ley contendrá:**

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

II.- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

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

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

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularan 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 a las partes.

Por lo que respecta a la revisión del Contrato-Ley se observaran las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II.- La solicitud se presentara ente la Secretaria del Trabajo y Previsión Social al Gobernados del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes de vencimiento del Contrato- Ley, por lo menos;

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

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y patrones llegan a un convenio, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día siguiente de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorrogara por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

El Contrato-Ley terminará:

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

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

## **CAPITULO III.**

### **CONCEPTOS DIVERSOS EN MATERIA DE TRABAJO.**

#### **3.1 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.**

#### **3.2 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo, de Acuerdo a la Ley Federal del Trabajo Vigente.**

#### **3.3 Partes que Intervienen en las Relaciones Colectivas de Trabajo.**

#### **3.4 Tipos de Relaciones de Trabajo.**

## **CAPITULO III.**

### **CONCEPTOS DIVERSOS EN MATERIA DEL TRABAJO.**

#### **3.1 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.**

En cuanto al concepto de contrato colectivo de trabajo podemos señalar que no existe, toda vez que existen divergencias entre los autores, tanto en el derecho positivo así como en la doctrina, los conceptos pueden variar de acuerdo a los países y a los autores y esto por dos razones principales: primero el contrato colectivo de trabajo ha adquirido particularidades en cada nación según la política laboral que se haya adoptado y en segundo lugar porque aun no se encuentra terminado el debate sobre la naturaleza jurídica del contrato.

Podemos señalar que el contrato colectivo de trabajo es un instrumento importante por su alto valor social, jurídico y económico, podemos señalar que es un instrumento por medio del cual la clase obrera puede lograr mejorar las condiciones de trabajo, que han de regular las relaciones entre los factores de la producción, del capital y del trabajo y permitiendo al movimiento obrero organizado lograr poco a poco algunas mejoras, siendo esta institución la manera de lograr estas mejoras.

El contrato colectivo en algún momento adquiere la función de ley en un determinado y particular campo de acción y significa un esfuerzo democratizador del derecho, ya que son los propios miembros de esta relación de trabajo quienes establecen sus propias condiciones, siempre que estas sean superiores a las que marcan la ley y es por esto que se puede lograr una igualdad del trabajador ante el patrón cuando interactúa bajo el amparo de una asociación profesional.

Existen varias denominaciones que se le han dado al contrato colectivo de trabajo, según Guillermo Cabanellas se han utilizado las siguientes:” concordato de trabajo, tratado intersindical, contrato de paz social, reglamento corporativo, contrato de tarifa, acuerdo corporativo, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, pacto de trabajo, entre algunas mas”. (12)

Podemos señalar como origen del término del contrato colectivo de trabajo al Derecho Civil, ya que era un ordenamiento que regulaba las relaciones entre particulares y que por lo tanto la única figura que podía legitimar la relación colectiva entre las asociaciones obreras y los empresarios y este era el contrato, se le aplico el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores.

En México encontramos que en la exposición de motivos de la Ley de 1970, se ponía de manifiesto que el contrato colectivo de trabajo, se debería de denominar convención colectiva de trabajo pero se llego a la conclusión que debería de conservar el nombre de contrato colectivo de trabajo, toda vez que este se encontraba generalizado en la jurisprudencia, en la ley, en la doctrina y entre los patrones y los trabajadores. Además se menciona que la denominación no afecta la naturaleza jurídica del contrato.

El Maestro Mario de la Cueva, señala:”Las convenciones colectivas serian la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano: para la concepción triangular de nuestro estatuto, hemos explicado varias veces, las convenciones colectivas son el vértice de ese triangulo equilátero, y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicalización y la huelga,

(12) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Editorial Omeba, Buenos Aires, Arg. 1966, Pag.40.

fueron promotoras del Derecho del Trabajo Colectivo e Individual, también los es que las convenciones constituyen la finalidad suprema del presente” (13).

Es preciso señalar que el contrato colectivo de trabajo es la suma de de todas aquellas adiciones que se le hacen a la Ley Federal del Trabajo, en cada centro laboral en particular, es un compromiso del patrón, ya no frente a un trabajador sino frente a la suma de quien integra la fuerza de trabajo, es un instrumento evidente de fuerza social en donde se van proyectando, con el paso del tiempo, las legítimas conquistas y aspiraciones de los obreros organizados.

Mencionamos que la filosofía del contrato colectivo de trabajo, es una manifestación de la clase trabajadora que busca se tome en cuenta su dignidad como ser humano, por lo cual se presenta ante el patrón, no ha suplicar el otorgamiento de la concesión de un derecho legítimo o el cumplimiento de una prestación pactada, sino que va a exigir bajo la amenaza de huelga, que tales compromisos o derechos sean cumplidos y dándole al trabajador la fuerza necesaria para exigir su cumplimiento.

### **3.2 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo, de Acuerdo a la Ley Federal del Trabajo Vigente.**

Debemos señalar que en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos el concepto legal del contrato colectivo de trabajo, el cual dice lo siguiente:

Artículo 386.-“Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios

(13) DE LA CUEVA, Mario, *Obra Citada*, Págs. 378 y 379.

sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”(14).

De la anterior definición se desprende lo siguiente:

I).- Podemos señalar que las partes en el contrato colectivo serian: la parte patronal o empresarial y la parte trabajadora. La parte patronal puede ser una asociación profesional, reconocida jurídicamente, o un empresario aisladamente considerado y la razón es porque el empresario se liga jurídicamente por sí mismo y no vinculado con terceras personas, por otro lado está el sujeto trabajador que debe estar necesariamente representado por una organización sindical, debidamente reconocida y dotada de personalidad jurídica.

II).- Podemos decir que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio, es decir, como un acuerdo bilateral, que no resulta de la voluntad de una sola de las partes. Debemos señalar que el legislador, no contempla el caso de que el contrato colectivo de trabajo sea dictado por la autoridad.

III).- Por lo que hace al objeto del contrato colectivo tiene como objeto fijar las condiciones de trabajo, el establecer normas de carácter general que deberán de trasladarse a las relaciones individuales de trabajo, es decir, de esta figura surge un efecto regulador y normativo, siendo esto, lo característico del contrato colectivo, no obstante no desaparece el efecto obligacional o constitutivo. Por lo tanto hay patrones que no están obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de una empresa o establecimiento, por ejemplo los sindicatos y en el hogar cuando se emplean trabajadores domésticos.

(14) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, STPS, 23ª. Edición, 2013.

IV).- Que su campo de aplicación será necesariamente en una empresa o establecimiento, así como en la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra

forma semejante, sea parte integrante y contribuya la realización de los fines de la empresa.

De la anterior definición y muy en especial lo señalado en el inciso III), surgen conclusiones contradictorias, según la inclinación doctrinaria que sostengan los comentaristas, pues mientras para unos el contrato colectivo de trabajo es normativo, para otros no es así, ya que los consideran como de ejecución, por cuanto que según ellos, el sindicato obrero pacto con el patrón, por medio del contrato colectivo de trabajo la realización de las labores que ejecutarán sus agremiados. Esto no es convincente, ya que en el contrato colectivo de trabajo, no solo se pacta la realización de las labores que se ejecutarán, si no que su contenido se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, incluyendo la duración de la jornada, salarios, etc. En el contrato colectivo de trabajo, se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales se prestara el trabajo. Por lo cual señalamos que el contrato colectivo de trabajo es normativo.

### **3.3 Partes que Intervienen en las Relaciones Colectivas de Trabajo.**

Podemos señalar que las partes que intervienen en las relaciones colectivas, de acuerdo a nuestra ley mexicana son de tres clases: La coalición, el sindicato de trabajadores y el sindicato de patronos, entendiéndose a este ultimo como la asociación de empresarios o propietarios de negocios que se unen para la defensa de sus intereses.

En el artículo 355 de nuestra ley define la coalición de la siguiente manera: "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes." Esto es como el planteamiento de una huelga por ejemplo, el grupo constituido como tal adquiere determinados derechos y puede actuar aun cuando no tenga la calidad de persona jurídica.

Podemos señalar que en cambio el sindicato, es según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, "la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio y mejoramiento y defensa de sus intereses".

Debemos de entender que el sindicato es una agrupación permanente de trabajadores o patronos que su finalidad es constituir una unidad en sus relaciones jurídicas y sociales. Y señalamos que la coalición y los sindicatos tienen profundas deferencias, entre otras podemos señalar las siguientes: la coalición no requiere registro, es para la defensa de los intereses comunes, se puede formar con dos o trabajadores o patronos y es transitoria. Y podemos decir que en cambio el sindicato requiere el registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patronos, por lo menos, el sindicato es permanente y se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes. También podemos señalar que una coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo toda vez que esto corresponde a los sindicatos de trabajadores, pero puede en cambio ser titular precariamente del derecho de huelga.

Debemos señalar que en México el sindicato tiene sus orígenes e influencias en la doctrina Alemana que fue la que hizo las diferencias entre asociaciones y de sindicato. Y posteriormente en México, en el periodo pre-constitucionalista, la Ley de Veracruz de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, utilizó las denominaciones, asociación profesional y sindicato, pero definió a la primera como asociación civil. También en el Proyecto Portes Gil de

1929, se encuentran los dos términos asociación profesional y sindicato esto en el artículo 283, sin embargo durante el curso de la reglamentación aparece exclusivamente el nombre de sindicato. Podemos mencionar que ya en la Ley de 1931 y en la de 1970 se utiliza el término de sindicato.

De acuerdo a lo que expresa el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos se clasifican en:

- a) Industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- b) Los nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas;
- c) Gremiales, que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa; y
- d) El de oficios varios, que es el que está formado por trabajadores de diversas profesiones. Estos últimos solo podrán integrar agrupaciones gremiales cuando en el municipio en donde radiquen quienes lo constituyan, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Debemos señalar que para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere trabajar en la empresa de que se trate.

Señalamos también que los sindicatos patronales son los que están formados por empresas o propietarios de negocios de una o varias ramas de actividades, que actúan localmente o en diferentes entidades federativas y constituyen organizaciones profesionales de carácter nacional. Los sindicatos de patronos pueden ser: 1.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividad distintas entidades federativas; 2.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividad.

Las agrupaciones patronales en México prefieren no emplear la palabra sindicato en sus organismos, ya que estos responden más bien a un interés económico y mercantil antes que el laboral y estas han adoptado otra terminología. Así por ejemplo podemos señalar que los industriales integran la Cámara de la Industria de la Transformación (CANACINTRA); los comerciantes se encuentran agrupados en diversos tipos de organizaciones, como la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) y la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO); las cámaras de las diversas industrias especializadas y de gran proyección nacional, la industria del papel y celulosa; la siderometalúrgica, la industria química farmacéutica; o bien la Asociación Nacional de Banqueros y de Seguros. Pero podemos señalar que en realidad existe solo una agrupación que es la que responde a los intereses laborales que es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), que tiene como objetivo el proteger los intereses patronales y generalmente es la encargada, en casos específicos, de representar a sus asociados ante las autoridades de trabajo y los tribunales.

Cabe mencionar que en la práctica los sindicatos de patrones, cámaras, confederaciones o asociaciones de patrones no celebran contratos colectivos de trabajo.

En cuanto a los requisitos que se requieren para formar un sindicato, los podemos resumir en:

De fondo: señalaremos que el sindicato es una agrupación de personas, solo que no todas pueden formar parte de él. Nuestra ley prevé la libertad de pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo. Puede ser una agrupación de trabajadores o patrones, sin que pueda darse la posibilidad de que unos o otros integren una misma asociación profesional, puesto que no son posibles los sindicatos mixtos en nuestra legislación.

De número: los sindicatos deben de constituirse con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones, por lo menos.

De edad: pueden formar parte de los sindicatos los menores de 14 a 18 años, siempre que sean trabajadores, hombres o mujeres.

De sexo o nacionalidad: Sin distinción de sexo., varones y mujeres pueden integrar un sindicato. En los estatutos pueden plantearse limitaciones para ocupar cargos sindicales o puestos de dirección, sin que esto implique discriminación, quedando a salvo todos sus derecho.

De forma: La finalidad de toda agrupación sindical habrá de ser el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses gremiales. Las agrupaciones que persigan otras finalidades podrán tener cualquier carácter jurídico, pero jamás podrán constituir a un sindicato, esto de acuerdo a la legislación mexicana.

De número: Para constituirse un sindicato deberá contar con un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos

Podemos señalar que los trabajadores de confianza no pueden formar parte o ingresar a un sindicato, tal como lo dispone el artículo 183 de la ley federal del trabajo y en los estatutos que rigen la vida interna del sindicato se podrá determinar la situación y los derechos de los miembros que sean promovidos aun puesto de confianza. Esto se lleva a cabo toda vez que los trabajadores de confianza tiene interese diferentes y a veces contradictorios, y en algunas ocasiones por su preparación podrían posesionarse de los mejores puestos en el sindicato. También señalamos que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en una empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo que exista la disposición en contrario contenida en el mismo contrato colectivo, esto de acuerdo a lo señalado en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del tema sindical es importante señalar que para que se considere legalmente constituido un sindicato deberá obtener su registro ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social esto en los casos de que su materia sea de competencia Federal y en los casos de que sea de competencia Local deberá obtener su registro en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto ninguna autoridad de trabajo podrá negar un registro , esto siempre y cuando se cumplan con los siguiente requisitos, los cuales deberán presentarse en dos tantos:

- 1.- Copia autorizada del acta de asamblea donde se constituye el sindicato.
- 2.- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la mesa directiva sindical.
- 3.- Exhibir copia autorizada de los estatutos.
- 4.- Acompañar la lista con número progresivo con los nombres, edad y domicilio de los agremiados, domicilio de las empresas y establecimientos en donde presten sus servicios;

Por lo que se refiere a los documentos antes mencionados, estos serán autorizados por los Secretarios Generales, de Organización y de Actas.

Presentados estos documentos ante las autoridades correspondientes, estas tienen sesenta días para resolver al respecto, en caso de no resolver favorablemente, los solicitantes pueden requerir ir a la autoridad para que dicte la resolución correspondiente, y si no lo hace a pesar del requerimiento el registro se estimara hecho para todos los efectos legales y la autoridad deberá expedir la constancia respectiva. Pero esta situación nunca se da en la práctica toda vez que la autoridad lo que desea es negar el registro, por lo que nunca se abstiene de dictar resolución correspondiente sino al contrario se apresura a negar el registro.

Podemos señalar que en la práctica la gran mayoría de registros se encuentran suspendidos, ya sea por causas de tipo económico o político o por que a muchos de estos se les niega por una u otra causa o definitivamente los promoventes no pueden desahogar los requerimientos que se le formularon, también se puede señalar que existen sindicatos de las mismas ramas que son los principales opositores para la creación de los nuevos sindicatos pues implica competencia para estos.

Hablando del registro por ley, este podrá negarse únicamente si el sindicato no se propone a la finalidad prevista en el artículo 356; si no se constituyó con el número de miembros requerido y fijado en el artículo 364, y por no exhibir la documentación a que se refiere el artículo 365, todos estos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se cumplen todos los requisitos establecidos para solicitar el registro de un sindicato, ninguna de las autoridades correspondiente podrá negarlo.

Por lo que hace a la cancelación de un sindicato es que podrá cancelarse únicamente en el caso de disolución de mismo o cuando la agrupación constituida deje de tener los requisitos legales para su existencia jurídica. En cuanto a la cancelación la que resolverá de acuerdo a la competencia será la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de sindicatos locales, en este caso será la Junta que haya hecho el registro respectivo. La Junta Federal será la encargada de resolver sobre los casos de cancelación de los sindicatos federales. Debemos mencionar que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por la vía administrativa, la cancelación deberá hacerse por la vía jurisdiccional.

Por lo que hace a los estatutos de los sindicatos, deberán contener para su validez jurídica, lo siguiente:

I).- La Denominación: Para diferenciarse de las demás asociaciones

II).- El Domicilio: El lugar donde se haya hecho la constitución del mismo.

III).- El Objeto: Especificara la clase de sindicato de que se trata, señalando con claridad la finalidad de su constitución, para que tenga una correcta interpretación de la misma.

IV).- La Duración: Puede ser por tiempo indeterminado o por tiempo fijo, en caso de faltar este requisito, se entenderá que el sindicato se constituye por tiempo indeterminado.

V).- Condiciones de admisión de los miembros.

VI).- Derechos y obligaciones de los asociados. Libertad de ingreso y renuncia, asistencia a asambleas y comisiones que deban desempeñar.

VII).- Procedimientos y motivos de expulsión y correcciones disciplinarias.

VIII).- Forma de convocar asambleas, quórum requerido para sesionar, las épocas para celebrar las asambleas ordinarias y extraordinarias

IX).- El procedimiento para la elección de la mesa directiva y el número de miembros.

X).- El periodo de duración de la directiva.

XI).- Las normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes y patrimonio del sindicato.

XII).- La forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII).- La época de presentación de cuentas.

XIV).- Las normas de liquidación del patrimonio sindical; y

XV).- Las demás normas que apruebe la asamblea. Este precepto se refiere a los requisitos que deben cumplir para que proceda la aplicación de la cláusula de expulsión: debe llevarse a cabo en una asamblea a la que concurran las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato, la votación debe ser directa no delegada, el trabajador debe ser oído en defensa, pero en la práctica resulta imposible para un sindicato nacional como el de telefonistas, se reúna el quórum que necesita para que pueda proceder la expulsión, que además sea decretada por dos terceras partes del total de miembros de sindicato. Siendo conveniente que a esta asamblea asistiera un inspector del trabajo para que diera fe de que se cumplieron los requisitos exigidos, ya que en caso contrario se puede objetar la validez de la expulsión.

En los sindicatos no podrán formar parte de su directiva: los extranjeros ni los menores de dieciséis años.

Se menciona que la directiva de los sindicatos debe de rendir cuentas a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuentas claras y completas del patrimonio del sindicato. Esta condición no es dispensable.

Debemos señalar que los sindicatos son personas jurídicas y que tienen capacidad para la adquisición de bienes inmuebles destinados a los objetivos de la agrupación, el poder de ejercer las acciones judiciales o administrativas que en cada caso específico procedan, para defender ante las autoridades los derechos de sus agremiados. Podemos decir que el sindicato se constituye en el momento de ser aprobado por la asamblea adquiriendo de ese momento la capacidad de goce, también debemos precisar que al no estar registrado el sindicato ante las autoridades correspondientes, no podrá actuar ante las autoridades laborales y por lo tanto ante las autoridades que haya que actuar, cuando se trate de defender sus derechos.

En cuanto a la defensa de los derechos individuales de sus miembros, corresponde al sindicato representarlos, esto sin que por esto limite la

capacidad de los miembros para obrar o intervenir en forma directa en sus asuntos particulares como por ejemplo juicios o demandas, esto es que puede cesa la intervención sindical a petición de los interesados. La representación de la que hablamos la ejerce uno de los secretarios o cualquier otra persona que la mesa directiva designe, salvo que exista alguna disposición especial en los estatutos. Cuando a algún miembro de la mesa directiva sea separado por el patrón, este seguirá ejerciendo sus funciones, salvo lo que dispongan los estatutos que rigen la vida interna del sindicato.

En cuanto a la representación que atañe a la agrupación corresponde al secretario general y a su vez a cada una de las personas que ocupan los demás cargos en la cartera del sindicato fungir como representantes en los asuntos que les competen.

En cuanto a las obligaciones del sindicato debemos señalar que están contenidas en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo: Debe proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre y cuando estos informes se refieran única y exclusivamente a su actuación como sindicato; comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un termino de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones a sus estatutos, en este caso se acompañaran por duplicado la copia autorizada de las actas respectivas; informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos las altas y las bajas de sus miembros.

### **3.4 Tipos de Relaciones de Trabajo.**

Dentro de las relaciones de trabajo podemos señalar que existen dos tipos las individuales y las colectivas, una clasificación elemental de los sujetos del derecho del trabajo es la que los distingue en sujetos individuales y sujetos colectivos. Los primeros serian los trabajadores y los patrones o los auxiliares

de estos en cuanto intervengan en las relaciones de trabajo. Los segundos son los sindicatos, las agrupaciones de trabajadores y patronos, las agrupaciones profesionales, que adquieran personalidad jurídica por disposición de la ley y que estos puedan actuar para la defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Empezaremos este estudio aduciendo a lo que menciona el renombrado laboralista que definía al trabajador como “toda persona física que presta a otra un servicio material o intelectual bajo su subordinación y mediante la retribución en virtud de un contrato de trabajo, que puede ser verbal, escrito o simplemente de hecho” (15).

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8°, define al trabajador como: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. De acuerdo a esta definición el primer elemento que la integra es la persona física, podemos decir que el derecho laboral protege al trabajador como ser humano, esto por la energía de trabajo que gasta en la prestación de un servicio. El segundo elemento lo constituye el servicio en sí y el tercero es la subordinación, o sea que la ley anterior estimo como la dirección y dependencia respecto a un patrón. Permitiéndonos entender lo que a continuación señala el segundo párrafo del precepto mencionado, el cual dice: “para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”, por lo que debemos entender como trabajo manual el estrictamente muscular, por trabajo intelectual es aquel en el que predomina el desgaste de la energía psíquica y por trabajo material cualquier otra actividad humana desarrollada en beneficio de un tercero. La subordinación es la relación de trabajo sujeta a las órdenes de un patrón, esto es el poder jurídico de este

(15) TRUEBA BARRERA, Jorge, El Juicio de Amparo en Materia del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1963, Pág. 5.

de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de este de obedecer las órdenes del patrón en relación con el servicio a desarrollar.

Por lo que hace al concepto de patrón, el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo, lo define de la siguiente manera: "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Podemos señalar que el término patrón, sería el de mayor precisión jurídica toda vez que otros tales como empresario o empleador, es el que aluden por regla general las legislaciones latinoamericanas, por lo que esta definición que lo cataloga como sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado por un trabajador, ya que en los casos de que es un representante el que lo contrata, no es el patrón el sujeto de la relación de trabajo sino aquel que en cuyo beneficio se va a desempeñar el servicio. A esto se debe que el propio artículo agregue que: "si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquellos también de estos".

Por último señalaremos que dentro de la categoría de las relaciones de trabajo, debemos señalar el concepto jurídico de empresa, mismo que se contempla en el artículo 16 de la ley de la materia, la cual la define de la siguiente manera: "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal o agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Por otro lado la relación de trabajo según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: "cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De acuerdo a esta definición podemos destacar los siguientes elementos:

1).- Elementos subjetivos.

Trabajador y Patrón

## 2).- Elementos objetivos.

Prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario. Por lo que hace a otro elemento de la relación de trabajo, podemos señalar en cuanto al salario que está contemplado en el artículo 82 de Ley Federal del Trabajo y menciona que es: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El artículo 20 continua diciendo que:”Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su firma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos.

En relación a este artículo podemos señalar que el legislador no distingue la relación de trabajo, con el contrato de trabajo, ya que para el significa lo mismo y en ambos casos se establecen dos elementos, que son: el servicio personal subordinado y el pago de un salario. Pero existen diferencias, toda vez que se puede afirmar que la relación de trabajo inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio y en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Esto es que puede existir un contrato de trabajo sin que exista la relación laboral, como sucede cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se presta posteriormente. Y en cambio, la existencia de una relación de trabajo, presupone que exista un contrato de trabajo.

## **CAPITULO IV.**

### **CONSIDERACIONES Y PROPUESTA EN TORNO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.**

#### **4.1 Requisitos, Firma y Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.**

#### **4.2 Contenido y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.**

#### **4.3 La Terminación de Acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.**

#### **4.4 Propuesta de la Adición del Incremento al Salario en los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.**

## CAPITULO IV

### CONSIDERACIONES Y PROPUESTA EN TORNO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

#### 4.1 Requisitos, Firma y Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo

Podemos señalar que utilizando la vieja clasificación de materiales y formales, el Maestro Mario de la Cueva, nos señala cuales son los requisitos para la celebración del contrato colectivo de trabajo: los materiales: "seria tal vez uno solo, a saber, la existencia de un sindicato dotado de personalidad jurídica, y los segundos se compondrían de las formalidades en que debe revestirse a los contratos colectivos para que adquieran existencia legal y puedan producir sus efectos" (16).

En el punto de vista del Maestro J. Jesús Castorena, señala también como requisito para la existencia del contrato colectivo el consentimiento. Nos dice que el contrato colectivo de trabajo es el resultado de la libre discusión entre los contratantes y excepcionalmente, de una decisión de la autoridad, de un acuerdo y de una decisión, cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo o de las peticiones formuladas al patrón por los trabajadores. Señalando además que: "el consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia; si el legislador derivo hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el

(16) DE LA CUEVA Mario, Obra Citada, Pag.453.

consentimiento. Si este no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido” (17).

En relación a los requisitos señalados por el Maestro Mario de la Cueva se puede observar lo siguiente: El sindicato deberá acreditar su personalidad jurídica con la toma de nota del comité ejecutivo sindical vigente y certificada, expedida por la autoridad correspondiente; en cuanto a los requisitos formales señala únicamente dos: la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la ley, estos son los elementos fundamentales para la vida y eficacia de los contratos colectivos, podemos señalar que la forma escrita es el resultado de la necesidad de dar a conocer a quienes van a quedar obligados a su cumplimiento, así como a los que vengan posteriormente a la empresa y aun a terceras personas, las condiciones de trabajo existentes en la empresa, es la garantía de autenticidad, de la certeza de los derechos y de las obligaciones contraídas; por el otro lado el depósito es el procedimiento para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia.

Por otro lado pensamos que debería agregarse otro requisito de forma, que es que el contrato colectivo de trabajo se debe de celebrar por triplicado, esto con la finalidad de que un ejemplar del contrato colectivo de trabajo quede en la mano de cada una de las partes que lo celebran y el tanto restante quede en poder de la autoridad ante la cual se llevo a cabo el depósito, ya que la falta de de esto, trae como consecuencia que el mismo no produzca los efectos legales para lo cual fue creado con relación a terceros, ya que entre las partes contratantes lo produce desde el momento en que el contrato ha sido firmado por las partes.

(17) CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª. Edición, México, 1984, Pag.269.

Por lo que respecta a lo señalado por el maestro Castorena, creemos que es errónea se observación, ya que un contrato colectivo de trabajo, como se ha visto puede surgir a la vida jurídica sin el consentimiento del patrón o empresario, por lo que creemos que el consentimiento no es un requisito para la existencia del contrato colectivo de trabajo.

En lo que respecta al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que este señala los requisitos que deberá contener el contrato colectivo de trabajo: El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal, la que después de anotar la fecha y la hora de presentación del documento entregara dicho documento a cada una de las partes y el otro quedara en el archivo de la autoridad correspondiente. El contrato surtirá sus efectos legales desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta”.

Por lo que respecta al último párrafo del artículo que acabamos de transcribir, consideramos que debería suprimirse, porque si al momento de celebrar el contrato colectivo de trabajo, las partes pactan que el mismo deberá entrar en vigor en una fecha determinada o distinta a la fecha de su depósito ante la autoridad correspondiente, el contrato podrá surtir sus efectos legales entre quienes lo celebraron, pero no surtirá sus efectos ante terceros. En relación a lo anterior, podemos poner como ejemplo, el caso de que se presente un emplazamiento a huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de una empresa de competencia federal, que ya tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, pero que este no haya sido depositado ante la autoridad correspondiente, y cuyo objeto constituye la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 923 de la Ley

Federal del Trabajo, el cual ordena que el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de que no exista depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un contrato colectivo de Trabajo, para lo cual se solicitara y deberá ordenar la certificación correspondiente y en el presente caso si el contrato colectivo de trabajo ya fue celebrado, pero no se ha depositado ante la Junta Federal, el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, certificara que no exista depositado el contrato colectivo y en consecuencia se ordenara dar trámite al emplazamiento a huelga que presento un sindicato diverso, al que tiene celebrado un contrato colectivo.

Respecto a esta situación haremos mención a una ejecutoria de la Cuarta Sala de fecha 10 de Mayo de 1943, la cual fue citada por el Maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo y que a la letra señala lo siguiente: “ Amparo Directo 6709/42-1°, Sindicato control proletario de músico: La falta de depósito de un contrato colectivo de trabajo ante las juntas de conciliación y arbitraje, trae como consecuencia que el mismo no produzca efectos con relación a tercero, ya que entre los contratantes los produce desde el momento en que queda firmado”.

Por lo que señalaremos que en conclusión el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, debería establecer que el contrato colectivo de trabajo, independientemente de la fecha en que se celebra o se firme, deberá entrar en vigor única y exclusivamente desde la fecha y hora en que sea depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Como ya lo señalamos anteriormente los sujetos que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo son: por el lado de los trabajadores, un sindicato o un conjunto de sindicatos y por lo que hace a la parte patronal, correspondería a uno o varios patrones o sindicatos de patrones.

Pero también debemos señalar que existe la posibilidad de que en una empresa puedan concurrir dos o más asociaciones profesionales o sindicatos, la Ley Federal del Trabajo prevé tal situación y la plasma en el artículo 388 que dice:

“si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

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

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrara con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrara 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 numero de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.”

De acuerdo a este precepto podemos, podemos señalar, que pueden coexistir agrupaciones de distintas actividades o tendencias, de características diferentes dentro de una misma empresa. Puede darse el caso de coexistencia de un sindicato de empresa y un sindicato industrial o varios gremiales. Tal sería el caso, por ejemplo de las empresas de aviación donde podemos contemplar la presencia de sindicatos de pilotos, de sobrecargos, de radio-

operadores, de personal de tierra e inclusive administrativos. Este ejemplo en que por la especialidad a la que se dedican, los miembros de cada agrupación han celebrado contratos colectivos de trabajo, y nada impide legalmente por otra parte su unificación, para que todos ellos puedan celebrar un solo contrato colectivo de trabajo. En relación a esta situación pensamos que sería lo más adecuado y acertado, en primer lugar para el patrón porque así no tendría que estar negociando los diversos contratos colectivos tiene celebrados con cada uno de los sindicatos y sus respectivos líderes; y por el lado de los trabajadores porque así habría una mayor unión, ya que al existir varios sindicatos se debilita la fuerza de la agrupación.

Los sindicatos nacionales de industria o sindicatos industriales, en sus orígenes algunos de ellos se integraron con varias ramas de la actividad dentro de una empresa, tal y como ocurrió con los trabajadores ferrocarrileros, se menciona que estuvieron organizados en un principio en la llamadas fraternidades de trenistas, de carpinteros, de telegrafistas, de calderos de despachadores, etc., hasta que posteriormente en su conjunto constituyeron el Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, teniendo como fin principal el unificar sus esfuerzos para presentar un frente unido en la contratación de sus servicios y obtener de manera conjunta, la protección de sus respectivos derechos. Cabe hacer mención que respecto del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo que señala que los contratos colectivos de trabajo existente en una misma empresa no amparan a cada trabajador sino que cada trabajador de acuerdo a sus características estará regido por uno solo de esos contratos colectivos existentes en la empresa.

Por lo que hace a la firma, cuando un sindicato desee firmar un contrato colectivo con determinada empresa, o sea el que pretenda ser titular del mismo,

además de tener la capacidad para ello, es decir de encontrarse debidamente registrado ante la autoridad correspondiente, como ya se señaló anteriormente, debe encontrarse debidamente legitimado para ello. Podemos señalar que es muy frecuente que en la práctica algunos sindicatos del comercio pretendan encontrarse debidamente legitimados para celebrar contratos colectivos de trabajo, con cualquier empresa, sin importar el objeto social de la misma, ni la rama industrial a la que pertenezcan. Como ejemplos podemos señalar los siguientes sindicatos: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Comercio, Almacenes y Oficinas en General (C.R.O.M), Sindicato Nacional de Empleados de Comercio, Oficinas Particulares, Similares y Conexos de la Republica Mexicana (C.T.M), Sindicato Nacional de Trabajadores del Comercio, Agentes de Ventas Similares y Conexos de la R.M. (C.T.C), pretenden celebrar contrato colectivos de trabajo con empresas dedicadas a la industria química, azucarera, textil, cinematográfica, etcétera, por lo que siendo un factor esencial para la contratación colectiva que la actividad empresarial o la rama industrial a que se dedica la empresa, se encuentre dentro del radio de acción del sindicato, solo los sindicatos que tengan la especialidad básica de la empresa, es decir que se encuentren dentro de su radio de acción podrán celebrar el contrato colectivo de trabajo. A pesar de que la empresa de alguna manera y en determinado momento realiza actividades comerciales, esta no es su principal actividad, por lo que los sindicatos de comercio, no deberán en este caso celebrar contratos colectivos de trabajo con dichas empresas, esto por no encontrarse debidamente legitimados para ello. Por lo que pensamos que al momento de celebrar un contrato colectivo de trabajo y depositarlo ante la autoridad correspondiente, el sindicato además de acreditar debidamente su personalidad con la toma de nota del comité ejecutivo sindical, deberá exhibir los estatutos del sindicato, esto para comprobar que se encuentra dentro del radio de acción de la empresa y en consecuencia que se encuentra debidamente legitimado para celebrar el contrato colectivo de trabajo y que surta los efectos legales para lo cual fue creado.

Señalamos por ultimo que el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “La perdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la titularidad del contrato colectivo de trabajo”

El Maestro Baltasar Cavazos comenta al respecto: “La titularidad de los contratos colectivos no puede exigirse por vía de huelga sino solo por vía ordinaria en un procedimiento especial” (18). Para la discusión de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, esta debe hacerse a través de los procedimientos especiales que se establecen en la ley y en especial en los artículos 892 al 899. Si durante la vigencia del contrato colectivo, el sindicato que presumiblemente detenta la titularidad y administración del mismo, pierde la mayoría de los trabajadores, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a qué organismo sindical le corresponde la titularidad. Cuando hablamos de un sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o de la titularidad del mismo, se quiere decir el derecho que tiene un sindicato de celebrar un contrato colectivo de trabajo o en su defecto el que tiene la facultad de ejercitar acciones colectivas que se deriven del mismo y pedir su revisión. Por lo que hace a la materia federal el procedimiento se lleva a cabo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y ante la Secretaria Auxiliar de Huelgas, y el medio idóneo para probar que un sindicato con la mayoría es a través del recuento, el cual se efectúa ante la presencia de un funcionario de la Junta que da fe de los votos que emiten los trabajadores y de acuerdo con lo establecido por el artículo 931 fracción IV de la ley de la materia, no se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan

(18) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, CAVAZOS FLORES, Baltasar, Editorial Trillas, 25ª. Edición, Méx, D.F.1990, Pag.279.

ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de demanda con emplazamiento a huelga, a este respecto el Maestro Baltasar Cavazos menciona que dicha fracción es: “anticonstitucional al excluir a los trabajadores de confianza del recuento.”(19), en nuestro punto de vista pensamos que no, toda vez que si de acuerdo con lo establecido por el artículo 184 de la ley de la materia que establece que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato, en consecuencia si no le es aplicable el contrato colectivo de trabajo por disposición expresa, no tienen que emitir su voto, mas aun de acuerdo con el artículo 183 de dicho ordenamiento legal que no permite que los trabajadores de confianza pertenezcan ni formen parte del sindicato, por lo cual no deberán de intervenir cuestiones de índole sindical.

#### **4.2 Contenido y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.**

Podemos señalar que el clausulado de los contratos colectivos de trabajo tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos: El primero de ellos es la envoltura, que como su nombre lo indica, comprende las clausulas relativas a su nacimiento, duración revisión y terminación; el segundo grupo se refiere al elemento normativo o núcleo que es donde se encuentran pactadas todas las clausulas relativas a las condiciones específicas de trabajo como son el monto de los trabajos, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, prima vacacional y todas las estipulaciones que voluntariamente o según lo establezca la ley,

(19) *Ibíd*em, Pág. 475.

acuerden entre empresa y sindicato y que regula las condiciones para la prestación de los servicios. El último grupo, es el elemento obligatorio y que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose según su propio criterio con lo que se llama la cláusula, cláusula de exclusión por separación y el reglamento interior de trabajo. Por lo que respecta a la cláusula de exclusión en cuestiones sindicales ya no se menciona toda vez que con las reformas laborales del 2012 se deja sin efecto dicha cláusula.

Podemos señalar que el primero en nombrar las distintas partes en que está compuesto el contrato colectivo de trabajo fue Barthélemy Raynaud, aunque este únicamente determinó que el contrato colectivo de trabajo se dividía en dos partes: la envoltura y el núcleo. Por otro lado debemos señalar que los que lograron sistematizar la teoría respecto al contenido del contrato colectivo de trabajo fueron los autores Kaskal y Hueck Niperdey, ellos manifestaron que la institución está compuesta de tres elementos: la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio. Esta misma clasificación la adopta el maestro Mario de la Cueva y el Lic. José Luis Tapia Salinas en su obra “Contrato Colectivo de Trabajo, como prepararlo y negociarlo”, con la diferencia de que al elemento obligatorio, le llama elemento compulsorio.

Por otra parte el autor Guillermo Cabanellas en su obra “Contrato de Trabajo”, afirma en relación a lo anterior: “que el contenido del contrato colectivo de trabajo tiene una doble naturaleza, por un lado la obligacional, el cual liga directamente a los sujetos pactantes, en él se comprenden las disposiciones relativas a las prestaciones recíprocas de los celebrantes; y por el otro el contenido normativo, compuesto propiamente por las normas sobre las condiciones de trabajo” (20).

(20) CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Arg. 1963, Pág. 237.

Debemos apuntar que este criterio es confirmado por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), la que determinó después de un análisis minucioso de Derecho comparado, que existen dos tipos de cláusulas en el contrato colectivo, diferentes por su naturaleza, alcances y finalidades: el primer grupo se encuentra destinado a reglamentar los derechos y las obligaciones de las partes celebrantes, y el otro constituido por las normas que fijan las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en el contrato colectivo.

Nosotros pensamos, en conclusión que el contenido del contrato colectivo de trabajo, se divide en tres partes: La envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio. Pudiendo existir en algunas ocasiones cláusulas de carácter accidental, pero estas no constituyen parte fundamental de la institución.

Antes de analizar cada uno de los elementos que integran la institución, el artículo 391 de la Ley Federal de Trabajo, señala las cláusulas indispensables para que el contrato colectivo de trabajo adquiera vida jurídica, el cual abarca dos de los elementos anteriormente señalados como son la envoltura y el elemento normativo:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes; (Envoltura)
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque; (Envoltura)
- III.- Su duración o su expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; (Envoltura)
- IV.- Las jornadas de trabajo; (Elemento normativo)
- V.- Los días de descanso y vacaciones; (Elemento normativo).

VI.- El monto de los salarios; (Elemento normativo).

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;(Elemento normativo).

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; (Elemento normativo).

IX.- Las base sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; (Elemento normativo), y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes (Elemento normativo o cualquier otro).

En la envoltura, encontramos cláusulas cuya finalidad es la de asegurar el cumplimiento y vigencia del contrato colectivo de trabajo, o sea cláusulas sobre la vida del contrato colectivo, las cuales comprende su vigencia (artículo 390), su duración (artículo 397), su revisión (artículo 399 y 399 bis) y su terminación (artículo 401) y también encontramos cláusulas sobre el imperio particular del contrato colectivo, es decir del ámbito de la vigencia, como sería la empresa o empresas en que habar de tener aplicación el mencionado contrato.

Debemos señalar que la envoltura es un elemento esencial del contrato colectivo de trabajo, debe existir, aunque sea tácitamente, en el caso de que las partes contratantes no hicieran referencia a estos supuestos, en el caso se aplicaran supletoriamente las normas legales, pero lógicamente no deberá faltar el nombre de los contratantes y las empresas o establecimientos en las que regirá el contrato colectivo.

Anteriormente vimos la vigencia del contrato colectivo de trabajo de acuerdo a lo establecido por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, ahora veamos

la duración del mismo, y al respecto señal el artículo 397 de la Ley de la materia: “El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399”.

De acuerdo a lo anterior se desprenden tres modalidades para la duración del contrato colectivo de trabajo, las cuales son:

I).- Por tiempo determinado.- se prevé un tiempo fijo para que rijan las mismas condiciones de trabajo.

II).- Por tiempo indefinido.- Cuando por las circunstancias no se puede prever un tiempo fijo de duración.

III.- Por obra determinada.- Cuando las condiciones de trabajo tendrán una vigencia en igual medida que la obra y agotada esta, terminara el contrato colectivo.

Aparte de señalar el artículo antes mencionado, las tres modalidades para la duración del contrato colectivo de trabajo, establece legalmente la revisión del mismo y para tal efecto nos remite a otro ordenamiento legal para determinar la forma de hacerlo.

El contenido del contrato colectivo de trabajo, es eminentemente económico, ya que en él se fijan los salarios, vacaciones, jornada de trabajo, entre otras cosas, pero las circunstancias económicas del país, no son estáticas, las condiciones bajo las cuales deberá prestarse el trabajo, en consecuencia deberán ser revisadas necesariamente para adecuarlas a los cambios y transformaciones que sufre el país en aspectos económicos, sociales y políticos, porque sería inadecuado, sobre todo para la clase obrera que un contrato colectivo de trabajo perdurara indefinidamente sin cambiar, en consecuencia el legislador creó un medio para revisar el contrato colectivo de trabajo y modificar las cláusulas que fuera necesario modificar.

El maestro Mario de la Cueva, define la revisión del contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: “Los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición” (21).

El Maestro Castorena por su parte nos señala: “La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante el, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y en segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un periodo razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397. Se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que se cumpla su objeto, el cual es el de constituir una fórmula variable de convivencia.”(22).

Nosotros señalamos estar totalmente de acuerdo con lo manifestado anteriormente, ya que si el contrato colectivo de trabajo, no fuera susceptible de modificaciones, cambiaría todo su sentido y razón de ser, y en lugar de mantener el equilibrio entre los factores de la producción, entre el capital y el trabajo, crearía un medio injusto para el obrero que se vería ahogado por los fenómenos económicos y tendría seguramente que optar por la fuerza para obtener la mejoría de sus condiciones de trabajo, ya que el contrato colectivo de trabajo aplicable en su empresa sería obsoleto, por lo que resulta tan trascendente la institución jurídica, encargada de adecuar e igualar las

(21) DE LA CUEVA, Mario, obra citada, Pág. 466.

(22) CASTORENA, J. Jesús, obra citada Pág. 280.

las condiciones de un contrato a la realidad jurídica de un momento determinado.

Debemos señalar que para llevar a cabo una revisión pueden presentarse varias soluciones, según hayan intervenido en la contratación una o varias agrupaciones sindicales de trabajadores o uno o varios patrones o un grupo patronal; si el contrato lo celebran un solo sindicato y un solo patrón, cualquiera de las partes puede solicitarla, con aviso a la autoridad del trabajo cuando se pida su intervención como mediadora. Si el contrato fue celebrado por varios sindicatos de trabajadores, la revisión podrá tener lugar siempre que los solicitantes representen, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados. Y si hubiera sido celebrado por varios patrones, la revisión podrán solicitarla si tienen a su servicio el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores involucrados en la contratación de acuerdo con lo establecido por el artículo 398 de la Ley de la Materia.

En el Derecho Positivo Mexicano, en los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, se establece el derecho de las partes para solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, condicionándolo únicamente en que lo deberán ejercitar con sesenta días de anticipación, de su vencimiento, si se trata de un contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato, y en su defecto a la fecha de su depósito.

En cuanto al artículo 399 bis, señala que sin perjuicio de lo que establece el artículo 399. Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

En relación a la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo, encontramos que el legislador en primer lugar no señala ante quien deberá solicitarse esta, en la práctica la solicitud de la revisión se presenta directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con un emplazamiento a huelga, de acuerdo a lo establecido por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, aunque algunos sindicatos antes de presentar el emplazamiento a huelga, le remiten al patrón el pliego de peticiones o le envían una carta invitación para llevar a cabo la revisión y así tratar de llegar a un convenio. Por otro lado no se establece un plazo máximo para solicitar la revisión, a este respecto el Maestro Baltasar Cavazos manifiesta que: “Un sindicato podrá solicitar la revisión al día siguiente en que se hubiese revisado un contrato, aduciendo que está dentro del término a que se refiere el precepto, ya que quien tiene lo mas tiene lo menos, y seiscientos días son más que sesenta.”(23)

En la práctica es difícil que se presente esta situación, en virtud de que la autoridad podría objetar la presentación de la solicitud de revisión cuando tenga un término excesivo apoyada en lo que establece el artículo 924 de la Ley de la Materia , que establece que una vez notificado el patrón deberá de suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren

(23) CAVAZOS FLORES, Baltasar, obra citada, Pág. 282.

instalados, por lo que al solicitar la revisión con un tiempo excedido, se estarían afectando intereses de terceros.

En consecuencia, vemos que el contrato colectivo de trabajo, podrá ser revisado, cada dos años en forma integral, y cada año en su aspecto salarial, la revisión del contrato colectivo de trabajo, es una institución indispensable del Derecho Colectivo del Trabajo, el empresario como ya se vio tiene la obligación legal de celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato mayoritario que lo solicitare, así mismo esta obligación implica la de renovar el vínculo cuando se encuentre vencido el plazo legal de su duración; los trabajadores por conducto de sus sindicatos, tienen la facultad de solicitar su revisión.

También señalaremos por otro lado que esta misma facultad se le otorgo al empresario, en virtud de que las variaciones de las condiciones económicas, afectan tanto al trabajador como al patrón, por lo tanto la Ley le concede a los dos la facultad de ejercer la acción de revisión, para ajustar el contrato a las nuevas exigencias. Pero en realidad siempre es una de las partes la que ejercita esta acción, que es la clase trabajadora.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 400 señala que si ninguna de las partes solicito la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado. A este respecto debemos señalar que no estamos de acuerdo con lo establecido por este artículo, y pensamos que debería existir una modificación, en virtud de que como ya hemos visto anteriormente el contenido del contrato colectivo de trabajo es eminentemente económico, por lo que no es posible que si en un año no se revisa en su aspecto salarial, ni cada dos en su

aspecto contractual, las condiciones de trabajo existentes en la empresa sigan iguales, ya que esto iría en perjuicio de los trabajadores y las condiciones de trabajo serían obsoletas. Creemos que la revisión del contrato colectivo de trabajo es con la finalidad de otorgar a los trabajadores el medio por el cual igualen sus salarios al aumento del costo de la vida, causado por el proceso inflacionario. Es notorio que el costo de la vida cambia y aumenta, por lo que es necesario que exista una revisión para reivindicar al trabajador y que le permita sufragar sus necesidades más elementales, ajustando por lo menos su salario anualmente de acuerdo a las variaciones económicas existentes.

Debemos señalar que por mandato constitucional, el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, por lo que pensamos que si no se revisa el contrato colectivo de trabajo cada año en su aspecto salarial y cada dos en su aspecto contractual, no podrá subsistir un trabajador por lo que pensamos de que ninguna de las partes haya solicitado la revisión del contrato colectivo de trabajo como lo establece el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, este se prorrogará en lo que se refiere al clausulado en general, pero por lo que respecta a los salarios, estos por lo menos, automáticamente al momento del vencimiento del contrato colectivo, deberán de incrementarse en un porcentaje igual al de la inflación prevista por el Banco de México, para el año siguiente.

Esto obligaría a las partes a revisar el contrato colectivo de acuerdo a lo establecido en los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo y al respecto señala el Maestro Néstor de Buen: “el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la

primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores”. Ya que en la práctica nunca se aumentan los salarios en la misma cantidad en que crece la inflación. Por lo que al revisar el contrato colectivo oportunamente aunque no se incrementen los salarios en la misma relación que la inflación existente, al menos se incrementaría un poco, tratando de que con esto se eleve un poco su nivel de vida o que al menos que la inflación no los atrape mermando con ello su economía.

Dentro del contenido del contrato colectivo debemos señalar lo que nos menciona el artículo 392 de la ley de la materia, este nos señala que en los contratos colectivos de trabajo podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, y que sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias. Este artículo nos establece la facultad que tienen los contratantes de formar comisiones mixtas, las cuales deberán ser integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.

A este respecto el Maestro Trueba Urbina señala:”Las comisiones mixtas formadas por trabajadores y empresarios pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo” (24).

(24) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, (Teoría Integral) Editorial Porrúa, S.A. 6ª. Edición, México, D.F, 1981, Pág. 155.

En tanto que Baltasar Cavazos manifiesta: “El funcionamiento de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas ha dado en la práctica muy buenos resultados a pesar de que dichas comisiones funcionan únicamente en las grandes empresas” (25).

De acuerdo a lo anterior nosotros pensamos que las comisiones mixtas en la práctica no funcionan como debería de ser, ya que las comisiones existentes en una empresa, como la de seguridad e higiene, la de capacitación y adiestramiento, la que se forma para creación del reglamento interior de trabajo, aunque se encuentren formadas por representantes de los trabajadores y los patrones, por lo general siempre se encuentran supeditadas a la voluntad del patrón, quien es el que siempre por lo general impone las condiciones de trabajo existentes en la empresa. Además de que en muchas ocasiones y cuando se trata de comisiones de empresas grandes e importantes, estas quieren tener más derechos y alcances de los que la ley en realidad les confiere.

A este respecto debemos hacer mención de la Tesis de Jurisprudencia, publicada en el informe del año 1982, Cuarta Sala, Pagina 73 que a la letra dice:

COMISIONES MIXTAS, FUNCIONES Y ALCANCES DE LAS DECISIONES DE LAS.- Las comisiones formadas contractualmente solo podrán ocuparse de las funciones económicas y sociales, y solamente en estos casos las Juntas de

(25) CAVAZOS FLORES, Baltasar, obra citada, Pág. 280.

Conciliación y Arbitraje ejecutaran las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes, y por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las juntas de conciliación.

Podemos señalar en conclusión que las comisiones mixtas de ninguna manera deben de substituir al sindicato, son más bien, mecanismos de ajuste mediante los cuales se debe dar la cotidiana negociación; la representación obrera de las comisiones no actúa con autonomía absoluta, el valor de sus decisiones debe estar avalado por la máxima representación de los trabajadores que es el sindicato, en quien descansa la facultad de contratar y de decidir. Desde este punto de vista, se evita la acción de los empresarios, quienes han encontrado muchas veces en las comisiones mixtas la forma más eficaz de nulificar o neutralizar la acción de los sindicatos.

En relación a lo anterior y como otro elemento importante dentro del contenido del contrato colectivo, sería las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento, este es un derecho de todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo, el cual se encuentra normado por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, y siendo la comisión mixta de capacitación y adiestramiento la base fundamental para el ejercicio de tal derecho, esta tiene su fundamento legal en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo que señala que en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón los cuales vigilarán la

instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Debemos señalar que a pesar de que la capacitación y el adiestramiento se encuentra en un rango Constitucional y que la Ley Federal del Trabajo establece que se aplicaran las sanciones señaladas en artículo 994 fracción IV, cuando esta no se cumpla, podemos decir que en la práctica ni se da la capacitación y el adiestramiento, ni mucho menos se imponen las sanciones señaladas en la ley a los patrones que incumplen con esta obligación. En los contratos colectivos de trabajo los patrones por el solo hecho de transcribir el artículo 153 con todas sus fracciones, creen que ya están dando cumplimiento con dicho requisito, lo cual es erróneo, ya que la capacitación y el adiestramiento, como principio general, debe adecuarse a las necesidades de la rama industrial a la que pertenece la empresa en cuestión.

A las clausulas de capacitación y adiestramiento, se les otorga una naturaleza diferente a la que realmente tienen, ya que tanto los sindicatos como los patrones, le dan el tratamiento de un medio para darle validez a un contrato colectivo y de cumplir con un requisito mas, siendo que el contrato colectivo es el medio por el cual se plasma y se cumple con la capacitación y el adiestramiento, debiendo de considerarse que estos traen grandes beneficios, en primer lugar para el trabajador, toda vez que encontrándose mejor preparado, puede aspirar a mejores puestos dentro del centro de trabajo, lo que se traduce en mejoras económicas, trayendo como consecuencia la elevación de su nivel social, y para el patrón, el cual no debería tomarla como una obligación, ya que esto lo beneficia, siempre y cuando la realice adecuadamente, consciente de su importancia, siguiendo los objetivos de la misma y no considerándola como una imposición mas por parte del Estado,

sino como una solución a sus problemas, ya que un trabajador mejor preparado, desempeñara su trabajo de una forma más eficiente lo que traerá como consecuencia una mayor y mejor producción.

En atención a la importancia de la capacitación y el adiestramiento, creemos que debería de establecerse un medio de control más eficiente, que vigile el efectivo y estricto cumplimiento de las cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento en los contrato colectivo de trabajo. Por lo que se propone que al momento de presentar para su depósito un contrato colectivo de trabajo la autoridad deberá exigir que se exhiban los planes y programas que la empresa está llevando a cabo para dar un efectivo cumplimiento a la capacitación y el adiestramiento, dichos planes y programas deberán estar debidamente registrados ante la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

#### **4.3 La Terminación de Acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.**

En el artículo 401 se señalan las causas por las cuales se puede dar por terminado un contrato colectivo de trabajo y estas serian las siguientes:

a).- Por mutuo consentimiento.- En el cual se permite a la asociación profesional obrera y al patrón dar libremente por terminado el contrato colectivo de trabajo, lo cual tiene plena validez, estimamos que ello puede o no ir acompañado de la terminación de las relaciones individuales de trabajo, pero en el caso que subsistan seguirán vigentes en la empresa las condiciones de trabajo en los contratos individuales.

b).- Por terminación de obra.- Señalaremos que esta causal es lógicamente justificable, puesto que si el contrato colectivo se puede convenir para una obra determinada, justo es que una vez concluida termine aquel, pues el objetivo del mismo se encuentra satisfecho, en estos casos la terminación del contrato colectivo de trabajo se encuentra acompañada de las relaciones individuales de trabajo.

c).- En los casos del Capítulo VIII del Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

A este respecto señalaremos brevemente y como antecedente lo que señalaba la legislación de 1931 la cual admitía como causales de terminación de los contratos colectivos de trabajo la quiebra o liquidación judicial de la negociación, si el síndico, de conformidad con los procedimientos legales respectivos, resolvía la suspensión de las actividades de las actividades; el agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva; en caso fortuito o de fuerza mayor; y la incapacidad física o mental del patrón, cuando constituya imposibilidad para cumplir el contrato colectivo.

En cuanto a la ley de 1970 el legislador estimó, como se desprende de la exposición de motivos que cuando en una empresa opera solo un contrato, el cierre de aquella produce la terminación del contrato; mas si en una empresa norman contratos colectivos diversos para sus distintos establecimientos, el cierre de uno de estos solo afectara la terminación del contrato que lo rigió, pero no en los restantes.

Debemos señalar la importancia de esta determinación que trajo como consecuencia la inclusión de un capítulo especial denominado Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, esto debido al cierre de una negociación y el cual señala en sus artículos 433 y 434 los casos en los que se permite el cierre de la empresa o establecimiento y que traería como consecuencia la terminación del contrato colectivo y que son las siguientes:

1.- 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;

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

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

4.- Los casos del artículo 38, cuando en la industria minera se carezca de minerales costeables o se haya agotado el capital determinado en el caso de la restauración de una mina abandonada;

5.- El concurso y la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajadores.

A este respecto podemos señalar que en este capítulo se incluyeron las causales a que hemos hecho referencia, sujetándolas a un procedimiento especial para que fuesen aceptadas por la autoridad del trabajo, dejando a un lado cualquier interpretación subjetiva que pudiera derivar de la anterior clasificación, pero será una Junta de Conciliación y Arbitraje la que apruebe o desapruebe dicha terminación.

La principal y única razón estriba en que, bajo cualquier condición, los trabajadores tendrán derecho a percibir el total de las prestaciones que se les adeudan como son una indemnización de tres meses de salario, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, prima vacacional, el pago de las utilidades y otras consignadas en la Ley de la Materia y en el mismo contrato colectivo de trabajo.

Aunado a lo anterior debemos señalar que los trabajadores deberán adquirir los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, esto es que si cerrado el establecimiento el patrón llegase a reanudar sus actividades, deberá contratar de nueva cuenta y de manera preferente, a aquellos trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios y que soliciten reincorporarse a la empresa, aun en los casos en que haya sido declarada en estado de concurso o quiebra.

En cuanto a las causas de terminación de los contratos colectivos de acuerdo a lo anterior las podemos agrupar en tres:

1.- Voluntarias: Que es por ejemplo el mutuo consentimiento.

2.- Contractuales: Las que se estipulan en el mismo contrato o por la terminación de la obra por la que hayan celebrado el contrato, siempre que se trate de obra determinada.

3.- Legales: Que pueden ser por ejemplo la quiebra o la liquidación de la negociación, agotamiento de la materia objeto de la industria, incapacidad física o mental del patrón que impida continuar con la empresa o algunas otra causas de fuerza mayor que impidan a la empresa seguir funcionando.

El Maestro Cavazos Flores señala por ultimo y plantea tres interesantes problemas en relación a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo y las relaciones individuales, ya que como lo indica el contrato colectivo de trabajo contempla una doble relación jurídica, la individual entre el patrón y cada uno de los trabajadores y la colectiva, que es la que se da entre la empresa y el sindicato, que el mismo resuelve acertadamente, de la siguiente manera:

“1.- ¿Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales? La contestación es afirmativa. Al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones individuales siguen en vigor.

2.- ¿Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas? Indiscutiblemente que si, por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.

3.- ¿Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales? Estimamos que en la práctica si puede subsistir, ya que la naturaleza protectora del derecho del trabajo impedirá que un patrón se desligara del sindicato por el simple procedimiento de despedir a todos sus trabajadores.”(26)

(26) CAVAZOS FLORES, Baltasar, obra citada, Pág. 284.

A este respecto el Maestro Néstor de Buen señala: “Que la opinión de Cavazos no contradice a la nuestra, particularmente por lo que se refiere a la tercera hipótesis que plantea. Normalmente se pacta que el sindicato ocupara los vacantes y aun que la empresa tiene que contar con un número mínimo de trabajadores. Si el empresario prescinde de ellos quedara vivo el derecho sindical para enviar a los sustitutos. En este caso no hay duda de la subsistencia del contrato colectivo de trabajo” (27).

A este respecto nosotros estamos de acuerdo con las anteriores aseveraciones, en especial con la primera cuestión planteada por el Maestro Cavazos, en virtud de que en un establecimiento, antes de existir el contrato colectivo de trabajo, existen los contratos individuales, en consecuencia es posible que se den por terminadas las relaciones colectivas de trabajo, y que subsistan las relaciones individuales. Y a mayor abundamiento el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo o de la terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.

#### **4.4 Propuesta de Adición del Incremento al Salario en los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.**

Por lo que respecta a nuestra propuesta de incremento al salario, señalaremos lo que señala la Ley Federal del Trabajo respecto al salario:

(27) DE BUEN, Néstor, Obra Citada, Pág. 79.

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Quando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso, proporcione para ejecutar su obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

En salario de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual.

Hacemos esta mención a lo que señala nuestra legislación por lo que hace al salario y lo que contiene dentro de este, para darnos cuenta que en la práctica, casi nunca o muy pocos patronos cumplen lo que nos marca la ley y que se supone deberían cumplir y el cumplimiento de esto sería un beneficio real para la clase trabajadora en México. La ley menciona también que los plazos para el pago del salario no podrán ser mayores a una semana para los que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Ahora pasemos a lo que nos señala la Ley por lo que hace al salario mínimo:

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactorios.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94. Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Por lo que respecta a los salarios mínimos debemos señalar que es muy raro que se maneje el salario mínimo, ya que en la práctica esta situación no se da o si es que pudiera existir esta situación sería en lugares muy apartados. También a este respecto debemos señalar que la legislación laboral nos señala que el salario no será objeto de descuentos o reducciones salvo en algunas excepciones, también nos menciona que los trabajadores podrán disponer libremente del salario, también nos habla de que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, nos habla también que el salario deberá ser pagado directamente al trabajador. Por lo que respecta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esta normalmente hace el pronunciamiento del incremento de los salarios la última quincena del mes de diciembre ya que los salarios entran en vigor al año siguiente, que es cuando se debe aplicar este incremento.

Por lo que respecta a nuestra propuesta de Adición, creemos que es muy conveniente por que como lo señalamos en nuestro estudio del Contrato Colectivo de trabajo, no se dan las condiciones que favorezcan a los trabajadores de México, cuando en la empresa que presten sus servicios existan sindicatos de protección, los cuales no llevan a cabo las revisiones correspondientes, afectando los intereses de los trabajadores, por lo que pensamos que nuestra propuesta debe quedar de la siguiente forma para que sea un beneficio real y efectivo para todos los trabajadores de las empresas y los establecimientos, por lo cual pensamos y proponemos que quede contemplado de la siguiente forma:

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

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito;

**“Cuando por cualquier circunstancia no se llevara a cabo la revisión, se aumentara automáticamente el salario a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento de acuerdo al incremento que haya señalado la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, este incremento se aplicara a partir del día 1° de Enero de cada año”.**

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

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

**“Cuando no se llevara a cabo esta revisión, se sujetara a lo dispuesto por el último párrafo del artículo anterior”.**

Cabe señalar que en la práctica la no revisión de los contratos colectivos, ya sea de carácter contractual o salarial, implica un retroceso en cuanto a la economía de los trabajadores y no existe ninguna sanción al respecto por medio de la cual se podría obligar a los sindicatos a que llevaran a cabo la revisión respectiva de los contratos, sobre todo porque la recepción de los contratos colectivos presentados ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, únicamente hacen el acuerdo correspondiente, cuando presentan la revisión, pero no pasa nada si no llevas a cabo la revisión como lo marca la ley, a este respecto debemos señalar que la única autoridad que aplica un criterio respecto a esta situación es la Junta Local de Conciliación Arbitraje del Distrito Federal, mediante un acuerdo de pleno en el año de 2006, señala que con la finalidad de evitar la simulación en la contratación colectiva de conformidad con el compromiso públicamente asumido de dar transparencia al registro de los Contratos Colectivos de jurisdicción Local en el Distrito Federal, y toda vez que de acuerdo a los registros que obran en la Secretaría Auxiliar correspondiente existen decenas de miles de contratos colectivos depositados que no han sido revisados por las partes en un lapso de tiempo suficiente para considerar que los mismos han dejado de cumplir el objeto que corresponde, de conformidad con lo señalado por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, y considerando que por falta de actualización de los salarios respectivos, estos no

alcanzan los mínimos actualmente vigentes y por lo tanto dichos pactos colectivos no pueden producir efectos de contrato colectivo en términos de lo dispuesto por los artículos 391, 393 y 394 de la misma Ley, señalando la autoridad que requiere a los sindicatos y a todos los patronos que tengan firmados y depositados Contratos Colectivos de Trabajo y que no han sido revisados a la fecha, para que en términos de la Ley de la Materia actualicen sus condiciones de trabajo pactadas en sus contrataciones colectivas y dicha autoridad les concedió un termino de sesenta días naturales para que actualizaran, apercibiéndolos de que en caso de incumplimiento, se decretara que dichos pactos colectivos carecen de vigencia al no producir efecto alguno en términos de Ley y se ordenara el archivo definitivo de los mismos por falta de interés jurídico de las partes, en virtud de que se ha dejado de cumplir con los objetivos de la contratación colectiva. Mencionando que este criterio sigue funcionando a estas fechas, y especificando como parámetro de tiempo sin revisar los contratos colectivos es de cinco años, pensamos que este criterio debería de aplicarse a nivel nacional, para así obligar a los sindicatos a que llevaran a cabo las revisiones y no afectaran los intereses de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Contrato Colectivo de Trabajo, es una parte integrante del Derecho Social y un instrumento de la clase obrera, el cual tiene como función primordial, la protección de los grupos más débiles en cuanto a la economía y a lo social, y por medio de sus principios estos puedan llegar a lograr un equilibrio ante esa desigualdad que existe en la sociedad.

**SEGUNDA.-** Debemos mencionar que la creación del Contrato Colectivo de Trabajo, en el Derecho Laboral, es para los trabajadores el medio por el cual obtienen la fuerza de grupo, a través de los organismos sindicales legalmente reconocidos, para lograr mejores condiciones de trabajo, reivindicando sus derechos, siendo el medio jurídico que le permite equilibrar sus desigualdades socio-económicas con respecto al empresario. Siendo la institución idónea para lograr la conciliación de los intereses obrero-patronales, haciendo en la medida de lo posible, más equitativas y justas las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

**TERCERA.-** El Contrato Colectivo de Trabajo, tiene un alto valor jurídico, económico y social, en el plano legal es la institución central o eje del Derecho Colectivo del Trabajo, y en el plano socio-económico, es el instrumento que puede poner fin por la vía pacífica a los conflictos que se plantean entre el capital y el trabajo.

**CUARTA.-** Con los Contratos Colectivos de Trabajo, se rompe indiscutiblemente con los principios fundamentales de los contratos, como es la

autonomía de la voluntad y la libertad contractual, ya que es una característica distintiva de este, es la imposición al patrón para celebrarlo, convirtiéndolo en un deber jurídico para él, independientemente que este de acuerdo o no en celebrarlo.

**QUINTA.-** El Contrato Colectivo de Trabajo, se compone de la envoltura: que son las cláusulas destinadas a asegurar el cumplimiento y vigencia del contrato; el núcleo: las cláusulas sobre las condiciones de trabajo; y el elemento obligatorio: que son las cláusulas respecto a las recíprocas obligaciones que contraen entre sí las partes y que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo. Las tres partes son esenciales, pero revisten distinta trascendencia, el núcleo es el elemento principal y en torno a él giran la envoltura y el elemento obligatorio.

**SEXTA.-** En nuestro punto de vista creemos que es necesario modificar el último párrafo del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá de surtir sus efectos jurídicos hasta el momento de su depósito ante la autoridad laboral correspondiente, independientemente de la fecha en que se celebre o se firme, ya que la falta de depósito traerá como consecuencia que no surta sus efectos frente terceros. El acto de admisión de depósito no es una resolución jurisdiccional, sino una decisión de carácter administrativo, que está sujeta a la impugnación por los trabajadores, en caso de que se violen derechos irrenunciables y por terceros interesados que acrediten un interés jurídico para ello.

**SEPTIMA.-** El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, es eminentemente económico y en virtud de que las circunstancias económicas del

país no son estables, ni estáticas, su revisión es el medio por el cual, esta institución se transforma para que con el tiempo no se convierta en un aparato que arrastre al trabajador a condiciones inoperantes de trabajo, modificándose de acuerdo a las necesidades de la clase obrera y de acuerdo a sus intereses.

**OCTAVA.-** El establecimiento de la revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo, ya sea contractual o salarial, que marcan los artículos 399 y 399 bis, de la Ley Federal del Trabajo, es una aportación necesaria actualmente, esto por la situación económica negativa por la que atraviesa el país.

**NOVENA.-** Si tomamos en consideración las variaciones tan aceleradas y el desequilibrio económico que sufren los trabajadores, es necesario que se modifique el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que es obsoleto e imposible que un Contrato Colectivo de Trabajo se prorrogue por un periodo igual al de su duración o continúe por tiempo indeterminado, conservando las mismas condiciones de trabajo y salario, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural. Por lo que se propone que en caso de que un Contrato Colectivo de Trabajo, no se revise cada dos años en su aspecto general y cada año en su aspecto salarial, esté de acuerdo al artículo 400, se podrá prorrogar por lo que hace a las condiciones generales de trabajo, pero en lo que se refiere a los salarios, deberá incrementarse cada año, de acuerdo al incremento que señala la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para el año siguiente.

**DECIMA.-** En relación al Contrato Colectivo de Trabajo, que no contenga la determinación de los salarios, de plano no existe, y como dice la ley no

producirá efectos de contrato colectivo, esto en relación al artículo 393 de la Ley de la Materia.

**DECIMA PRIMERA.-** En relación con el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, se propone que sea modificado y que se establezcan como requisitos para que un Contrato Colectivo de Trabajo, sea recibido, registrado y depositado ante la autoridad laboral correspondiente, que se exhiban los estatutos que rigen la vida interna de los sindicatos para acreditar la legitimación activa del sindicato contratante, de acuerdo a la rama industrial o actividad a la que se dedica la empresa.

**DECIMA SEGUNDA.-** Por lo que respecta a la capacitación y adiestramiento, es necesario, que independientemente de las sanciones a las que puede hacerse acreedor el patrón por no dar cumplimiento a la misma, deberá ser un requisito indispensable para el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, que se exhiban los planes y programas relativos a la capacitación y adiestramiento debidamente registrados ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

**DECIMA TERCERA.-** Por lo que se propone que tanto la exhibición de los estatutos que rigen la vida interna del sindicato así como los planes y programas relativos a la capacitación y adiestramiento, deberán ser considerados e incluidos en el artículo 391 de la Ley de La Materia, como requisitos esenciales, para exhibir y en su caso obtener la certificación del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, que se pretenda registrar.

**DECIMA CUARTA.-** En cuanto a la adición que se propone del incremento al salario en relación a los artículos 399 y 399 bis, creemos que es necesario toda vez que existen sindicatos que celebran Contratos Colectivos de Trabajo de protección o blancos, con empresas que se prestan para ello, ya que al manejar los contratos de esta forma no perjudica a la empresa, pero si afectan los intereses de los trabajadores y creemos que se debe plasmar en la ley para obligar a las empresas para que se den los incrementos al salario de forma automática cada año.

**DECIMA QUINTA.-** En relación de las Revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo y la vigencia del mismo, creemos que se debería aplicar a nivel nacional, el criterio que aplica la Junta Local de Conciliación Arbitraje del Distrito Federal, en el cual al no llevar a cabo las revisiones en un periodo de 5 años se dará de baja el contrato colectivo, perdiendo por lo tanto la vigencia del mismo, ya que con esto obligarían a los sindicatos a llevar a cabo las revisiones de contrato colectivo y buscar el beneficio para los trabajadores.

**FUENTES DE CONSULTA.****BIBLIOGRAFÍA.**

- 1.- BARASI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Alfa, Buenos Aires, Arg, 1953.
- 2.- BRISEÑO RUIZ, A, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A, 5ª Edición, México, D.F.
- 3.-CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Arg, 1963.
- 4.-CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Arg, 1966.
- 5.-CASTORENA, J. Jesús Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, México D.F, 1984.
- 6.-CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, Séptima Edición, México, D.F, 1991.
- 7.- CLEMENT BELTRAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A, Octava Edición, México, D.F, 1987.
- 8.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1985.
- 9.- DE BUEN, Néstor, La Reforma Procesal Laboral, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1984.

10.- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A, Séptima Edición, México, D.F, 1987.

11.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1961.

12.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A, Quinta Edición, México, D.F, 1989.

13.- GALLART FOLCH, Alejandro, La Convención Colectiva de Trabajo, Ediciones Arayú, Buenos Aires, Arg. 1954.

14.-GARZON FERREYRA, Ignacio, La Convención del Trabajo, Ediciones Aragón, S.A de C.V. Buenos Aires, Arg. 1954.

15.- GUERRERO, Euquerio, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F, 1976.

16.- IGLESIAS, Juan, Derecho Romano, Editorial Ariel, S.A, Sexta Edición Barcelona, España, 1965.

17.- J. KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Editorial Themis, Segunda Edición, Marzo de 1995.

18.- MARGADANT S., Guillermo Floris, El Derecho Privado Romano, Editorial Esfinge, S.A, México, D.F, 1984.

19.- PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, Editorial Saturnino Calleja, S.A, Madrid, España, 1942.

20.- DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, México, D.F, 1984.

21.- POZZO D, Juan, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Ediar, Buenos Aires, Arg. 1948.

22.- RAMIREZ FONSECA, Francisco, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, Tercera Edición, México, D.F, 1980.

23.- RUPRECH, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, Ediciones UNAM, México, D.F.- 1980.

24.- RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Cadenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición, México, D.F, 1978.

25.- SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, México, D.F, 1992.

26.-TAPIA ARANA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Velux, Sexta Edición, México, D.F, 1986.

27.-TAPIA SALINAS, José Luis, Redacción y Elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo, Grupo Editorial Expansión, México, D.F, 1982.

28.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, (Teoría Integral), Editorial Porrúa, S.A, Sexta Edición, México, D.F. 1981.

## LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editada por la Secretaría de Gobernación, México, D.F. 2004.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan B. Climent Beltrán, Editorial Esfinge, S.A, México, D.F. 1986.

Ley Federal del Trabajo, Comentada y con Jurisprudencia de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A, México, D.F. 1987.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Baltasar Cavazos Flores, Editorial Trillas, S.A, Vigésima Sexta Edición, 1992.

Ley Federal del Trabajo, Reformada y Actualizada, Ediciones Jurídicas Red, México, D.F, 2010.

Ley Federal del Trabajo, S.T.P.S. 23ª Edición, 2013.

## METODOLOGIA.

MOUCH GALINDO, Lourdes, Coautor, Ángeles Ernesto, Métodos y Técnicas de Investigación, Editorial Trillas, México 2007.

ROSAS URIBE, Mirna Estela, Guía Práctica de Investigación: Apoyo Didáctico para Profesores y Estudiantes, Editorial Trillas, México 2002.

CARIÑO PRECIADO, Susana, Métodos de Investigación, Editorial Limusa, México 2006.

BRIONES, Guillermo, Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales, Editorial Trillas, México 1982.

