

24: 342



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL CONTRATO COLECTIVO Y SU  
REVISION ANUAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

*Francisco Martínez Herrera*



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

# EL CONTRATO COLECTIVO Y SU REVISION ANUAL COMENTARIOS Y CRITICAS.

## CAPITULO I

### Antecedentes Históricos

- a).- Historia del Contrato Colectivo en Mexico.
- b).- El Proyecto Portes Gil.

## CAPITULO II.

### Ley Federal del Trabajo de 1931

- a).- Proyecto de la Secretaría
- b).- Ley Federal del Trabajo de 1931

## CAPITULO III.

### La Regulación actual del Contrato Colectivo.

- a).- Características del Contrato Colectivo.
- b).- Revisión del Contrato Colectivo.
  - A).- Técnicas para realizar la Revisión

## CAPITULO IV.

### La Revisión Anual del Contrato Colectivo

- a).- Pensamiento del Doctor Alberto Trueba Urbina

## ANTECEDENTES HISTORICOS

En el siglo pasado, Europa vió surgir lo que hoy llamamos Derecho Colectivo de Trabajo. Los obreros principalmente -- los europeos, tuvieron que luchar en forma heroica para obtener el reconocimiento de sus derechos.

La primera victoria que obtuvieron los trabajadores en la centuria pasada, fué lograr que el Estado reconociera a la clase obrera el derecho de asociarse; así la clase obrera unida logró una fuerza insospechada, que le permitió enfrentarse a los patrones y al propio Estado, que en aquella época respaldaba y protegía al capitalismo liberal, con una ideología burguesa.

La coalición de los trabajadores, siendo un presupuesto necesario para la contratación colectiva, se vió frenada y obstruída por leyes como la de CHAPELIER y el Código Penal Francés de 1810, que con sus disposiciones y ordenamientos hacía ilícita la asociación de trabajadores, basándose esta ilicitud en argumentos de tipo individualista y liberal, sustentados y sostenidos por aquellos burgueses que pusieran su ideología al servicio del Estado.

El empresario, apoyado íntegramente por el Estado, sostenía que en una asamblea o coalición no podía ser admitidos sino aquellos que ejerzan la misma profesión, lo que arroja como consecuencia graves lesiones al orden, al aislar en esta forma-

los ciudadanos.

El día 21 de junio de 1824, fecha memorable para el Derecho Colectivo de Trabajo, el Parlamento Inglés vota favorablemente y reconoce la libre coalición de los trabajadores, dejando de ser un acto prohibido a partir de esa fecha, en que hubo una transformación definitiva en las relaciones obrero-patronales. Es en la Gran Bretaña donde los trabajadores dan el primer grado paso, al obtener la legalización de coaligarse para degender sus intereses y no continuar en la lucha desigual y estéril de un individuo frente a la fuerza patronal; puede decirse que es aquí donde se inspira CARLOS MARX para lanzar el grito que despertó la lucha de la clase trabajadora: "PROLETARIOS DEL MUNDO, UNIDOS".

Cuarenta años más tarde, los trabajadores franceses obtuvieron el mismo reconocimiento y después de ellos los alemanes también lo consiguieron.

Pese a éstos grandes alcances, los trabajadores europeos no tenían plena libertad de coalición y, menos, podían realizar un movimiento organizado de asociaciones profesionales, pero ya se respiraba un aire de tolerancia sobre todo en los países mencionados; dentro de esta atmósfera, las asociaciones disfrutaban de cierta libertad, sin poder influir plenamente en los lineamientos del Derecho Laboral.

En esta época de cambio es cuando nace el Contrato de Trabajo, que surge como una arma maravillosa de los trabajadores, la cual será utilizada para mejorar sus condiciones de trabajo y menguar la explotación despiadada de que era objeto. La mayoría de los autores están en desacuerdo al situar su origen en el principio de la segunda mitad del siglo XIX, aunque el maestro Mario de la Cueva afirma que, "desde el año de 1824, era posible celebrar contrato Colectivo de trabajo en Inglaterra, pero se dejaba a la voluntad del patrón el aceptarlo" (1). Sin duda alguna, el país que dió origen al Contrato Colectivo de Trabajo fue Inglaterra, según lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo.

Por otra parte, el autor mencionado nos dice que: "diversos tratadistas afirman que el primer pacto lícito celebrado entre una coalición de trabajadores y un patrón, y que puede -- considerarse como el primer Contrato Colectivo de Trabajo, fué celebrado en Inglaterra en el año de 1862" (2). Hay otros estudiosos de la materia que sostienen que existen antecedentes de contratos colectivos anteriores al señalado; pero realmente no existen bases para sostener tal afirmación, pues dicen que dichos antecedentes son, por ejemplo: los pactos que se celebran en Francia y Alemania, en la Edad Media, entre el maestro de un taller y los compañeros y aprendices. Nuestro punto de vista es que tales pactos no son más que antecedentes históricos de relaciones laborales, que no pueden, de ninguna manera, considerarse

se como contratos colectivos de trabajo, pues falta el elemen -  
to principal para considerarlos como tal: la intervención orga-  
nizada y mayoritaria del grupo obrero, y, además de ser vagos -  
los datos que se tienen de tales pactos, tal parece que muchas-  
veces eran desconocidos por el propio maestro y casi nunca se -  
realizaba por escrito.

Dentro de las legislaciones que primeramente reconocie  
ron y fijaron los lineamientos generales del contrato colectivo  
se distinguen: La Legislación Holandesa que, a partir de 1909,-  
contempla este fenómeno social en forma tal, que lo hacía obli-  
gatorio para patrones y trabajadores en todo su territorio. El-  
Código Federal Suizo de las Obligaciones, siguió el ejemplo de  
La Legislación Holandesa en el año de 1912, y, en virtud de la-  
no existencia de la reglamentación de la contratación colectiva,  
tocó en suerte nuevamente a Francia ser el primer país en pro -  
mular una reglamentación detallada del contrato colectivo, la -  
que se contenía en la Ley Francesa de 1919; ésto por lo que res  
pecta a Europa.

"En América, es Chile el primer país que promulgó una-  
Ley Laboral, en 1924" (3), pero es a México al que le correspon-  
de el honor de haber consagrado en el Cuerpo Constitucional, --  
las garantías de trabajo en su artículo 123, en el año de 1917.

a).- HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

Los antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo en México, los encontramos desde fines del siglo XIX. - El Maestro Mario de la Cueva asienta en su obra "Derecho del -- Trabajo", "el Historiador Baladéz relata la firma de un conve-- nio en condiciones colectivas de trabajo que celebraron los Mi-- neros de Pachuca en enero de 1875" ( 4 ). Existe después una -- época en la cual no se encuentran antecedentes claros de contra-- tos colectivos o convenios que pudieran parecérseles; es hasta-- el año de 1906 cuando el mismo autor antes mencionado dice que, "el Reglamento de Trabajo en las fábricas de hilados y tejidos-- de algodón de Puebla, constituye un antecedente final de lo que ahora conocemos como Contrato Colectivo; fué trascendente éste-- reglamento, pues de ahí provino un Laudo del General Porfirio - Díaz, de fecha enero de 1907" (5).

En el año de 1912, se firmó en la Ciudad de México --- otro documento que también puede considerársele predecesor del-- Contrato Colectivo de Trabajo y que fué la "TARIFA MINIMA UNI-- FORME PARA LA INDUSTRIA TEXTIL", que, más tarde, se constituirá en Contrato Ley. Este documento uniformó los salarios, eliminó-- la competencia desleal y protegió a los obreros de condiciones-- inhumanas de trabajo.

Con la Revolución Constitucionalista, el Sindicalismo en México fructifica y evoluciona y, así, surge la aplicación del contrato colectivo de trabajo, celebrándose muchos contratos, principalmente en los Estados de Veracruz, Tamaulipas y -- Puebla.

La Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915, incitaba a la clase obrera a unirse para defender sus derechos, y de esta manera, gozar de los bejeficios de sus trabajos y realizar las promesas de la Revolución. Esta Ley definía con acierto la asociación profesional, el sindicato; otorgaba asimismo personalidad jurídica a las asociaciones profesionales, regulaba - salarios, hora y condiciones de trabajo. El precepto que contenía una pena para los patrones que se negaran a tratar con las - asociaciones profesionales, los Sindicatos Veracruzanos lo in - terpretaron a su favor para exigir la celebración de contratos - colectivos.

En el año de 1915, se concluye el proyecto del Sr. Lic. Rafael Zubarán, que, por cargo de Don Venustiano Carranza, ha - bía sido elaborado con el fin de lograr una mayor justicia en - las relaciones obrero-patronales. En el Capítulo VI de este pro - yecto, se reglamentó, muy acertadamente, el Contrato Colectivo - de Trabajo y lo estableció como un acto normativo, cuyª celebración dependía en gran parte del patrón, pues no se menciona pa - ra nada el derecho de huelga ni tampoco estableció un órgano --

del Estado que cuidara su normatividad.

En el año de 1916, la Legislación de Coahuila reprodujo este proyecto.

En 1916, cuando la Revolución había triunfado, Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro que más tarde, en el año de 1917, promulgaría la primera Constitución con sentido social. El Maestro Trueba Urbina sostiene con gran acierto: "La Doctrina Social que marcó un avance sin precedentes en lo que se refiere a justicia social, fundamentalmente en el Artículo 123, el que tutela y dignifica a los trabajadores y, aún más, reivindicando sus derechos, eclipsados por el régimen de explotación del hombre por el hombre" (6).

El artículo 123 es, sin duda, el más trascendente precepto de tipo social de la época contemporánea. El mismo tratadista nos dice, en su obra "EL ARTICULO 123. "que en las oficinas del Sr. Ing. Pastor Rouaix y bajo su dirección, se reunieron todos los diputados que deseaban una legislación amplia en materia de trabajo y que no querían abandonar este asunto a las Leyes Orgánicas. En aquellas reuniones Extra. Cámara, se formuló el proyecto del capítulo "TRABAJO Y PREVISION SOCIAL", que más tarde fué el Artículo 123" (7).

En el proyecto de bases sobre legislación de trabajo, al referirse al Derecho de Asociación, decía: "La facultad de asociarse está reconocida como derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesario la unión entre individuos dedicados a trabajar para otros por un salario, a efecto que uniforme las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento deseado por los trabajadores, cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocen éste derecho a las asociaciones de trabajadores, cuando lo ejercitan sin violencia" (8).

En este proyecto, se formulaba la fracción XVI del artículo 123 en los siguientes términos: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (9). Esta fracción fué aprobada por el Congreso Constituyentes, sin que se le hiciera ninguna objeción.

El Artículo 123, no hace mención del contrato colectivo de trabajo, por lo que surgió la discusión de si se encontraba o no, comprendido dentro del precepto Constitucional; algunos sectores jurídicos opinaban "que no era obligatorio su celebración para los empresarios, porque no estaba incluida de manera expresa entre las garantías sociales; más tarde, la doctrina

y la jurisprudencia consideraron que el contrato colectivo, al igual que los contratos individuales, estaba incluido en el párrafo introductorio del ordenamiento Constitucional y que, así como se autorizaba la huelga a las asociaciones obrera, también debía reconocerse el derecho para reclamar la celebración de los contratos colectivos" (10).

Hay que destacar que, desde que entraron en vigor los derechos sociales consignados en el Artículo 123 Constitucional, los líderes de las agrupaciones obreras utilizaron el contrato colectivo, aunque el precepto citado no lo mencionaba, y encontraron en él un medio eficaz para obtener la mejoría de sus condiciones de trabajo; verdaderamente descubrieron una forma reivindicatoria de sus derechos.

Diversas legislaciones de los Estados, posteriores al Artículo 123, reglamentaron el contrato colectivo; entre las que más destacaron se encuentran las siguientes: en primer término. debemos citar la Legislación Veracruzana, que fué copiada más tarde por la Legislación de los Estados de Michoacán, Chihuahua y Guerrero. En la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, la que dedicó tres artículos al Contrato Colectivo, su artículo 5o. define al contrato colectivo como "aquel en virtud del cual una persona, llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". En el

Capitulo 2o. del Título Primero, denominado "De la Formación del Contrato", se encuentran los tres artículos referidos.

El artículo 21: "El Contrato de Trabajo puede celebrarse individual y colectivamente. En individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica reconocida por la Ley. El colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada".

El artículo 22 dice: "En la celebración del contrato colectivo de trabajo, la ley sólo reconoce personalidad para representar a los trabajadores, a los sindicatos o asociaciones legalmente constituidas, con arreglo a esa misma ley; o a las personas especialmente designadas por los trabajadores para que los represente, mediante poder escrito que conste, por lo menos, en documentos privados".

El Artículo 25 dice: "El Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse por escrito".

La Legislación Veracruzana ignora el sentido el contrato colectivo de trabajo, ya que lo considera como una simple yuxtaposición de contratos individuales, siendo que el término colectivo no se refiere a la pluralidad de contratos como suma o adición, sino a que una de las partes del contrato, siempre es una entidad jurídica colectiva. Dicha Legislación sólo esta-

blece una diferencia entre los contratos individuales y los colectivos, que es el número de personas físicas que intervienen en la celebración del contrato.

El Ser. Lic. Maximiliano Camiro, al hacer una crítica de la Ley Veracruzana, dice "que es un error muy grave que no puede explicarse, sino suponiendo que el legislador ignora que cosa es lo que la jurisprudencia industrial llama Contrato Colectivo de Trabajo; que la expresión no tiene significado literal de las palabras que lo forman; que el término 'colectivo' no se refiere solamente a la pluralidad de uno de los contratantes, sino que es el nombre de la nueva concepción jurídica que, bajo la presión de los hechos, ha roto los antiguos cuadros del Derecho" (11).

La Reglamentación del Trabajo del Estado de Campeche, está hecha conforme a los dictados de la jurisprudencia y la doctrina internacional. Esta Legislación, designa muy acertadamente al Contrato Colectivo con el nombre de Convenio industrial; en su Artículo 7o., lo define como: "... El Convenio Industrial es toda convención que celebren los representantes de sindicatos o de cualquier otra agrupación de obreros con un patrono o con cualquier agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deben someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a estos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan rela

ción con ellas..."

La Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Chiapas, en su Capítulo XXI, se refiere a los sindicatos y al contrato colectivo de trabajo y define a este último, en su Artículo 176 de la siguiente manera: "Con el nombre de Contrato de Trabajo se designan a las confederaciones de sindicatos obreros, con un patrono, con un sindicato de patronos o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo".

El mismo autor, antes citado, en su obra nos dice que: "desgraciadamente las Legislaciones de Campeche y Chiapas, a causa de su aislamiento y de su escasa densidad obrera, no -- han ejercido ninguna influencia sobre las legislaciones de los demás Estados" (12).

El Código del Trabajo del Estado de Puebla, define, en su Artículo 97, el Contrato Colectivo diciendo: "Se designa con el nombre de Contrato Colectivo, el celebrado entre un patrón o su representante y un grupo de obreros que tenga personalidad jurídica, con arreglo a las disposiciones de este código".

En este artículo no se dice ni lo que es contrato colectivo ni lo que debe entenderse por contrato de trabajo. El -

Artículo 107 de esta Ley, autoriza al representante del sindicato para sustituir a los trabajadores en sus faltas temporales y absolutas. El Art. 108 menciona que cuando el trabajador separado por el representante del sindicato considere que la causa en que se funde su separación es injustificada, llegando a probar dicha causa, no tendrá ningún derecho contra el sindicato del cual forma parte. El Art. 112 dice que cuando una negociación industrial o comercial tuviese trabajadores que constituyan alguna corporación legalmente organizada, y dicha corporación solicitare la celebración de un contrato colectivo, el patrono -- quedará obligado a celebrarlo, hasta con perjuicio de los contratos individuales de trabajo que tuviere celebrados.

El contrato colectivo en éste Código, dá a los sindicatos el derecho a distribuir el trabajo, ya que éstos pueden -- substituir, separar o nombrar a los trabajadores; así mismo dice uno de los artículos: "No tendrá personalidad jurídica ningun sindicato que muestre tendencias de carácter religioso y la prueba de presunción será bastante para desconocerlos por cualquier Autoridad que conozca de los contratos que dichos sindicatos celebren, los que no tendrán validez alguna"

Al referirse a este artículo el Lic. Camiro dice: --- "constituye una demostración de falta de equidad, de carencia de lógica y de espíritu absorbente y unilateral que informa dicho Código" (13).

En el año de 1924, se hizo un proyecto de ley para el Distrito Federal y Territorios Federales, y fué aprobado por la Cámara de Diputados, pero nunca salió del Senado. El Artículo 12 de dicho proyecto, dice: "Con el nombre de contrato colectivo de trabajo se designan a las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de los mismos con patrón, con un sindicato de patrones o una confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales de trabajo".

Este Artículo fué estudiado por una comisión de dos asociaciones patronales mexicanas, las cuales lo combatieron atacando a la institución misma, diciendo que no era necesaria la existencia del contrato colectivo de trabajo, ya que si su fin era someterse a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales, su utilidad era nula.

Esta comisión propone un artículo, en el que define al contrato colectivo diciendo: "Con el nombre de contrato colectivo de trabajo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de los mismos, con un patrón, con un sindicato de patrones; a fin de que, en lo esencial, los contratos individuales se sujeten a las cláusulas conducentes de los contratos colectivos preexistentes".

Como se advierte, la anterior definición adolece de varios defectos, como el decir que la esencia del contrato colectivo es sujetar a los contratos individuales a las claúsulas del primero, desvirtuando totalmente la institución.

a).- PROYECTO PORTES GIL.

En el año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, por una comisión formada por los juristas: - ENRIQUE DEL HUMEAU, PRAXECIS BALBOA Y ALBREDO TOARRUTU; éste -- proyecto es conocido con el nombre de " PROYECTO PORTES GIL", - en honor al que en aquella época era Presidente de la Republica.

En el Artículo 70 de éste Proyecto, se define al Contrato Colectivo como "el Convenio que se celebra entre uno o varios patrones, y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo".

En la exposición de motivos de este Proyecto, dice: -- "El contrato colectivo es el arma de unión de los trabajadores- en la lucha radical; es el instrumento eficaz para lograr la defensa de los intereses de ellos y un mejor entendimiento con el capital" (14); lo considera como la única forma de contratación de trabajo que provee las dificultades y evita los conflictos.

En el Artículo 72, dice que el contrato colectivo es un contrato solemne, que debe celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, y solo producirá efectos jurídicos desde la fecha y hora en que fuere depositado ante la Autoridad del Trabajo que corresponda. Señala que solo los sindicatos de trabajadores pueden celebrar los contratos colectivos, ya que son los únicos que tienen capacidad jurídica para celebrarlos. El patrón puede ser individual o sindical.

En la exposición de motivos antes citada, aparece: ---  
"que las disposiciones mismas del capítulo deriva en que los beneficios obtenidos por los trabajadores, en virtud del contrato colectivo, rigen solamente para ellos y no para los demás de la empresa, toda vez que las obligaciones y derechos que el mismo establece, sólo afectan a las partes que lo celebren" (15).

Otro Código establece que los beneficios obtenidos por los trabajadores sindicalizados, en virtud del contrato colectivo, favorecen a los que no han sido parte del contrato colectivo; pero tal cosa pugna con el espíritu sindicalista del Código que trata, por medios indirectos, de obligar a los trabajadores a sindicalizarse.

El Maestro Mario de la Cueva dice: "El Proyecto Portes-Gil era contrario a la fracción VII del Artículo 123, pues la sindicalización no es motivo para romper el principio de la ---

igualdad de salario; la fracción antes citada es el límite de aplicación de las cláusulas de referencia sindical; éstas son lícitas cuando, en igualdad de condiciones, debe elegirse entre un trabajador sindicalizado y otro libre, pero no puede usarse, innecesariamente para romper un principio básico de orden jurídico" (16).

El Artículo 73, dice que las condiciones de trabajo -- que deben contener los contratos colectivos son las que se re fieren a:

- I. Monto de los Salarios;
- II Horas de trabajo;
- III. Intencidad y calidad del trabajo;
- IV. Descansos y vacaciones; y,
- V. Las demás que estipulen las partes y se consideren necesarias para el fin del contrato.

En el Artículo 77 se señala la obligación de las empresas que emplean dos o más trabajadores, pertenecientes a su sindicato, de celebrar con éste contrato colectivo. En la exposición de motivos de este Proyecto se dice: "El contrato colectivo no es un verdadero contrato de trabajo, un contrato de  ejecución en el que se estipulen obligaciones exigibles por el mismo; no hay servicios prestados, ni salarios exigibles; es, según opinan algunos un contrato hipotético, sujeto a condición sus

pensiva, Sin embargo, toda la legislación del trabajo se ocupa de él., toda vez que al formarse no sólo resuelve los conflictos latentes, sino que prevee y evita los que puedan presentarse. Es la expresión del sentir colectivo" (17).

El Artículo 79 se refiere a la adhesión de patrones y trabajadores al contrato colectivo ya celebrado, siempre y cuando se adhieran sus respectivos contratantes. En el Artículo 80 se establecen las disposiciones que regularizan las condiciones de separación del contrato, así como la condición en que quedan los patrones y los trabajadores en sus mutuas relaciones; se refiere al caso de disolución del sindicato que celebró el contrato, o de separación de los trabajadores al sindicato; en el primer caso, se contrato dentro de los ocho días siguientes a su celebración, sin perjuicio de que lo celebren directamente con sus trabajadores y, en los últimos casos, es decir cuando se separan del sindicato patronal o de trabajadores, continúan los contratos individuales en las condiciones pactadas en los colectivos. "Se declaran civilmente responsables, por falta de cumplimiento del contrato colectivo, a todas las personas físicas o morales obligadas en el mismo, inclusive al sindicato de trabajadores, al que, en esta forma, se fortalece, aumentando su responsabilidad y la conciencia de sus actos, concediendo acción para exigir esta responsabilidad a todas las personas físicas o morales obligadas en el contrato" (18). (Exposición de motivos).

El Proyecto Portes Gil fué el primero que reglamentó, en nuestro Derecho, el contrato ley y es el mismo que actualmente reglamenta la Ley Federal del Trabajo, Asimismo, fué el primero que imprimió un carácter solemne y formal al contrato co - lectivo, estableciendo también su depósito ante la Autoridad.

## C I T A S B I B L I O G R A F I C A S .

- 1.- Cueva Mario DeLa. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. - Pág. 474.
- 2.- IDEM. Pág. 473.
- 3.- IDEM pág. 476.
- 4.- Cueva Mario De La. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II.- Pág. 477.
- 5.- IDEM.- Pág 478.
- 6.- Trueba Urbina Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo". Pág 84.
- 7.- Trueba Urbina Alberto. "El Artículo 123". Pág. 275.
- 8.- IDEM.- Pág 276.
- 9.- Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1917. Tomo-II.
- 10.- Cueva Mario De La Op. Cit, Pág. 496.
- 11.- Camiro Maximiliano, "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo". Pág. 15.
- 12.- IDEM.- Pág 16.
- 13.- IDEM.- Pág. 18.
- 14.- Exposición de motivos. Proyecto Portes Gil.
- 15.- IDEM.
- 16.- Cueva Mario De La. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Pág. 566.
- 17.- Exposición de motivos. Proyecto Portes Gil.
- 18.- IDEM.

CAPITULO II.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1931 es promulgada la primera Ley Federal del Trabajo. Para realizar un análisis de éste ordenamiento, es necesario estudiar detenidamente el antecedente que la hizo surgir, y que es el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, que fué la fuente directa de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y por lo tanto, en gran parte de nuestra actual Ley del Trabajo vigente; a continuación se analiza dicho proyecto.

### a).- PROYECTO DE LA SECRETARIA .

La Secretaría de Industria y Comercio, designó una Comisión que habría de formular un proyecto de la Ley Federal del Trabajo; esto sucedía a finales de 1930, bajo la dirección del Secretario del ramo. Esta Comisión reformó y adicionó el Proyecto Portes Gil, tomando desde luego en cuenta las discusiones sostenidas y los trabajos desarrollados por la Cámara de Diputados durante el estudio de ese proyecto.

El nuevo proyecto ya terminado, fué aprobado por el entonces Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio y éste lo envió como iniciativa de ley al Congreso de la Unión, el cual la sancionó con algunas modificaciones el 18 de agosto de 1931 y fué la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la exposición de motivos se dice "que el contrato colectivo no es solamente la conquista mayor realizada por el movimiento sindical, sino también la expresión de solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo"(1).

Señala también que el contrato colectivo "nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el proyecto de que 'a trabajo igual corresponde salario igual', como las llamadas tarifas mínimas, establecidas principalmente en la industria textil y que fué después definido y reglamentado por la costumbre.

También dice que el proyecto de ley respecto esas costumbres que habían dado al contrato colectivo características propias" (2).

En el Artículo 41 del proyecto se definía al contrato colectivo en idéntica forma a la que establece el Artículo 42 de la ley de 1931, es decir, este artículo paso idéntico del proyecto a la Ley.

En su Art. 42 el proyecto se refería al contrato colectivo obligatorio con los sindicatos que tuvieran mayoría de los trabajadores pertenecientes a una negociación, siempre que el sindicato respectivo lo solicitare.

Cuando se trate de una empresa que por la naturaleza misma de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con los sindicatos que representen a cada una de las profesiones. Para la celebración de este contrato, los sindicatos deberán ponerse de acuerdo entre sí con el patrón. Si no se ponen de acuerdo, el sindicato al que esté adherida la mayoría de los trabajadores de cada profesión, determinará de acuerdo con el patrón, en un contrato colectivo particular, las condiciones relativas a la misma profesión dentro de la empresa.

La Ley de 1931 al hacer referencia al sindicato que cuenta con mayor número de trabajadores dentro de una negociación, lo hace más ampliamente, modificando este artículo. El segundo párrafo del Artículo 43 de la Ley que corresponde al 42 del proyecto de la Secretaría de industria y Comercio dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que a dicho contrato, no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos colectivos en vigor dentro de la propia empresa".

Los artículos referentes a la personalidad de los contratantes, a la forma del Contrato Colectivo a las estipulaciones en el mismo, del proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, pasarán a la Ley del '31 sin ninguna modificación.

En el Artículo 47 del proyecto de referencia, en lo relativo a la aplicación de terceros del contrato colectivo decía; "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa aún cuando no sea miembro del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que en la empresa desempeñen -- puestos de dirección, vigilancia o de confianza". Esta disposición es contraria al Proyecto Portes Gil, ya que éste como hemos visto, establecía que el contrato colectivo, sólo afectaba a las partes que lo celebraban y que sólo beneficiaba a los trabajadores sindicalizados.

En la exposición demotivos del proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio se justifica este artículo diciendo "Las ventajas del contrato colectivo se extienden a las minorías que no han contratado, porque al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho a contratar no en nombre propio, -- sino representando el interés colectivo de toda la profesión" -- (3). De otra manera no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato colectivo que rigiera sus relaciones con la empresa. El contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: el uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

El Artículo 48 se refería a la cláusula de exclusión --

en los contratos colectivos; este artículo decía: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir, como trabajadores, sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes. Esta cláusula y cualesquiera que establezcan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa, en el momento de celebrarse el contrato".

El Artículo 49 se refería a la separación del patrón del sindicato patronal en los siguientes términos: "Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato patronal que celebró el contrato, éste regirá no obstante las relaciones de ese patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores". Este artículo tampoco fué modificado por la Ley de 1931

El Artículo 50. se refería a la disolución de los sindicatos obreros. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte en un contrato colectivo, los miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato. Salvo pacto en contrario, el trabajador sindicalizado que se separe del sindicato, continuará prestando sus servicios en las condiciones fijado en el contrato colectivo.

El Artículo 51 sobre las partes responsables en los -- contratos dice: "Los sindicatos, partes contratantes en su contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del -- contrato, para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- 1.- Otros sindicatos partes en el contrato;
- II.-Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- III.-Sus propios miembros; y,
- IV.-Cualquier otra persona obligada en el contrato".

El Artículo 52 se refería a los derechos individuales en el contrato colectivo en los términos siguientes:

"Los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercer las acciones que nacen del mismo para exigir su cumplimiento y daños y perjuicios en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el contrato siempre que su falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual".

El Artículo 53 decía: "Cuando una acción fundada en el contrato colectivo haya sido intentada por un individuo o por un sindicato, los otros sindicatos afectados por el contrato pueden intervenir en el juicio, en razón del interés colectivo que la solución del litigio pueda tener para sus miembros.

El Artículo 54 se refería a la duración de los contra-  
tos colectivos diciendo: "El contrato colectivo puede celebrar-  
se:

- I.- Por tiempo indefinido;
- II.- Por tiempo fijo; y,
- III.- Para obra determinada".

Los Artículos 51, 52, 53 y 54 no fueron modificados al  
pasar por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Artículo 55 se refería a la "REVISION" de los con -  
tratos colectivos, siendo este proyecto la fuente primordial de  
lo que actualmente es la revisión del contrato colectivo; la --  
trataba en los siguientes términos: "Todo contrato colectivo -  
sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determi-  
nada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción  
de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado, en los tér-  
minos siguientes: si lo piden los sindicatos de trabajadores, -  
la revisión se hará siempre que los solicitantes representen, --  
por lo menos el 51% de los agremiados al sindicato que lo hubie  
ren celebrado.

Si lo piden los patrones, la revisión se hará siempre-  
que los solicitantes tengan como mínimo de trabajadores, el 51%

de la totalidad de los afectados por el contrato. La solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos 60 días antes del vencimiento. Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes o no convienen en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Si consienten en la prórroga, durante la tramitación en dicha Junta, se considerará en vigor el mismo contrato".

Este Artículo que es de tanta importancia para la presente tesis, pasó casi en igual forma a la Ley del '31; fué adicionado con el párrafo siguiente por decreto del 7 de enero de 1956;" Para la solicitud de la revisión se atenderá a lo pactado en el contrato y, en su defecto, a la fecha de su depósito en los términos del Artículo 45".

Como podemos ver la revisión que por primera vez establecía un precepto jurídico, de los contratos colectivos, tenía ya la característica en este proyecto de ser en forma periódica.

El Artículo 56 hablaba sobre la terminación del contrato en los siguientes términos: "El Contrato Colectivo de Trabajo terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes;

- II.- Por las causas estipuladas precisamente en el mismo.
- III.- Por quiebra o liquidación judicial del negocio, - salvo el caso en que el síndico de acuerdo con - los procedimientos legales respectivos, resuelva - que debe continuar la negociación. En este caso - el síndico puede si las circunstancias lo requie - ren solicitar la modificación del contrato;
- IV.- Por la Terminación de la obra para la que haya - contratado el trabajo, cuando se trate de empre - sa u obra determinada;
- V.- Por el agotamiento de la materia objeto de una in - dustria extractiva;
- VI.- Por cierre total de la empresa;
- VII.- Por incapacidad física o mental del patrón, que - constituya imposibilidad para cumplir el contrato o para la continuación de la empresa; y.
- VIII.- Por caso fortuito o de fuerza mayor".

Quando el Contrato Colectivo abarque varias empresas y termine respecto de alguna, subsistirá para las demás.

La fracción III fué modificada por la Ley de 31 y dice:

" III.- Por quiebra o liquidación judicial de la nego - ciación si el síndico, de acuerdo con los pro -

cedimientos legales respectivos, resuelve que de  
be suspenderse la negociación. Si continuare, el  
sindicato puede, en caso de que las circunstancias  
lo requieran, solicitar la modificación del con -  
trato".

Además, la Ley de 1931 adicionó este artículo con el -  
párrafo siguiente: "Tratándose de liquidación judicial deberá -  
indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa, con  
un mes de salario. En el caso de suspenderse la negociación en  
los supuestos de las fracciones V, VI y VII, deberá indemnizar-  
se a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de cie-  
rre total de la empresa, si el patrón estableciere en el térmi-  
no de un año otra empresa semejante, sea directamente o por in-  
terpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos tra-  
bajadores que le servían o pagarles una indemnización de tres -  
meses de salarios a elección de los propios trabajadores, Cuan-  
do se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negocia -  
ción estuviere asegurada al hacerse el cobro de la póliza, de  
berá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres me -  
ses de salario".

b).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es en esta Ley donde por primera vez se regula la re-  
visión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta Ley que entró en vigor en el año de 1931 en fecha ya indicada, consagró el Capítulo II del Título Segundo íntegramente a la regulación del Contrato Colectivo y al Contrato Ley. En total dispuso de 25 artículos, 15 de ellos refiriéndose al Contrato Colectivo y 10 al Contrato Ley.

Podríamos afirmar que la forma en que esta Ley reguló al Contrato Colectivo fué detallada y bastante precisa.

Como ya se dijo al tratar el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, su primer Artículo referente al tema, el 42, define de la siguiente manera al Contrato Colectivo: -- "Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de presentarse el trabajo". Esta definición fué tomada del proyecto mencionado en forma idéntica.

El Artículo 43 trataba de la obligación del patrón a celebrar el contrato colectivo con el sindicato mayoritario, tomando igualmente del proyecto precitado. Es en este artículo donde se detecta el sentido proteccionista de la Ley para el trabajador, puesto que garantiza al sindicato mayoritario la intervención como parte del Contrato Colectivo, estando así protegido el interés del grupo más grande de trabajadores.

En su Artículo 44 establecía el modo por medio del --- cual las partes deberían justificar su personería, para la celebración del contrato.

El Artículo 45 indicaba los requisitos de forma, estableciendo su celebración por escrito y triplicado, bajo pena de nulidad en caso de no hacerlo así. Marcaba claramente el instante en que comenzaba a surtir sus efectos legales y que era en el momento en que el contrato se depositaba ante la Junta.

El Artículo 46 se refería al ámbito territorial que debía contener el contrato para su aplicación.

El Artículo 47 establecía las características del clausulado de esta manera:

- I.- El monto de los salarios;
- II.- Las horas de trabajo;
- III.- Intencidad y calidad del trabajo;
- IV.- Descansos; y,
- V.-Las estipulaciones que convinieran a las partes.

El Artículo 48 hacía referencia a la extensión del --- contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa, aún-aquellos que formen parte del sindicato titular. Es éste otro de los preceptos en los cuales se percibe el espíritu reivindicato

rio del derecho del trabajo que menciona el Maestro Trueba Urbina; vemos como el Contrato Colectivo se extiende protegiendo a la totalidad de los trabajadores de una determinada empresa, sin hacer distinciones y sin importar si se encuentran afiliados al sindicato representante del interés colectivo, exceptuando su protección a los empleados de confianza y a los que realizan labores de dirección en la empresa.

El Artículo 49 pasó directamente del proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio a esta Ley. Establecía la Cláusula de Exclusión, que después se tratará con detalle.

El Artículo 50 marcaba la subsistencia del contrato, a pesar de la separación del patrón de su sindicato patronal.

El Artículo 51 preveía que por la disolución del sindicato obrero, parte en el contrato, los miembros del mismo continuaban prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en dicho contrato.

Las acciones que podía ejercitar los trabajadores para exigir el cumplimiento del contrato colectivo en contra de otras personas físicas o morales obligadas en el contrato, estaban proclamadas en el Artículo 52.

Por su parte el Artículo 53 establecía las acciones que debían ejercitar los individuos en contra de las partes --

obligadas en el contrato, siempre que la falta ocasionare un -- perjuicio individual.

El Artículo 54 establecía la facultad que tenía otros-sindicatos de poder tomar parte en el litigio intentado por un-individuo o por otro sindicato en razón del interés colectivo.-

El Artículo 55 establecía la duración del contrato clasificándolas en tres al igual que el proyecto de la Secretaría-de Industria y Comercio.

El Artículo 56 se refería por primera vez en una Ley -vigente a la revisión del COntrato Colectivo; dicho artículo pasó en la forma mencionada, al analizar el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio en su Artículo 55.

Las características primordiales que dió la Ley de 1931 a la Revisión del Contrato Colectivo fueron:

- a) Período de revisión que sería de dos años.
- b) Cualquiera de las partes podía pedir la revisión a-este respecto para determinados requerimientos:

1. Si lo piden los trabajadores tienen que ser el 51%.
- 2.- Si lo piden los patrones tienen que tener el 51% -de la totalidad de los afectados en el contrato.

- c) La revisión se pedirá 60 días antes del vencimiento.
- d) Propone un procedimiento ante la Junta para llegar a un arreglo.

Según ésta Ley se establecen dos tipos de Revisión:

A). VOLUNTARIA: Es aquella que puede hacerse en cual -  
quier tipo, cuando las partes así lo desean.

B). OBLIGATORIA: Es la que se hace por lo menos cada -  
dos años a moción de parte.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Traba-  
bajo de 1931, al referirse a éste punto sólo se dijo:

"Se ordena que cada dos años el contrato colectivo sea susceptible -  
de ser revisado, para adaptarlo a las condiciones económicas -  
cas que influyen en la producción" (4).

Háy que destacar aquí el móvil para establecer esta dispo-  
sición que fué precisamente, la conciencia por parte del leg -  
islador de las transformaciones económicas y la necesidad de -  
establecer un medio por el cual el trabajador fundamentalmente-  
equilibre o alcance la estabilidad, igualando sus condiciones -  
de trabajo a los cambios que surge el medio.

Mucho se habló de la contradicción entre el Artículo 56  
y el 260 de ésta Ley, fracción III. Este último se refería al -

objeto de la huelga y la fracción III decía así:

"Exigir la revisión en su caso del Contrato Colectivo de Trabajo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que ésta Ley establece". Unos autores afirman que si el Artículo 56 da una solución para el caso de la Revisión Obligatoria, mediante un procedimiento ante la Junta, la Huelga es del todo improcedente en este aspecto.

El Maestro EUQUERIO GUERRERO dice al respecto en su obra "que no es posible aceptar una contradicción entre dos preceptos de la misma Ley, y la tesis correcta debe ser el Artículo 260, que solamente se aplicaba, cuando el patrón se negaba a revisar el contrato colectivo, pero cuando acepta hacerlo y demuestra su intención de realizarlo, aunque no acepte precisamente todas las peticiones del sindicato, el caso debía estar regido por el Artículo 56 y al no lograrse el acuerdo entre las partes, someter el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente" (5).

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva dice que el problema estaba mal planteado: " El empresario puede acudir ante la Junta para pedir la revisión del contrato colectivo, quedando obligados los trabajadores a acatar el laudo que se dicte. Si fueren los trabajadores quienes pidieran la revisión, -- pueden acudir ante la junta o ir a huelga. El ir ante la Junta es un derecho, no una obligación. Por lo tanto, los trabajadores pueden optar por el que les convenga. Si el empresario acu-

de ante la Junta. el derecho a huelga desaparece, pues dictado el Laudo debe aceptarse. Pero la huelga no aniquila el derecho del empresario y unicamente suspende su ejercicio" (6)

Creemos que las dos opiniones son muy valiosas y añadiremos que las dos facultades que otorga la Ley para obtener la revisión del Contrato Colectivo es una doble protección que le garantiza la revisión a toda costa. La primera de elegir a la Junta, cuando existe alguna posibilidad de transigencia por el patrón, y la huelga cuando hay necesidad de presionar con energía al empresario.

El Artículo 57 establecía las formas de terminación del Contrato Colectivo, en los términos expresados al analizar el Artículo 56 del proyecto de Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria y Comercio. Podríamos decir que este artículo establece fracciones innecesarias, pues describe varios casos concretos de terminación y en su ultima fracción envuelve a varias de las expresadas.

Indudablemente que con la Ley Federal de 1931 se inicia ya, la era del Derecho del Trabajo Colectivo en forma perfectamente establecida; es por ésto que con éste ordenamiento jurídico, el Contrato Colectivo se configura y establece como el medio por el cual los trabajadores verán mejoradas sus condiciones de trabajo y con la institución Legal de la Revisión del Contrato se igualaría su estado de vida económica al de las ne-

cesidades que imperaban en determinado momento.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Exposición de Motivos. Proyecto de Ley de la Secretaría de--  
Industria y Comercio.
- 2.- IDEM.
- 3.- IDEM.
- 4.- Exposición de Motivos- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 5.- Guerrero Euquerio. "Derecho del Trabajo". Págs. 249 y 250.
- 6.- Cueva Mario De La. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II  
Pág. 678.

**CAPITULO III.**

**LA REGULACION ACTUAL DEL CONTRATO COLECTIVO.**

## LA REGULACION ACTUAL DEL TRABAJO COLECTIVO

Con fecha 10. de abril del año de 1970, fué publicada en el Diario Oficial de la Federación, una nueva Ley Federal -- del Trabajo, que suplía a la ya anticuada y obsoleta de 1931.

Esta nueva Ley mucho más amplia y detallada, trato en su Capítulo III del Título Séptimo, la regulación del Contrato Colectivo del Trabajo dedicándole dieciocho artículos; desde -- luego que algunos de la Ley anterior sirvieron como base, aumentándolos o corrigiénsolos según se requirió, a otros simples -- los ordenó. Además ésta nueva Ley separó ya en dos capítulos -- distintos al Contrato Ley y al Colectivo.

Siguiendo el orden establecido en al Ciencia Jurídica, el primer artículo al respecto, lo dedica a la definición del -- concepto que estudiamos. Así, el Artículo 386 define: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o va -- rios 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".

Uno de los puntos más controvertidos en Derecho Labo -- ral Colectivo, es el de la definición del contrato que nos ocu -- pa. A continuación daremos las opiniones de los más versados --

tratadistas:

EUQUERIO GUERRERO dice: "que ésta definición es contra dictoria, pues mientras que algunos tratadistas llegan a la con clusión de que nuestro contrato es normativo, y otros a la nega ción de que lo sea y lo consideran de excusión, por cuanto que- según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que- ejecutará por medio de sus agremiados" (1).

Por su parte el Maestro De La Cueva dice: "La defini - ción legal del contrato colectivo adolece de mencionar al ele - mento obligatorio, haciendo unicamente resaltar el elemento nor mativo" (2).

En su obra J. Jesus Castorena nos propone la siguente- definición: "Contrato Colectivo es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas em - presas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindica tos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por - un árbitro público o privado, en quien se delega por aquellos - esa facultad para gobernar la prestación de servicios de los - trabajadores y las materias derivadas de la misma" (3).

El Jurista argentino Guillermo Cabanellas, dice"  
"El contrato colectivo no es un acuerdo de voluntades y que por

lo tanto el nombre más adecuado es el de 'Convenios de Normas-- de Trabajo' (4).

Hacemos la aclaración que en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se hizo notar que la demostración de 'Contrato Colectivo' era incorrecta y el que procedía era el de 'Convención Colectiva de Trabajo', pero que se adoptaba la prima en virtud de ser más conveniente, en el sentido generalizado; por la Ley, Jurisprudencia, en la Doctrina y la Costumbre entre trabajadores y patrones. El mismo criterio sigue rigiendo la denominación actual y desde luego se reconoce lo incorrecto del término contrato colectivo.

El Artículo 387 establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán ejercitar los trabajadores el derecho de Huelga consignado en el Art. 450".

El Maestro Trueba Urbina nada declara en su Ley Comentada; "Que en las relaciones laborales no existe la autonomía de la voluntad desde el momento en que la ley obliga al patrón a celebrar el contrato colectivo aún contra su voluntad y aún más tiene la presión de que si se niega a celebrarlo, los trabajadores tienen el arma que es derecho de huelga para tal objeto" (5).

Por su parte el Maestro Baltazar Cavazos F., en su Ley-Comentada a este artículo, le dá una importancia especial y no dice: "El contrato colectivo nace a la vida jurídica por dos -- vías que son : la ordinaria y la huelga". (6). En la práctica - afirma: "Siempre los trabajadores solicitan la firma del contra- to por la via de la huelga. Este artículo establece. continúa - que el patrón emplee trabajadores sindicalizados; tiene la obli- gación de celebrar el contrato colectivo, tan solo con que haya dos trabajadores sindicalizados, que quieran el contrato para - que proceda la petición de la firma" (7).

Las formas por las cuales pueden hacer o adquirir vida jurídica un contrato colectivo son las siguientes:

- 1). Por simple acuerdo entre trabajadores y patrones.
- 2). Por la presión que ejerzan los trabajadores median- te una huelga para firmar un contrato colectivo y - como resultado del fin de ésta.
- 3). Por fijación del contenido del contrato colectivo - por laudo arbitral.
- 4). Por resolución colectiva de la Junta de Concilia - ción y Arbitraje.

En el Artículo 388 se establece: "Si dentro de la mis- ma empresa existen varios sindicatos, se observarán las siguien- tes normas:

- I. Si concurren Sindicatos de Empresa o Industriales o uno y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
  
- II. Si concurren Sindicatos Gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, -- siempre que se pongan de acuerdo; en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y,
  
- III.-Sin concurren Sindicatos Gremiales y de Empresa o de industrias, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del Sindicato de Empresas o de Industria".

Del anterior artículo se desprende que en una empresa pueden existir varios contratos colectivos de trabajo. Claro está que no todos los contratos existentes ampararán a cada trabajador, sino que cada trabajador según sus características estará regido por uno solo de esos contratos colectivos existentes en la empresa.

El Maestro J. Castoreña opina: "que de éste artículo - se deduce que la mayoría de trabajadores es la que determina la capacidad para celebrar el contrato colectivo" (8).

El sindicato que desee firmar un contrato colectivo - con determinada empresa, es decir que pretenda ser el titular - de ese contrato, debe tener capacidad para ello, es decir tiene que estar registrado ante la Srfa. del Trabajo y Previsión So - cial.

El Artículo 389 establece: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

En su Ley Comentada el Maestro A. Trueba Urbina, hace el siguiente análisis: "Cuando se discute la titularidad del -- contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a -- través de los procedimientos especiales que establece la Ley -- del Artículo 782 al 787 conforme al principio democrático, el - sindicato mayoritario administra el contrato colectivo de traba- jo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad pero si - durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces co rresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización corresponde la titularidad. Por otra parte no debe de confundirse el problema de la titularidad del contrato-

colectivo con las cuestiones de personalidad de los sindicatos, pues son dos cosas distintas; la personalidad de estos se rige por los Arts. 366, 368, 374, 376 y demás relativos" (9).

El Maestro Mario De La Cueva dice: "Hay un interesante problema al respecto. El Titular del Contrato Colectivo no es necesariamente quien lo celebró, sino el sindicato mayoritario y pone un ejemplo: en el momento de otorgar el contrato colectivo, el sindicato A es mayoritario, pero con el tiempo el sindicato B agrupa mayor número de obrero, es aquí cuando se produce el cambio de titular" (10).

El Maestro Baltazar Cavazos comenta: "La titularidad de los contratos colectivos no pueden exigirse por vía de huelga, sino sólo por vía ordinaria en el procedimiento, en procedimiento especial de acuerdo con lo estipulado por el artículo -- 782" (11).

En el lenguaje corriente mexicano cuando se habla del sindicato titular del contrato colectivo o la titularidad del mismo, se quiere decir el derecho que tiene un sindicato a celebrar el contrato colectivo de trabajo o en su defecto el que tiene la facultad de ejercitar las acciones colectivas que se deriven del mismo y a pedir su revisión.

Este Artículo es muy acertado, puesto que es protector

del interés mayoritario de los trabajadores que laboren en una empresa; de ésta forma el sindicato con más miembros en una em-pre-sa, será el que tenga siempre las facultades y derechos que otorga la Ley al titular del contrato colectivo, entre otros, - la revisión.

La Sala del Trabajo de la Suprema Corte aceptó la doc-trina anterior en la ejecutoria del 2 de agosto de 1938 amparo Directo 2926-83-2a. Sindicato de Empresas de trabajadores em---ple-ados de Muebles que dice "Es cierto que el Artículo 43 (ahora 389 pero muy reformado) de la Ley Federal del Trabajo esta -blece que cuando haya varios sindicatos en una empresa, el con-trato colectivo debe celebrarse con el mayoritario; pero es in-du-dable que cuando ese contrato ya fué celebrado por uno de -- esos sindicatos para privarlos de los derechos inherentes al -- propio contrato, deben de formularse las formalidades de un ju-icio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, pues el precepto legal citado no faculta a privar de un contrato co-lectivo a un sindicato, cuando éste ya lo tiene sin antes oir-lo y vencerlo en juicio" (12).

El Artículo 390 expresa: "El contrato colectivo de tra-bajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las par-tes y se depositará otro tanto en la Junta de Conciliación y Ar-bitraje ya sea en la Junta Federal o Local, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remiti

rá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la hora y fecha de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta".

Baltazar Cavazos opina: "que el último párrafo de este artículo suscita el problema ¿ Pueden las partes convenir en que un contrato colectivo surta efectos desde el momento de su firma, aunque no se deposite? y luego prosigue aparentemente y de acuerdo con una interpretación letrística si podría pactarse lo anterior, pero en realidad lo que sucedería sería lo pactado entre las partes si surtiera efectos jurídicos entre las mismas - pero no como contrato colectivo de trabajo; es decir las obligaciones pactadas tendrían que cumplirse, pero no estaríamos frente a un contrato colectivo de trabajo si éste no se deposita ante las autoridades laborales" (13).

El Maestro J. Castorena afirma: "La formalidad a que se refiere el Art. 390 es debida a la complejidad y cantidad de materias que regula el Contrato Colectivo de Trabajo, que no pueden confirmarse a la memoria y que requieren de precisión. El acto se rige por tales circunstancias en solemne". (14).

Las opiniones anteriores son bastante acertadas.

El depósito del contrato colectivo es un requisito pa-

ra la vigencia del contrato. Un requisito para que el acto exista es que éste sea formal de acuerdo a lo dispuesto por este -- proyecto. El contrato no depositado existe, es válido, pero es -- tá privado de efectos; no hay inexistencia, no hay nulidad. Es un caso de inoperancia jurídica total.

El Maestro Castorena añade: "El depósito es un procedi -- miento de publicidad establecido para la protección de los dere -- chos de terceros y de las mismas partes celebrantes" (15). ¿Que sucedería si las partes pactan que el contrato surta efectos -- por tiempo despúes de depositado, ejemplo: un mes? A mi modo de ver pueden establecerlo siempre que el plazo no exceda del míni -- mo de revisión.

El Artículo 391 establece: "El contrato colectivo con -- tendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo inde -- terminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios; y,

VII.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes".

Este artículo contiene el artículo normativo del Contrato Colectivo de Trabajo, o como dice el Maestro Baltazar Cavazos: "la esencia del mismo" (16).

Desde luego en la práctica, las partes han enriquecido el contenido del contrato colectivo de trabajo, superando desde luego las estipulaciones hechas por la Ley y concediendo a los trabajadores prerrogativas insospechadas en todos aspectos, mejorando notablemente las condiciones de trabajo, aún sin existir disposición legal alguna al respecto. Como por ejemplo: en el aspecto deportivo para los trabajadores, educación para sus familias, bolsas de trabajo, caja de ahorro, centros culturales, sociales y artesanales, ect.

Existe la siguiente tesis de la Corte al respecto:

"El contrato Colectivo de Trabajo además de señalar las normas que rigen la relación obrero-patronal y la forma en que ha de realizarse la prestación de los servicios contratados, contiene estipulaciones que establecen derechos y obligaciones recí-

procas entre los miembros sindicatos que integran la organización titular del Contrato Colectivo, de tal suerte que no es lícito para un trabajador desconocer derechos y obligaciones estipuladas en beneficio de la organización y de los demás trabajadores que la componen". (17).

El Artículo 392 establece: "En los Contratos Colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias".

Este artículo crea una comisión compuesta por representantes del patrón y por representantes de los trabajadores.

El Maestro Trueba Urbina comenta: "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 social consignado en la legislación de trabajo" (18).

En tanto, Baltazar Cavazos manifiesta: "El funcionamiento de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determi

nadas funciones sociales y económicas ha dado en la práctica - muy buenos resultados a pesar de que dichas comisiones funcionan únicamente en las grandes empresas" (19). Nos adherimos totalmente a las opiniones de los juristas mencionados por ser - claras y ciertas.

El Artículo 393 establece: "No producirán efectos de - Contrato Colectivo el convenio al que falte la determinación - de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales".

Baltazar Gavazos dice al respecto: "Un contrato colectivo sin tabulador, no es en realidad un Contrato Colectivo de Trabajo: sin embargo, el sindicato que lo tiene celebrado, se - encuentra en posibilidad en cualquier momento de exigir el otorgamiento de dicho tabulador" (20). Es correcta la apreciación - del Maestro Cavazos.

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

Nuevamente me remito a una opinión del Maestro Cavazos que dice: "La violación a ésta disposición trae como consecuencia que lopactado sea nulo. En la práctica difícilmente se podrá dar este

supuesto que subestima indebidamente a las organizaciones sindi  
cales (21).

Realmente el Mestro Cavazos dió en la clave al críti -  
car este artículo, pues por muyblanca que sea la representa -  
ción de un sindicato, jamás permitirá concertar condiciones me-  
nos favorables para sus representados, que las existentes en --  
otros contratos vigentes.

El Artículo 395 establece: "En el contrato colectivo -  
podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como -  
trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.  
Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios-  
en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajado-  
res que no formen parte del sindicato y que ya presten sus ser-  
vicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fe  
cha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del-  
contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusi  
ón".

Podrá también establecerse que el patrón separará del-  
trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sin  
dicato contratante, Este es sin duda el tema más debatido por -  
lo que se refiere al contrato colectivo, las cláusulas de exclusi  
ón y admisión, Algunos juristas sostienen que éste artículo -  
es inconstitucional y otros niegan tales versiones; a continua-

ción presentaré las opiniones de los más ilustres maestros:

Trueba Urbina opina: "Las cláusulas de admisión y ex -  
clusión sindical podrán establecerse en los Contratos Colecti -  
vos de Trabajo en la forma y términos que crean convenientes -  
las partes; así se eliminó el escrúpulo de considerarlas incons -  
titucionales. En la legislación anterior se consideraban dere -  
chos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora -  
la imposición de estas cláusulas podrán hacerse valer mediante -  
la huelga, en los casos de celebración o revisión del Contrato -  
Colectivo de Trabajo o Contrato Ley" (22).

Baltazar Cavazos dice en su Ley Comentada: "La cláu -  
sula de exclusión sólo puede operar en dos casos, cuando el traba -  
jador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado por él. Con -  
sideramos que el primer supuesto es inconstitucional y contra -  
rio a lo dispuesto por el Artículo 358 de esta Ley Federal del -  
Trabajo, que establece que a nadie se le puede obligar a formar  
parte de un sindicato o a no formar parte de él. Asimismo se -  
viola lo dispuesto por los Artículos 4o. y 5o. Constitucionales  
ya que a ninguna persona se le puede impedir que se a -  
cualquier actividad que desee si esta es lícita. Ad más, -  
si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá -  
porque inclusive estima que dicho sindicato es blanco y no re -  
presenta adecuadamente sus intereses, se encuentra ante la posi -  
bilidad de que le apliquen la cláusula de exclusión que true co

mo consecuencia la pérdida de su empleo y de todos los derechos inherentes al mismo, sin responsabilidad para la empresa" (23).

Mario De La Cueva en su obra 'Derecho Mexicano del Trabajo' llega a la siguiente conclusión: "La cláusula de exclusión por separación, es inconstitucional, porque es contraria a lo dispuesto por la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de la asociación profesional" (24).

Jorge Garizurieta nos dice: "que el principio de autoridad del sindicato debe respetarse y que si un trabajador es expulsado de algún organismo sindical, debe salir también de la empresa, ya que en caso contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente" (25).

J. Castorena afirma: "La disociación del individuo del grupo, por más justificada que sea, es una falta al pacto común por sí mismo. Esta es la traducción jurídica de la licitud de la cláusula sindical o de exclusión declarada por este artículo" (26).

Nuevamente citaré otro comentario que hace el Maestro Trueba Urbina que dice: "En la Ley del Trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por una disposición de la Ley, pues generalmente en los contra-

tos por una disposición de la Ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho ex - clusivo de proponer trabajadores y en el Artículo 236 se consi- deraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de se- parar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renun- cien o sean despedidos del sindicato, pero como en el orden doc- trinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, la nueva Ley, en el Artículo 395, sujeta su consagración a la - convención entre sindicato y el patrón, así como de cualesquie- ra otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas - en favor de los trabajadores sindicalizados. Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho- de huelga podrán establecer como acto contractual social, la -- inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de la ad- misión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas pa- ra el sindicato y sus miembros." (27).

Se podrían citar muchas más opiniones doctrinales, ana- lizar profundamente el tema, pero no es el objeto del presente- estudio, por lo cual sólo me remito a dar la siguiente opinión: considero que la facultad que dá la Ley al patrón de separar - del trabajo a los miembros del sindicato que se separen ya sea- porque renuncien o los expulsen es totalmente lícita, pues opi- nan algunos tratadistas, la intención subjetiva de la norma es- proteger un interés colectivo, de un interés individual, es de- cir proteger al sindicato que representa el interés colectivo.

mayoritario, del individuo que se presume que puede atacar o interferir los fines del propio sindicato.

El Artículo 395 puede dividirse en dos partes:

- a). Cláusula de exclusión de ingreso, y,
- b). Cláusula de exclusión por separación.

a).- La primera es la cláusula que se puede establecer en los contratos colectivos, en virtud de la cual el patrón se compromete y se obliga a emplear solamente a los trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo o a los recomendados por este.

b).- La segunda se puede definir como la cláusula que se establece en el contrato colectivo, por medio de la cual el patrón se compromete y se obliga a separar o despedir al trabajador que se separe - del sindicato, y aún más, al que perjudique los - intereses de la mayoría obrera.

Estas cláusulas que se establecen en el Contrato Colectivo han sido materia de abuso por parte de patrones y sindicatos. La cláusula de exclusión de ingreso puede ser dañina para el buen funcionamiento de la empresa, pues muchas veces se in -

filtran en ella elementos negativos que el patrón tiene que admitir.

El Artículo 396 dice así: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del -- sindicato que lo haya celebrado con la limitación consignada en el Artículo 184".

El contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de una misma negociación, siendo por consiguiente un Contrato de Empresa; este artículo es en razón del principio que dice: 'u - trabajo igual corresponde salario igual', y como por otra parte la Constitución otorga a los trabajadores la libertad de asociarse, logicamente los beneficios obtenidos por los trabajadores agremiados en el sindicato titular del contrato, debe aprovechar en igual forma a sus compañeros que no lo son. La limitación que señala el último párrafo, referente a lo consignado en el Artículo 184, se refiere a que el contrato colectivo se extenderá también a los trabajadores de confianza, salvo pacto en contrario.

El Maestro B. Cavazos hace el siguiente comentario: -- "Estimo que lo dispuesto en el Artículo 396 es inexacto ya que por ejemplo la cláusula de exclusión que indiscutiblemente es una estipulación del Contrato Colectivo de Trabajo, no se puede aplicar ni extender a las personas que trabajen en la empresa y

que no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado" -- (28).

En la práctica es preferible para el empresario estimular que el Contrato Colectivo de Trabajo no se aplique a los -- trabajadores de confianza, para evitar problemas en la administración de la empresa.

Los Artículos 397, 398, 399 Bis y 400, se refieren a -- la revisión del contrato colectivo y se estudiarán con detalle en el siguiente capítulo.

El Artículo 401 dice lo siguiente: "El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

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

Al analizar la terminación y la rescisión, algunos tradistas han confundido los términos, interpretando una por la otra o tomando los términos como idénticos, siendo que son dos conceptos distintos, Posiblemente lo que ha conducido a la con

fusión de estos conceptos, es que los efectos que causan son si milares pues en ambos casos se suspenden las obligaciones, pero las causas que los producen son distintas.

Primero analizaremos la terminación: "Las causas determinación de los contratos colectivos se pueden agrupar en tres.

- 1.- VOLUNTARIAS: El mutuo consentimiento.
- 2.- CONTRACTUALES: Las que se estipulan en el mismo - contrato o la terminación de la obra por la que - se haya celebrado el contrato, siempre que estrate de obra determinada.
- 3.- LEGALES: Que son quiebra o liquidación de la nego- ciación, agotamiento de la materia objeto de una - industria, incapacidad física o mental del patrón que le impida continuar con la empresa, o algunas otras causas de fuerza mayor que impidan a la em presa seguir funcionando.

Podríamos definir a la terminación del contrato colec- tivo como: la suspensión definitiva de los efectos del contrato colectivo, producida por las causas voluntarias, contractuales o legales que determinan el Artículo, contractuales o legales - que determinan el Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo.

Resición se puede definir como: la suspensión de los efectos del contrato colectivo, producida por el incumplimiento de las obligaciones estipuladas, en el mismo, por alguna de las partes contratantes.

En la vida práctica en el Derecho Mexicano, nunca se ha dado el caso, ni planteado una cuestión de rescisión de Contrato Colectivo.

a).- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Por lo antes analizado, se concluye que el contrato colectivo tiene las siguientes características:

- A).- El contrato colectivo es el medio para igualar las fuerzas de los trabajadores con las del patrón, ya que este no se encuentra frente a un trabajador aislado, como sucede en el contrato individual de trabajo, sino que se encuentra frente a una colectividad que defiende sus derechos.
- B).- El contrato colectivo no anula los efectos de la ley que la demanda, pero los retarda o acelera según la mayor o menor escasez de mano de obra; en caso de escasez de trabajo, impide que las condiciones de trabajo sean desventajosas para los trabajadores, y en los casos de escasez de mano de -

obra, nivela la competencia entre los patrones, para conseguir trabajadores que presten sus servicios, pero siempre protegiendo a la clase obrera.

C).-El contrato colectivo no es un contrato de trabajo propiamente dicho, ya que las partes no prometen trabajo ni remuneración, sino que en este se fijan las condiciones que deberán regular los contratos individuales de trabajo.

D).-El contrato colectivo no es una yuxtaposición de contratos individuales de trabajo, ya que, además de las condiciones para la prestación de servicios individuales, establece condiciones colectivas para la prestación de servicios. Se puede decir que el contrato colectivo constituye derechos y obligaciones para los contratantes y un conjunto de reglas a las cuales deben sujetarse los contratos individuales.

E).-El contrato colectivo tiene que celebrarse con un sindicato obrero forzosamente, pues así está declarado por la Ley, pudiendo o no estar sindicalizados los patrones.

Existen confusiones entre algunos tratadistas que mencionan los requisitos de Ley como características del contrato-

colectivo; considero que las características son las mencionadas anteriormente y no los artículos que disponen la envoltura y la forma del contrato.

b).- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Contrato Colectivo es una institución que regula -- las relaciones obrero-patronales, por medio de la cual, la clase trabajadora y la empresa establecen ciertas condiciones, bajo las cuales deberá prestarse el trabajo, Es necesario que esta institución jurídica sea revisada para adecuarla a los cambios y transformaciones que sufre el medio en aspectos económico, social y político, Será terrible sobre todo para la clase obrera que un contrato colectivo perdurara indefinidamente sin cambiar. Por esto el legislador muy acertadamente creó un medio para transformar el contrato colectivo cuando éste lo fuera requiriendo y que es la REVISION periódica del mismo.

Si el contrato colectivo no fuera susceptible de modificaciones, cambiaría todo su sentido y razón de ser, y en vez de mantener la paz 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.

Es por ésto que es tan trascendente la Institución Juridica, encargada de adecuar e igualar las condiciones de un --

contrato a las realidades de un momento determinado.

Nuestra actual Ley Laboral le dedica a la Revisión del contrato colectivo un total de cinco artículos a éste tema. El primero de ellos es:

Artículo 397: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indefinido o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con el artículo 399".

Existen dos tipos de Revisión del contrato colectivo que son:

- I. VOLUNTARIA; y,
- II. OBLIGATORIA.

I.- La primera es aquella que puede hacerse en cualquier momento por la simple voluntad de las partes

II.- La Obligatoria es la que obliga a las partes a revisar el contrato, cada determinado lapso de tiempo, a petición de alguna de las partes.

El Artículo 397 lo único que hace es establecer legalmente la Revisión del contrato colectivo, remitiéndose a otro ordenamiento para determinar la forma de hacerlo.

De ésta manera nuestra Ley acepta la acción de Revisión y la entiende como el medio por el cual se tiende a modificar - las condiciones normativas que se han estipulado en el contrato colectivo, para adecuarlas en la misma forma que las condicio - nes económicas, que evolucionan y se transforman tan acelerada - mente en los tiempos actuales. Es pues éste el Artículo que es - blece la garantía para el núcleo trabajador de revisar en forma ordenada el Contrato Colectivo de Trabajo.

El ejercicio de la acción de Revisión está sujeto a va rios requisitos que son:

- a).- Que se hubiere solicitado la Revisión por el titu lar del contrato colectivo o por el empresario.
- b).- Que se solicite en tiempo legal.
- c).- Que antes se hubiere intentado la solución amisto sa.

En la práctica, muchas veces los sindicatos no inten - tan la solución amistosa y ejercitan la acción directamente.

El Artículo 398 dice así: "En la Revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo SINDICATO de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su Revisión;
  
- II. Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores la Revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y,
  
- III. Si se celebró por varios patrones, la Revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos".

La Revisión del contrato colectivo como ya dijimos es una institución necesaria e indispensable del Derecho Colectivo de Trabajo, El empresario como ya se vió tiene la obligación legal de celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato mayoritario que lo solicitare, a simismo esta obligación implica la de renovar el vínculo cuando se encuentre vencido el plazo legal de duración; los trabajadores por conducto de sus sindicatos, tienen la facultad de solicitar su Revisión de acuerdo con lo establecido por este Artículo, y asimismo el legislador le concedió idéntica facultad al empresario.

La variación de las condiciones económicas, afectan -- tanto al trabajador como al patrón; por lo tanto la Ley concede a los dos la facultad de ejercitar 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, es la clase trabajadora la que lo solicita.

La fracción II nos dice que cuando son varios los sin-dicatos titulares, para poder ejercitar la acción de Revisión, - se requiere que lo hagan los sindicatos que tengan más de la mi-dad de la totalidad de los trabajadores miembros de los sindica-tos. Ejemplo: si un contrato colectivo lo celebraron tres sindi-catos con una empresa en la cual hay 100 obreros, de los cuales 40 pertenecen al sindicato 'A', 20 al sindicato 'B', 10 al sindi-cato 'C' y los otros 30 no pertenecen a ningún sindicato. El -- sindicato 'A', sólo, puede solicitar la Revisión, no así el 'B' y el 'C' juntos, menos separados, pues no tienen ni el 50% de - la totalidad de los trabajadores sindicalizados que celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es por esto que ésta fracción es muy atinada, pues no establece que lo hagan más de la mitad de los sindicatos, sino más de la mitad de la totalidad de los trabajadores miembros de los sindicatos.

El Artículo 399 apunta: "La solicitud de Revisión debe

rá hacerse por lo menos sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo-determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por -- tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada. Para el cómputo de ésta término se atenderá alo establecido en el contrato y, en su defecto, ala fecha del depósito".

Como ya se dijo, la Revisión Voluntaria puede realizarse en cualquier momento, Pero los términos establecidos por este precepto se refieren a la Revisión Obligatoria, que puede únicamente realizarse de acuerdo por lo estipulado en este ordenamiento. Lo dispuesto por la Ley en el sentido de que la solicitud de Revisión debe hacerse, por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo, es con el fin de hacerlo saber a la otra u otras partes que la Revisión será obligatoria.

El Maestro Trueba Urbina nos dice: "El legislador incurrió en el error que tenía el Artículo 56 de la Ley Federal del

Trabajo de 1931, al establecer como plazo para solicitar la "Revisión el término mínimo de sesenta días y olvidarse de un plazo máximo. Así un sindicato podrá solicitar la Revisión al día siguiente en que se hubiere revisado un contrato, aduciendo que está dentro del tiempo legal establecido para pedir su Revisión - (29).

Creemos que aunque un poco exagerada es bastante aceptable dicha objeción.

Por otra parte si se presenta después del plazo apuntado, la Revisión Obligatoria dejará de existir. Este Artículo no establece ante quien deberá hacerse ni presentarse la solicitud de 'Revisión'. El Maestro Mario de la Cueva dice "que en su opinión debe hacerse a la otra parte, dotándose de una prueba auténtica de la entrega" (30).

Existe un nuevo Artículo en la Ley Federal del Trabajo que es el 399 Bis, el cual trata de la REVISIÓN ANUAL de los -- contratos colectivos, y que es el objeto de la presente tesis, -- por lo cual será tratado en forma especial en un capítulo posterior.

El Artículo 400 dice así: "Si ninguna de las partes solicitó la Revisión en los términos del artículo 399 o no se -- ejercitó el derecho de Huelga, el contrato colectivo se prorrog-

gará por un período igual al de su duración o continuará por -- tiempo indeterminado".

Este precepto supone que, si un contrato colectivo pactado para durar X ninguna de las partes hace la solicitud de su Revisión por algún medio, quiere decir que las partes celebradas se encuentran conforme con el contenido de dicho contrato y con su silencio desean que continúe vigente, por considerar que se encuentra adecuado a sus necesidades, por lo cual automáticamente y atento a lo establecido en este ordenamiento, se prorrogará el tiempo de duración, ya sea por un tiempo igual al determinado en el contrato o por tiempo indefinido, Habla también este ordenamiento del Derecho de Huelga para pedir la Revisión de acuerdo por lo dispuesto por el Artículo 450.

Algunos autores sostienen que existe contradicción al respecto de lo dispuesto en este Capítulo de la Ley y el Artículo 450, pues afirman que la Revisión del contrato debe realizarse por el procedimiento señalado en el Artículo 397 y demás relativos de este Capítulo y que por lo tanto la Huelga es improcedente para este efecto.

Creemos que la solución que da el Maestro M. de la Cueva es acertada, y dice: "Los trabajadores tienen la libertad de acudir ante la Junta o ir a Huelga o pedir la Revisión. La acción ante la Junta es un derecho pero no un deber y nadie puede obligarse a ejercitar una acción, salvo los casos marcados en

la Ley. La Huelga es un derecho reconocido en la Constitución-- para lograr el equilibrio entre los factores de la producción - en cuyo caso se encuentra la Huelga por Revisión de un contrato colectivo y la Ley ordinaria no puede, a pretexto de reglamantar la Huelga, negar su efectividad". (31).

Creemos que la Huelga la deben ejercitar los trabajadores como último recurso, después de haber intentado la acción - de Revisión ante la Junta.

Habiendo analizado ya la regulación que hace nuestra - Ley Laboral vigente de la Revisión del contrato colectivo, nos- damos cuenta de la visión tan acertada que tuvo el legislador - al facultar tanto a obreros como a patronos, para modificar de común acuerdo las claúsulas que creyeran convenientes del contrato colectivo que rige sus relaciones, para así oír las ade -- cuando a las necesidades cambiantes tanto de la empresa como - de los trabajadores, Es decir que el legislador les dejó puertas abiertas a ambos factores de la producción, para que de co- mún acuerdo y en el momento que lo deseen durante la vigencia - del contrato colectivo realicen parcial o totalmente, modificaciones al conjunto de normas que ellos mismos han establecido - para regir la prestación del trabajo.

Resulta obvio decir que si para alguna de las partes - el contrato que lo rige es sumamente ventajoso, esta parte se -

negará a la Revisión del contrato, razón por la cual y previendo esto el legislador creó la Institución de la Revisión obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte también tuvo que otorgarle el legislador a ambas, un mínimo de certeza jurídica en cuanto a las relaciones que los unen; se quiere decir con esto, que dichas relaciones jurídicas deben tener estabilidad y no estar mutando -- constantemente, ya que sería sumamente perjudicial tanto para los patrones como para los obreros. Por su parte la empresa debe contar con un mínimo de tiempo más o menos largo en el cual subsistan las normas fijadas tanto por ella, como por la asociación profesional, para de esta manera poder planear sus costos de producción y no vivir con la constante amenaza de una imprevisible modificación de éstos.

Por su lado los trabajadores también deben contar con la seguridad de que por un tiempo determinado las prestaciones y condiciones de trabajo subsistirán en los mismos términos. Es así que el legislador dispuso que la Revisión Obligatoria se solicitara, atento a lo dispuesto por el Artículo 399.

El legislador al dar un lapso de dos años para realizar la Revisión Obligatoria del contrato colectivo, quizá con esto dar a patrones y trabajadores un período durante el cual gozaran de tranquilidad, con la certeza jurídica respecto de --

las normas jurídicas que regulen sus relaciones laborales; también prevee, el caso de que si alguno de los factores de la producción no quisiera modificar por mutuo acuerdo, la totalidad o parte del contenido del contrato colectivo, estará éste obligado a efectuar la Revisión.

Algunos autores anteriormente consideraron que el término de dos años que otorgaba la Ley para efectuar la Revisión de los contratos colectivos, era muy corto, pero con los cambios actuales en todos los órdenes se consideró justo.

c).- TECNICAS PARA REALIZAR LA REVISION.

A continuación haremos una serie de recomendaciones y medidas que deben tomar las partes celebrantes de un contrato colectivo, al realizar la Revisión del mismo:

Al recibir la solicitud de Revisión del contrato colectivo, debe hacerse una valuación de las peticiones hechas por el sindicato titular del contrato colectivo para que de acuerdo con esta valuación, conjugada con las posibilidades de la empresa, sea resuelto el pliego petitorio.

Es aconsejable que se presente solicitud no previstas; es obvio que se necesita más tiempo para los pretratativos, posiblemente se disponga de ese tiempo antes de la fecha fijada pa-

ra el comienzo de las negociaciones, pero en caso de que no se disponga de suficiente tiempo podrán iniciarse las negociaciones tratando de revisar primero los asuntos cuyos preparativos ya se tengan listos.

Siguendo al autor WILSON RANDLE diremos: "Las demandas deben analizarse en términos de influencia internas y externas. Debe estudiarse el efecto que produzcan las demandas en la capacidad de seguridad adelante con el 'negocio" (32). El mismo autor nos propone una interrogantes que todo empresario debe tomar en cuenta al estudiar las peticiones propuestas por el sindicato:

¿Está la Compañía en condiciones de hacer un desembolso inmediato?

¿ Puede hacerlo con el transcurso del tiempo?

¿Que efecto tendrán las demandas en la situación de la firma, respecto de sus competidores?

¿ Son las demandas superiores, inferiores o iguales a las presentadas a otras firmas de la misma industria o de la misma zona?

¿ Se incluyen demandas inusitadas o peticiones que sirven para preparar el terreno?

Si tal es el caso:

¿ Cuáles son esas demandas?

¿Hasta que límite se está dispuesto a llegar en la

la contratación colectiva?

¿ Qué contrapropuestas pueden hacer?

¿ Cómo se preparan y se presentarán la defensa y los argumentos contrarios?

¿ Cúales son las demandas a las que la Compañía está dispuesta a acceder por completo y cuáles aquellas a las que la Compañía se opone firmemente?

Después de dejar resueltas estas interrogantes y otras que surjan, en torno de cada demanda deben reunirse los datos que sirvan para negociar, las pruebas, los límites, a que se está dispuesto a llegar, el orden de exposición de los argumentos y las contrapropuestas" (33).

Las demandas del sindicato forman el molde o la armazón del prodecimiento de la Compañía. Los preparativos le dán el cuerpo.

A continuación apoyado en el mismo áutor, se mencio nan las caracterfísiticas de la persona o conjunto de personas que vayan a llevar a cabo, por parte de la empresa o por parte del sindicato las negociaciones de Revisión del contrato colectivo:

"1.- Es indispensable que la persona que vaya a ser el portavoz en las negociaciones, tenga un domi

nio absoluto del idioma, que conozca a fondo los términos del Derecho del Trabajo y que se haga - entender fácilmente por la contraparte.

"2.- Es necesario un conocimiento absoluto de los di-ferente trabajos que se realizan dentro de la empresa.

"3.- Debe estar investido el portavoz con la facultad de decidir, para que de esta manera, no se vea - necesitado de estar obteniendo permisos ayudas o - consejos al contraer obligaciones o derechos.

"4.- El portavoz de las negociaciones debe ser una - persona honorable para que la contraparte esté segura de que las cosas se harán de acuerdo con lo ofrecido, así como también debe de gozar de intachable prestigio, además de ser una persona que - dentro de la organización de la empresa o del -- sindicato desempeñe un cargo lo suficientemente - importante para inspirar respeto.

"5.- La personalidad es un factor que desempeña un papel de suma importancia en las negociaciones del contrato colectivo de trabajo. Debido a que es - necesario que el portavoz, tenga don de gentes, -

soltura en el idioma y ser persuaviso, además de ser una persona paciente y con dominio de sí mismo" (34).

WILSON RANDLE autor antes citado nos recomienda "que el portavoz en las negociaciones del contrato colectivo, debe ser un abogado, debido a que generalmente las negociaciones - culminan en un convenio obrero-patronal y el abogado está instruido perfectamente en las consecuencias jurídicas y las contingencias del caso, por otro lado, encontramos que comumente el abogado se encuentra bien preparado para comentar y deba - tir, También es básico el pleno conocimiento de las leyes en - general y en especial las laborales y quién mejor que un abo - gado para manejar las situaciones de aplicación e interpreta - ción de éstas" (35).

Es frecuente que los representantes del sindicato, so - liciten en la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo una - serie de prestaciones a cambio de nada; es menester en este - caso, el explicar las razones por las cuales resultan improce - dentes dichas peticiones. En tanto que debe dar el empresario - énfasis a la discusión de aquellas peticiones que tengan ra - zón de ser y que vayan de acuerdo con las posibilidades rea - les de la empresa y con las necesidades de los trabajadores. - Una vez lograda la absoluta representación tanto del grupo - - obrero como de la empresa y después de haber hecho un análi -

sis exhaustivo de las peticiones, deberá darse principio a la discusión del pliego petitorio. El orden que se seguirá para discutir el citado pliego, podrá ser el que se menciona a continuación:

- "1.- Es recomendable que conjuntamente los representantes del patrón, como del sindicato hagan una revisión completa del pliego petitorio para que de esta manera ambos queden conscientes de cual es la impresión que sus peticiones causan en la -- otra parte.
- "2.- En caso que la empresa quisiera que se modifica- ran o añadieran algunas cláusulas al contrato co- lectivo, es éste el mejor momento para ser ex -- puestas.
- "3.- Es necesario hacer a un lado las cláusulas con - contenido económico, para fijar la atención pri- meramente en las cláusulas de tipo administrati- vo solicitadas por el grupo obrero.
- "4.- Para resolver finalmente las cláusulas que entra ñen un contenido de carácter económico.

"5.- Existe la posibilidad de que alguna de las partes reserve algunas cláusulas para darles solución después de haber llegado a un acuerdo favorable en otras cláusulas. Es decir, que cuando la parte obrera insiste en que le sea resuelta favorablemente alguna cláusula y el patrón cree que no debe otorgar la totalidad o en parte lo solicitado, debe dejar pendiente la resolución de esta cláusula, para después de haber otorgado otro tipo de concesiones tanto administrativas como económicas, sea más fácil la resolución de esta cláusula rezagada" (36).

Como es del conocimiento de todos, la cláusula fundamental en casi todas las revisiones, es aquella que solicita aumento en los salarios. Queda en manos del empresario después de establecer y estudiar las posibilidades de la empresa, manifestar a los representantes del interés profesional, cual es el máximo de aumento que puede otorgar, a demás de fundar las causas en que se apoya. En caso de que el sindicato acepte la cantidad ofrecida, por concepto de aumento de salario, será más fácil dar solución a todas las demás peticiones.

Por otra lado encontramos otra táctica bastante generalizada en nuestro medio, que consiste en dejar al último la discusión de la cláusula por medio de la cual, se pide un au -

mento de salarios.

Se puede dar el caso de que por cualquier motivo las partes no hayan podido llegar a un acuerdo en el plazo fijado por la Ley; por lo tanto, la solución del conflicto, de acuerdo con el texto de la Ley de 1931, se dejaba el asunto en manos de las autoridades laborales correspondientes, las cuales escuchando los fundamentos de las partes, emitían un laudo para dar fin al conflicto, pero la Ley actual no da solución al respecto, por lo cual pensamos que corresponde a las partes el llevar el asunto a las autoridades o resolverlo personalmente.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Guerrero Euquerio, "Derecho del Trabajo", Pág. 241.
- 2.- Cueva Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, -- Pág. 632.
- 3.- Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Pág. 287.
- 4.- Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. I, Pág. 418.
- 5.- Trueba Urbina A. y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada y Comentada, Pág. 165.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Pág. 409.
- 7.- IDEM.
- 8.- Castorena J. Jesús, Ob. Cit. Pág. 280.
- 9.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. Pág. -- 166.
- 10.- Cueva Mario de la., Ob. Cit. Pág. 635.
- 11.- Cavazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pág. 410.
- 12.- Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, No. - 296-83-2a., de Fecha 2 de Agosto de 1938.
- 13.- Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría - y la Práctica, Pág. 418.
- 14.- Castorena J. Jesús, Ob. Cit. Pág. 281.
- 15.- IDEM. Pág. 282.
- 16.- Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Pág. 411.
- 17.- Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación DT. -- 561-1960, de Fecha 10 de Marzo de 1961.
- 18.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. Pág. -- 167.
- 19.- Cavazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pág. 411.
- 20.- IDEM., Pág. 412.

- 21.- IDEM.- Pág. 412.
- 22.- Trueba Urbina A. y Trueba Barrera J. Op. Cit. pág. 168.
- 23.- Cavazos Flores Baltazar. Op. Cit. Pág. 389.
- 25.- Garizurieta Jorge. "Apuntes del curso de Derecho del Trabajo".
- 26.- Castorena J. Jesús. Op. Cit., Pág.274.
- 27.- Trueba Urbina A. "Nuevo Derecho del Trabajo". Pág. 387.
- 28.- Cavazos Florez Baltazar. Op. Cit. Pág. 414.
- 29.- Cavazos Flores Baltazar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica". Pág. 419
- 30.- Cueva Mario de la "Derecho Mexicano del Trabajo".  
pág. 677.
- 31.- IDEM.- Pág.678
- 32.- Randle Wilson. "El Contrato Colectivo de Trabajo".  
pág. 184.
- 33.- IDEM.- Pág 185.
- 34.- IDEM .- Pág.151.
- 35.- Idem.- Pág. 153.
- 36.- IDEM.- Pág. 175.

## LA REVISION ANUAL DEL CONTRATO COLECTIVO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

En los últimos cinco años, han aparecido en todo el mundo fenómenos económicos que han hecho cambiar la política de muchos países. Estos cambios han repercutido en los sistemas jurídicos de muchos pueblos, y México no podía ser la excepción.

En el año de 1974, un año especialmente difícil para nuestra Nación, que se vió ahogada por el proceso que los economistas denominan inflación. La economía del País estuvo en crisis y hubo necesidad de realizar una serie de cambios en el régimen fiscal que, anticuado e inoperante, era insuficiente para que el Estado se hiciera de los fondos necesarios para sufragar sus necesidades.

Este aumento en el sistema tributario, dió origen a que los factores de la producción se descompensarán. Por una parte los representantes del capital aumentaron el costo de los artículos de toda índole y, así, los artículos de primera necesidad aumentaron su valor casi al doble de su precio, sin que el empresario aumentara el salario de sus trabajadores.

La clase obrera y el campesino percibieron más que nunca la incapacidad y disminución del poder adquisitivo de su salario. Era absolutamente necesario un ajuste de salarios con el valor real del precio de la vida. Fué entonces cuando la clase trabajadora, en un movimiento organizado y general, se lanzó a la lucha, haciendo valer el derecho de huelga que le otorga la Constitución; emplazó a la parte patronal a una suspensión total de labores en todo el País, que estallaría el día 22 de septiembre de 1974 en todas aquellas empresas que no aumentaran en un 35% el salario de los trabajadores. La huelga hubiera sido perfectamente lícita y existente, en caso de haber estallando, pues reunía todos los requisitos que la Ley exigía; pero es indudable que el golpe que se hubiera causado a la economía nacional hubiera sido terrible. Una vez más se dejó sentir la fuerza de una clase trabajadora que, aunque en nuestro País es controlada, en ocasiones parece despertar de su letargo y dá muestras de lo que es capaz.

Los órganos del Estado, conscientes del problema que se avecinaba, reunieron a representantes del sector obrero y del sector empresarial para discutir el asunto y poder llegar a un arreglo. Los empresarios eran conscientes de que el aumento en los salarios era totalmente necesario, pero también sabía que tenía que proteger sus intereses y conceder el aumento más bajo posible. Por su parte, la clase obrera se veía presionada a conseguir un arreglo pronto, por medio del cual vie-

ra aumentado su ingreso y, si bien el aumento mencionado no era el que pretendían, si fuera suficientemente bueno como para ver un poco más desahogadas sus necesidades. Así, después de muchos intercambios de ideas, el proletariado tuvo que ceder parte de sus intereses y, una vez más, la clase desprotegida vió en parte mermado su poder.

Se llegó, finalmente, al acuerdo de recomendar a los empresarios realizar un aumento del 22% en el salario de sus trabajadores, sin que fuera obligatorio el hacerlo.

El legislador dióse cuenta entonces de que dadas las condiciones económicas en que se desenvolvía el mundo, era necesario un aumento en el costo de todos los artículos y que además este aumento no sería esporádico, sino constante y continuo. Vió, con gran acierto, la necesidad de crear un precepto por medio del cual los trabajadores tuvieran la oportunidad de igualar su salario a las condiciones reales existentes en determinado tiempo, sin la necesidad de llegar al emplazamiento a huelga.

Así fué como nació el Artículo 399 Bis de nuestra Ley Laboral, a consecuencia de los cambios continuos en la economía y por la necesidad de crear un medio legal que adecuara las condiciones en lo que al salario respecta, con los aumentos de la economía actual, que son repentinos, a celerados y

muy perceptibles, sobre todo para la clase necesitada.

La Ley Laboral establecía que los contratos colectivos serían revisables cada dos años, tiempo que ahora parece demasiado prolongado, pues el salario que se estipula en un tabulador, en el transcurso de dos años es totalmente insuficiente y aún en menos tiempo; por ello, en la época actual, es necesario transformar el salario anualmente; así lo requiere la realidad económica.

El Artículo 399 Bis establece: "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.

Este artículo fué creado por el Derecho de fecha 27 de septiembre de 1974 y entró en vigor el 12 de mayo de 1975.

En su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", el Maestro Trueba Urbina nos dice: "La delicada situación económica que actualmente priva en nuestro País, como consecuencia del desquiciamiento económico mundial, para aliviar la repercusión de la crisis en la clase obrera, se adicionó nuestra Ley con un

nuevo precepto que dispone la Revisión anula de los contratos colectivos, debiéndose hacer la solicitud por lo menos 30 -- días antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga" (1).

Con la creación de este artículo, surge el sentido -- profundamente reivindicador de los derechos del trabajador y el espíritu proteccionista del mismo, que tiene el Derecho La boral Mexicano y que marca el Artículo 123 Constitucional. Es to es parte de la Teoría integral del ilustre Maestro Alberto Trueba Urbina, y que para su mejor comprensión, se transcribe en forma sintetizada:

#### PENSAMIENTO DEL DOCTRO ALBERTO TRUEBA URBINA

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo, es la re- velación que le dieron al Maestro los textos del Artículo 123 - Constitucional. En dicho precepto se descubre la naturaleza so cial, proteccionista y reivindicadora del Derecho Laboral. Es ta Teoría, aportación a la Ciencia Jurídica y que hizo el Maes tro, se resume de la siguiente forma:

" PRIMERO: La Teoría Integral divulga el contenido - del Artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, iden tifica al Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho no es-

**Derecho Público ni Privado.**

SEGUNDO: Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 10. de mayo de 1970 , es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional, que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados 'subordinados' o 'dependientes' y a los autónomos, Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc. del Código de Comercio, son contratos de trabajo, La nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

TERCERO: El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores sino reivindicatorias, que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía, con los bienes de la producción, que provienen del régimen de explotación capitalista.

CUARTO: Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las Leyes del Trabajo deben prote

ger y tutelar a los trabajadores, frente a sus explotadores;-- así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De la misma manera que el Poder judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores; también el proceso laboral debe ser instrumentos de reivindicación de la clase obrera.

QUINTO: Como los Poderes Políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del Artículo 123 de la Constitución Social, que consagra, para la clase obrera, el derecho a la Revolución Proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Teoría Integral es, en suma, no solo la explicación de la relaciones sociales del Art. 123 y de sus leyes reglamentarias, sino fuerzas dialécticas para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de los hombres y mujeres -- que viven en nuestro País" (2).

El Maestro Trueba Urbina, sostiene que la idea del Derecho Social es una de las manifestaciones más trascendentes de la vida jurídica contemporánea y creemos que tal punto de vista es acertado; y es que, actualmente, vivimos una época en

la que nace una rama jurídica con características muy particulares, cuya trascendencia e importancia imponen la necesidad de estudiarla a fondo y establecer las bases en las que se - - desarrollará en un futuro.

Así tenemos que la subjetividad del Artículo 399 Bis, es profundamente de sentido social, En este artículo se puede apreciar con claridad el espíritu proteccionista de la Ley Laboral al trabajador; se nota auténticamente la reivindicación que hace el Derecho del Trabajo de la clase proletaria, con el objeto de que exista una recuperación de la plusvalía de su labor; es un precepto netamente revolucionario, en lo que a reivindicación social se refiere.

Por otra parte, la Revisión Anual del contrato colectivo, no debe verse como un peligro por parte del sector empresarial, sino todo lo contrario, pues es un medio eficaz para - detener el movimiento de la inflación económica. Si ya hemos visto que la Revisión del contrato colectivo es un fenómeno - jurídico, que debe su nacimiento a la necesidad de adecuar - - ciertas condiciones que existen en un contrato, con las nuevas transformaciones que tienen una sociedad con el transcurso del tiempo, se entiende que estas transformaciones son principalmente en el orden económico. Las transformaciones económicas que hemos referido, afectan tanto a los trabajadores como a los patrones también pueden utilizar la Revisión del contrato co-

lectivo como un medio para proteger sus intereses, solicitando en un momento determinado, la Revisión, por lo que a salarios se refiere; para evitar después un desajuste mayor, cuando se espere que las condiciones económicas mejoren, como es en los cambios de régimen y en algunos otros momentos difíciles, a los cuales se enfrentan las empresas, que varían según el objeto social de las mismas.

Con el fin de ampliar las opiniones respecto al tema fundamental de la presente tesis, se realizó una entrevista con el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Organismo del Estado que actúa como tercero ajeno a las partes, en los conflictos laborales colectivos y, por lo tanto, en los contratos colectivos, con el objeto de avenir a las partes y ayudar a resolver los problemas que se susciten en el transcurso de las discusiones.

Después de tener pláticas con varios de estos Funcionarios, se llegó a la siguiente conclusión:

- A).- La creación del Art. 399 Bis, ha cumplido su objetivo, que es igualar las condiciones del trabajador a las exigencias creadas por las transformaciones económicas.

- B). Desde mediados del año pasado, se efectúan con -- éxito las revisiones anuales de los contratos colectivos.
- C). Este Cuerpo del Gobierno Federal toma como índice para recomendar a los patrones el aumento de los salarios,, diversos datos proporcionados por el - Banco de México, la C.T.M., la Cámara Nacional del Comercio, etc. acerca del porcentaje de crecimiento inflacionario, del cual se saca un promedio para realizar el aumento de salarios.
- D). El aumento que deba hacerse a los salarios, es - una recomendación y no un acto impositivo, dejando a la voluntad de las partes el monto.
- E). El sistema creado por el Artículo 399 Bis es el - adecuado a la realidad mexicana.

En un principio, al ver los transtornos económicos mundiales que se dejaban sentir en el País, haciendo que la moneda perdiera su valor real y, por lo tanto, el salario su capacidad adquisitiva, en todo el mundo se comenzaron a crear sistemas por medio de los cuales se aumentara el salario de -- los trabajadores, para resolver las necesidades que los fenómenos económicos habían venido a complicar. Así, en Europa, se -

creó el sistema conocido como 'BALANCE MOVIL', que consiste en aumentar el salario de los trabajadores, para proporcionarlo - al aumento de la vida, en el momento en que surgiera una crisis, es decir, sin poner un período de tiempo para realizar el aumento, pudiendo hacerse este cuantas veces fuera necesario, - según el número de crisis económicas, siendo el aumento del salario proporcional al aumento del costo de la vida.

En un principio, se quiso adoptar este sistema en -- nuestro País, pero se le encontraron grandes defectos, como el hecho de crear conflictos económicos nacionales muy grandes, - al no tener el País una estabilidad, en lo que a salario se -- refiere, y quedando a la deriva de los fenómenos económicos. - Además de ser un medio propicio para crear deliberadamente, -- por cualquiera de los factores de la producción, crisis económicas. Por ésto, viendo el sistema jurídico de México, se creó el Art. 399 Bis, como medio para igualar el salario a los au - mentos del costo de la vida, creados por el proceso inflacion - nario; creando de esta manera un sistema propio y adecuado a - las condiciones de nuestras costumbres.

Una cuestión que se han planteado algunos Juristas -- que han estudiado el problema, es la siguiente: ¿ Es la Revi - sión estipulada por el Art. 399 Bis, la solución para detener - el proceso inflacionario? Nosotros pensamos que nó, y, más aún, algunos Juristas opinan lo contrario: tal precepto no sólo no-

resuelve el problema de la inflación, sino que, peor aún, la institucionaliza, dando al sector obrero un medio para elevar los salarios en períodos muy cortos de tiempo, cuando realmente no son necesarios los aumentos.

Creemos que los que opinan que el nuevo ordenamiento es el medio para detener el aumento del 'Modus Vivendi', y los que dicen que es el institucionalizar la inflación, se equivocan, pues el espíritu de la norma no es crear un medio para detener la inflación, ya que ésta no es producto de las condiciones laborales de un pueblo, sino que, para su creación y evolución, se conjugan diversos factores; por tanto, un precepto jurídico laboral no es el medio para detener un problema económico mundial. Mucho menos es el de crear cada año un aumento de la mano de obra que, más tarde, lleve al aumento de todos los productos.

El fin subjetivo del Art. 399 Bis, desde nuestro punto de vista, es: 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, actualmente ya no cada cuatro ni seis años, como hace unos lustros, actualmente lo que hoy vale uno, el próximo mes vale dos y en seis meses valdrá cuatro. Por tanto, es necesario un ordenamiento que reivindique al trabajador y le permita sufragar sus necesidades, ajustando su sa

lario anualmente a las variaciones económicas habidas.

Cuando aumentan los precios de los artículos de primera necesidad, el salario pierde consecuentemente su capacidad adquisitiva y por tanto el trabajador se ve afectado notablemente en su economía personal, creándose automáticamente la conciencia de grupo para luchar por el aumento en el salario. Consecuentemente a lo anterior se acarrea la devaluación de la moneda creada una crisis total en la economía interna del país afectado.

Por mandato Constitucional, el salario debe 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, Esto lo estipula el Artículo 123 Constitucional en su fracción A, inciso VI.

A continuación presentaré la ponencia, elaborada por el Lic. Rafael Lebrija y que se presentó en el VII Congreso Nacional de Industriales; como antecedentes presenta:

"1.- Con motivo de la inflación mundial y anual que comenzó a desarrollarse en 1973, se tuvieron dos graves problemas laborales en ese año y en el de 1974.

"2.- Se llegó a anunciar una huelga general, en el País, de, no complacer la solicitud de los sindicatos de aumentar los salarios de los trabajadores.

Afortunadamente tanto el problema de 1973 como el de 1974 quedaron conjurados por la celebración de pactos entre los trabajadores organizados del País y las organizaciones empresariales del mismo, bajo la dirección de autoridades gubernamentales. Dichos acuerdos se hicieron constar en dos recomendaciones para todos los patrones y trabajadores del País, fijando un aumento salarial en 1973, de 20% y en 1974 de 22%.

Las recomendaciones en cuestión siguieron los pasos de la decisión gubernamental de aumentar los salarios de los trabajadores públicos. Las recomendaciones hechas establecieron topes en el aumento salarial, para el efecto de evitar que los salarios altos fueran alterados a cantidades muy superiores por la aplicación del porcentaje.

"3.- Con la idea de evitar problemas nacionales como los que se mencionan en los puntos anteriores, el Presidente de la Republica envió, con fecha de 18 de septiembre de 1974, al H. Congreso de la Unión, una iniciativa de Decreto para reformar la Ley Federal del Trabajo, en los Artículos 570,

571 fracciones I y II y 573, fracciones III y V, - para adicionar la propia Ley en los Artículos --- 399 Bis, 419, Bis, fracción VII del 450 y fracciones V y VI del 561.

Las reformas a los Artículos 561, fracciones V y VI, - 570, 571, fracciones I y II y 573 fracciones III y V, entraron en vigor el 1o. de enero de 1975 y se refieren a publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, así como para resolver las consultas que sobre tales fluctuaciones se presenten, y fijar los salarios mínimos cada año a partir del 1o. de enero.

Las demás reformas que consisten en la Revisión Anual de salarios (además de la Bi-anual global) entraron en vigor a partir del 1o. de mayo de 1975.

"4.- De acuerdo con la exposición de motivos en que fundó el Ejecutivo Federal de iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, se estableció la Revisión de salarios anualmente, para restaurar, el poder de compra de los mismos.

Al efecto, es conveniente transcribir algunos de los párrafos de la iniciativa mencionada:

"I.- El Artículo 123 en la fracción VI de su apartado A, factulta a las comisiones regionales de los Salarios Mínimos para fijar éstos con la aprobación de la Comisión Nacional respectiva; por su parte, la Ley Federal del Trabajo señala un período de dos años como límite temporal de vigencia de los mismos. En cuanto a los contratos colectivos y a los contratos ley, su revisión ordinaria procede, también, cada dos años".

"II.- Esos lapsos fueron adecuados en épocas de estabilidad. Son en cambio notoriamente prolongados -- cuando las alteraciones de los precios deterioran a un ritmo acelerado la capacidad adquisitiva de los salarios. El mantenimiento del valor real de las percepciones de los trabajadores y el equilibrio de los factores de la producción -- precisan la educación de nuestro marco jurídico a una situación económica mundial cuyo término -- no podemos predecir".

"III.- Desde hace tiempo, las organizaciones internacionales competentes en la materia aconsejan la -- adopción de normas que garanticen, frente a toda contingencia, el poder adquisitivo del salario, -- La mayor parte de los países que han vivido lar-

gos períodos de inestabilidad económica, han creado diversos mecanismos que permiten ajustar, con relativa frecuencia los salarios a los niveles de los previos".

"IV.-Es menester instaurar fórmulas que nos permitan satisfacer, de manera oportuna y permanente, la necesidad de restaurar el poder de compra de los salarios, Es preciso además que, al mantener el equilibrio de los factores productivos, propicie la armonía de las relaciones obrero-patronales".

"V.- El proyecto comprende también las reformas que hacen posible el ajuste anual de los salarios establecidos en los contratos colectivos. Se mantiene el derecho de las partes a revisar total o parcialmente los contratos al término de su vigencia, pero se establece la facultad de solicitar anualmente su Revisión, por lo que hace a los salarios en efectivo por cuota diaria que han sido pactados".

"VI.-Esta disposición no contraría las normas que determinan los elementos que integren el salario. No obstante, y supuesto que las demás ventajas económicas contenidas en el Artículo 84 de la

Ley, son objeto de Revisión cada dos años, se --  
consideró conveniente circunscribir el ajuste --  
anual a los pagos hechos en efectivo por cuota -  
diaria, El deterioro del poder adquisitivo afect-  
ta fundamentalmente dichos pagos que, al increm-  
entarse, generan en forma automática la elevación -  
ción de otras prestaciones."

"5.- Como se puede ver de las citas anteriores, se esta-  
tableció una reforma a la Ley Laboral para el --  
efecto de:

- a). Revisar los salarios mínimos anualmente y
- b). Revisar los salarios contractuales también anualmen-  
mente.

En ambos casos y como establece el Ejecutivo Federal -  
en su iniciativa, para cubrir el demérito del salario por alter -  
teraciones de los precios, y previo estudio (salario mínimo) -  
de la Comisión respectiva.

Las consideraciones de la Ponencia que analizamos son  
los siguientes:

PRIMERA: Debe considerarse la pérdida del valor adquisitivo del salario frente al aumento de precios en -- artículos básicos (tal y como se hace en el caso de -- salarios mínimos), pero no en los suntuarios.

Es decir, los aumentos de los salarios en la nueva revisión anual, deben tener un tope, que es el de la diferencia en el poder de compra de esos artículos básicos para la vida normal, y no ir a aumentos dispara-dos que, indiscutiblemente, fomenten la inflación.

SEGUNDA: El error fundamental, es el de hablar en to-do caso de aumentos porcentuales, que sobrepasan la -- idea que inspiró la reforma legal. Basta para ver lo -- anterior cualquier ejemplo: a un trabajador que gana \$ 300.00 diarios, si se le otorga un aumento de 15% -- va a tener un ingreso de \$45.00 diarios más las repercusiones en las prestaciones contractuales; en -- cambio un obrero con salario de \$100.00 diarios, apli -- cándole el mismo porcentaje, sólo tendrá un aumento -- de \$15.00 diarios, En los dos casos anteriores el impac -- to de demérito en el poder adquisitivo del salario -- (por aumento de los precios en artículos básicos), es el mismo y, sin embargo se crea una diferencia que -- con el transcurso del tiempo será cada vez mayor. Estos aumentos, además de ser discriminatorios fomen -- tan indiscutiblemente la inflación.

TERCERO: Este hecho ha sido reconocido no solo por el Gobierno sino por las organizaciones obreras en el -- antecedente de las recomendaciones de 1973 y 1974, en las cuales se estableció claramente un tope máximo al aumento.

El Lic. Lebrija, llegó a las siguientes conclusiones:

1.- El aumento salarial anual a que se refieren las reformas - de los Artículos 570, 571 fracciones I y II, 573 fracciones III y V y las adiciones a la Ley Federal del Trabajo de los Artículos 399 Bis, 450 fracción VII y 561 fracciones V y VI, debe -- limitarse a cubrir el demérito del salario en su poder adquisitivo, sobre los índices anuales que establezca el Banco de Mé-xico y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

2.- Para los efectos de la conclusión anterior, los - aumentos de los salarios deberán hacerse con límite a las cant-tidades en pesos diarios, que correspondan a los índices ofic-iales, Este conservará a todos los salarios exactamente en -- las mismas diferencias.

3.- Las revisiones bi-anuales de los contratos colectivos seguirán su proceso normal" (3).

Este estudio es la opinión empresarial y resulta basu-tante acertada en los puntos que trata desde luego muy superficialmente.

En ese mismo Congreso la Cámara Nacional de la Industria Textil analizó brevemente, el problema de la revisión salarial anual del contrato colectivo y lo expresó de la siguiente manera:

"Antes de los conflictos nacionales planteados por el movimiento obrero y auspiciados por el Ejecutivo Federal -- para exigir en plena vigencia de los salarios mínimos y de los Contratos Colectivos de Trabajo, así como de los Contratos Ley, la Revisión de tales salarios y contratos, solo tenía lugar -- cada dos años, tomando en cuenta el legislador--por cierto desde 1931--los siguientes factores:

- a) La necesidad de permitir una planeación de las actividades económicas.
- b) La necesidad de incrementar cada dos años los salarios para poder hacer frente el encarecimiento de la vida y proyectar asimismo, un mayor ingreso para los trabajadores.
- c) Mantener un clima de tranquilidad social, supuesto que unos meses antes de una revisión de contrato colectivo o de contrato ley debiéndose plantear ésta con antelación de dos o tres meses, respectivamente, tendrían lugar trabajos previos de estudio--por parte de sindicatos durante dos meses antes o--

sea que en un lapso no menor de cuatro meses ya se creaba un clima de agitación y de desajuste en las relaciones obrero-patronales, preocupándose los -- trabajadores de qué tenían que pedir y pedían; y -- preocupándose también el sector patronal por lo -- que se les reclamaba.

Durante el lapso inevitable y fatal ha existido y -- existe en la fuente de trabajo una agitación que -- se traduce en mermas en la producción y se afecta -- la productividad.

Si examinamos ahora el resultado del cambio de dos -- años a un año, por lo que toca a la revisión de los salarios, -- resulta que la misma agitación existe, solo que ahora anualmen -- te, con grave peligro para las fuentes de trabajo y un perjuici -- cio de la economía general del País.

Una de las razones que se tuvieron por el legislador -- para cambiar las revisiones bianuales de los salarios, fue la -- de permitir ciertos ajustes dentro de proceso inflacionario -- galopante, que surgió en los años de 1972, 1973, 1974 y 1975, -- a fin de que las revisiones se negociaran sin un salto brusco -- en los porcentajes y dentro de un orden jurídico normal.

El resultado ha sido desastroso supuesto que el inver -- sionista que tiene exclusivamente nueve meses de tranquilidad -- cuando mucho, no puede planear adecuadamente con la visión y --

el lapso que razonablemente debe tomar en cuenta; y por otra parte los aumentos anuales se han desorbitado debido a la presión sindical. Realmente el resultado ha sido negativo para las fuentes de trabajo y para el desarrollo económico de México.

Creemos que ha llegado el momento de valorar la experiencia habida y al efecto, como resultado de los trabajos de este Congreso Nacional de Industriales, adoptar la siguiente:

RESOLUCION: "que los salarios mínimos, así como los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley se revisen únicamente cada dos años" (4).

La opinión antes descrita es completamente de tendencia capitalistas, más no deja de señalar un problema latente en los últimos años, la inseguridad de los inversionistas. Y si también es cierto que la inquietud que se creaba antes cada dos años en las vísperas de la revisión del contrato colectivo ahora es anual.

Desde luego que el legislador posiblemente sacrificó la tranquilidad aparente que existía durante dos años antiguamente, por la inquietud existente cada año actual, pero que da la opción al trabajador de igualar sus ingresos al aumento del costo de la vida.

Cabría preguntar ¿ Cual intranquilidad sería peor, la del Sector Patronal y el Sector Obrero que tiene lugar meses - antes de la revisión anual? o ¿ Por consecuencia de los movi - mientos inflacionario la que se creara fortuifamente por los - trabajadores, al verse ahogados, ante la imposibilidad de sol - ventar sus necesidades?

Creemos que de los males el menor, por lo tanto es ne - cesario en la actualidad la revisión del contrato colectivo, -- la cual se levanta como un escudo protector del trabajador, - ante los embates económicos de la vida moderna, que con sus - aceleradas variaciones, hacen que el salario pierda su capaci - dad adquisitiva, en periodos muy cortos de tiempo, cosa que no sucedía antes.

Por ésto es que la creación del Artículo 399 Bis, pue - de ser un arma de dos filos, uno de ellos sería el innegable - beneficio que da al trabajador en tiempos de crisis y otro es - el abuso del que puede ser objeto por parte de los trabajado - res este precepto.

Con todo, pensamos que el espíritu de la norma que - analizamos es profundamente proteccionista de la clase trabaja - dora, que es la parte debil dentro de los factores de la pro - ducción y por lo tanto, el que alcanza el fin que persigue el - Derecho Laboral.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S .

- 1.- Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Pág. 395
- 2.- IDEM.- Pág. 224.
- 3.- Lebrija Rafael. Ponencia en el VII Congreso Nacional de --  
Industriales.
- 4.- Ponencia en el VII Congreso Nacional de Industriales de la-  
Camara Nacional de la Industria Textil.

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

- 1.- La creación del Contrato Colectivo en el Derecho Laboral, - fué para los trabajadores el medio por el cual obtuvieron fuerza de grupo para, obtener del patrón mejores condiciones de trabajo, reivindicando así sus derechos.
- 2.- El contrato Colectivo de Trabajo, es la institución jurídica idónea, para lograr la conciliación de los intereses obrero-patronales, ya que gracias a él, se hacen más equitativas y justas las relaciones entre patrones y trabajadores.
- 3.- El haber sido institucionalizado el Derecho Social en la Constitución de 1917, trajo aparejada la protección y -- reivindicación de la clase obrera con creaciones tales como el Contrato Colectivo, que aunque no fué dispuesto en el Artículo 123 liberalmente, si se presupone, como un alcance más del profundo espíritu social de este precepto -- Único en su género.
- 4.- El Contrato Colectivo ha adquirido un desarrollo cada vez mayor y un lugar más importante en la vida económica social moderna convirtiéndose en una necesidad absoluta, para el buen funcionamiento de las relaciones obrero-patronales.
- 5.- La Revisión del Contrato colectivo de Trabajo es el medio por el cual la institución se transforma haciendo que el -- Contrato no sea con el tiempo un aparato que arrastre al -- trabajador a condiciones inoperantes de trabajo, sino que se modifique de acuerdo con las necesidades de la clase -- obrera, de acuerdo a las modificaciones de la vida.
- 6.- El establecimiento de la Revisión Anual del Contrato Colectivo que marca el Artículo 399 Bis por lo que se refiere a salarios, es una aportación necesaria actualmente, teniendo en cuenta las variaciones tan aceleradas y perceptibles de la vida contemporánea.
- 7.- La Revisión Anual de los salarios contractuales realmente, ajusta el ingreso del trabajador a las variaciones de los aumentos en los precios de los artículos, creados por diversos fenómenos de tipo económico.
- 8.- A la luz de la Teoría Integral, la Revisión Anual de el Contrato Colectivo de Trabajo, es el medio idóneo para reivindicar y proteger a la clase proletaria organizada, de los procesos inflacionarios que afectan notablemente el estado de su vida ordinaria.

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

- 1.- Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Edición 1a. Editorial Bibliografía Omeba, año 1963, Buenos Aires, Argentina.
- 2.- Camiro Maximiliano. Ensayo del Contrato Colectivo de Trabajo, Edición 1a. Editorial Manuel León Sanchez, año 1924 México, D.F.
- 3.- Castorena J Jesús Manual de Derecho Obrero, Edición 6a. - Editorial Fuentes Impresores, S.A. año 1973, México, D.F.
- 4.- Cavazos Flores Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica, Edición 2a. Editorial Jus, S.A. año 1973, México, D.F.
- 5.- Cavazos Florez Baltzar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizadas, Edición 1a. Editorial Jus, año de 1975, México, D.F.
- 6.- Cepeda Villareal Rodolfo, Apuntes del Derecho del Trabajo - año 1966, México, D.F.
- 7.- Cueva Mario De La. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, - Edición 7a. Editorial Porrúa, S.A. año 1966, México, D.F.
- 8.- Delgado Mayo Rubén . Elementos de Derecho Mexicano del trabajo, Edición 2a. Editorial Gráfica Horizonte, S.A. año - 1964, México, D.F.
- 9.- Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1917, Tomo II.
- 10.- Garizurieta Jorge. Apuntes del Curso de Derecho del Trabajo.
- 11.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edición 2a. Editorial Porrúa, S.A. año 1963, México, D.F.
- 12.- Lebrija Rafael, Ponencia, Los Aumentos Salariales Anuales y su debida Aplicación, presentada en el VII Congreso Nacional de Industriales, año 1976, México, D.F.
- 13.- Ponencia presentada por la Cámara Nacional de la Industria Textil en el VII Congreso Nacional de Industriales, año 1976, México, D.F..
- 14.- Proyecto de la Ley Laboral , Fortes Gil, México.
- 15.- Proyecto de la Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria y Comercio, año 1931, México, D.F.
- 16.- Randle C. Wilson. Contrato Colectivo de Trabajo Edición 1a.

- en Español, Editorial Letar, S.A. año 1958, México D.F.
17. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Edición Editorial Porrúa, S.A. año 1935, México, D.F.
  18. Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123, Edición 2a. -- Editorial Porrúa, S.A. año 1967 México D.F.
  19. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera J, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Edición 21a. Editorial Porrúa, S.A.- año de 1973, México, D.F.