

463

ZEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

ESTUDIO DOGMATICO DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RAYMUNDO DE LA TORRE CRUZ



NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MEXICO

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

IN MEMORIAM

A MI MADRE:

GUILLERMINA CRUZ AHEDO,

Por el amor, comprensión y enseñanzas

que me brindó

durante toda su vida.

*

A MI PADRE:

RAYMUNDO DE LA TORRE TREJO,

Y a mis Hermanos:

GUILLERMO, SERGIO ARTURO, GUSTAVO

Y

ENRIQUE.

Por su Apoyo.

*

A BIBIANA PATIÑO:

Por su Amor

y

Apoyo Incondicional.

A LOS LICENCIADOS
HORTENCIA VEGA ZUÑIGA
IRMA MARGARITA BARON LEAL
RAMON RODRIGUEZ MORENO
MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

Y en especial a
EDUARDO ALONSO MARTINEZ AGUILAR,
Porque con sus conocimientos,
asesoría y ayuda, me ilustraron
en el conocimiento de la verdad
en el ámbito jurídico
y porque gracias a su colaboración
me fue posible culminar este trabajo.

*

Y a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO,
por haberme dado la Oportunidad
de Estudiar la Carrera de:
LICENCIADO EN DERECHO.

*

I

ESTUDIO DOGMÁTICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

	PAG.
INTRODUCCION.	1

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 Antecedentes Generales.....	4
1.2 Evolución y nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Mexicano.....	17
1.3 El Contrato Colectivo y la Ley Federal del -- Trabajo del 18 de Agosto de 1931.....	30
1.4 El Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Fe- deral del Trabajo de 1970.....	33

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO

2.1 Derecho Público.....	39
2.2 Derecho Privado.....	52
2.3 Derecho Social.....	60

CAPITULO III

DIVERSAS CONCEPTUALIZACIONES EN MATERIA DE
TRABAJO

3. Las relaciones colectivas e individuales de Trabajo	67
--	----

II

	PAG.
3.2 Sujetos que intervienen en las relaciones colectivas e individuales de trabajo.....	71
3.3 Conceptualización de Contrato Colectivo de Trabajo.....	86
3.4 El Contrato Colectivo de Trabajo y su definición según la Ley Federal del - Trabajo vigente.....	92

CAPITULO IV

ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO EN EL

DERECHO MEXICANO

4.1 La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.....	96
4.2 El contenido, revisión y vigencia del - Contrato Colectivo de Trabajo.....	110
4.3 Su terminación.....	124
4.4. Algunas consideraciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.....	131

INTRODUCCION

El observar cada día y ser partícipe de los problemas laborales existentes y en especial los relativos al contrato colectivo de trabajo y su depósito, son el estímulo que me impulsó para la elaboración de este trabajo, con la pretensión de ser objetivo en el análisis de esta pequeña, pero no por ello menos importante, parte del ahora vasto y complejo Derecho del Trabajo.

De la sola contemplación del Derecho Laboral a través del tiempo, nos ha enseñado que los problemas de los bajos salarios, los despidos injustificados, las normas que regulan la contratación colectiva, y ésta con la inevitable intervención de las organizaciones sindicales, entre otros, no son problemas de un grupo, de una clase social o de un individuo, son problemas que afectan a toda la sociedad.

El Derecho Colectivo del trabajo a través del contrato colectivo de trabajo, ha luchado y tiene como uno de sus principales propósitos el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, o sea elevar su nivel de vida, por lo tanto, el objetivo y razón de ser del contrato colectivo de trabajo, es el de proporcionar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, superiores a las establecidas en la

Ley, la cuál en la práctica no siempre se cumple por diversas razones, de tipo económico, político o por existir sindicatos que no luchan verdaderamente por el bienestar de sus agremiados, sino que buscan única y exclusivamente el beneficio de sus dirigentes y sus líderes sindicales, por lo que es necesario que exista una modificación a la Ley Federal del Trabajo, así como la reestructuración interna y de los estatutos que rigen la vida jurídica de los sindicatos y sus comités ejecutivos.

Este trabajo de tesis tiene como finalidad poner de manifiesto algunos de los problemas existentes en la contratación colectiva, así como sus posibles soluciones.

CAPITULO I

A N T E C E D E N T E S

- 1.1. Antecedentes Generales
- 1.2. Evolución y nacimiento del contrato colectivo de trabajo en el Derecho Mexicano.
- 1.3. El contrato colectivo y la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.
- 1.4. El contrato colectivo de trabajo y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO I

I.1. Antecedentes Generales.

Los antecedentes de la figura jurídica que conocemos - actualmente con el nombre de contrato colectivo de trabajo, - como tal, son realmente pocos, por no decir inexistentes, ya que ésta es una institución típica de los tiempos modernos - porque en la antigüedad el Derecho del Trabajo había sido un derecho de carácter individual, basado en el principio de la libertad individual, adoleciendo de la falta de solidaridad - profesional.

Sin embargo como antecedentes del Derecho del Trabajo - se señalan algunas instituciones del Derecho Romano, aunque - si bien, no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, sí le debemos la distinción entre la locatio conductio operarum que es el arrendamiento de - obra y el arrendamiento de servicios, o contrato del trabajo, pero individual, figuras relativas a la contratación individual y que han ejercido una influencia innegable en la construcción moderna del contrato de trabajo.

Por lo que hace a la figura de la persona colectiva, -

ésta surgió gradualmente y se pudieron distinguir dos clases: las corporaciones y las fundaciones, dentro de las corporaciones se pueden distinguir 3 tipos: las de carácter público (Municipios y Estados), las de carácter semi-público como lo eran los sindicatos, cofradías religiosas, cuerpo de bomberos, etc., los que tuvieron una personalidad propia, "para la formación de tal collegium se necesitaba un mínimo de tres miembros, para la reducción posterior de este número no afectaba la existencia de esta persona colectiva"(1). Por último existieron los de carácter privado que eran organismos dedicados a la especulación comercial y como lo eran la explotación de minas y salinas.

Los collegium fueron más bien corporaciones de oficio, en los que no se reglamentaba el trabajo, los cuales tuvieron mucho auge en la época de Augusto, ya que disminuyó el número de esclavos con la conquista del mundo antiguo, por lo que los colegios aumentaron, extendiéndose en todas las ramas del arte y la industria, así se habla de los colegios de panaderos, salchicheros, carpinteros, herreros, etc., pero lo negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio, de ahí que se fueron integrando.

(1) MARGADANT, S. GUILLERMO FLORIS.- El Derecho Privado Romano.- 12a. Edición. Editorial Esfinge, S.A.-México, D.F.-1983.-Pág. 177.

La decadencia del Imperio Romano ocasionada por las invasiones bárbaras y el expansionismo del poder de la iglesia dió origen al cambio de las estructuras sociales de los pueblos de Europa, ya que un elemento que se caracterizó a la Edad Media fue su estructura feudal, las invasiones obligaron a la gente a agruparse en torno al poderoso señor Feudal, dueño de tierras, en busca del producto de éstas para su sustento a cambio de trabajo para hacerlas producir y de su fidelidad para defender al señor, formando ejércitos.

El aislamiento, falta de caminos, y en general el sistema feudal, hizo de la sociedad medieval una sociedad estática. Esta circunstancia se refleja, por supuesto en su economía, que era de tipo local, creándose así una industria familiar sin muchas exigencias de mercado, ya que éste se limitaba a la satisfacción de las necesidades de los habitantes del castillo y de sus alrededores.

Posteriormente y debido a la reanudación del comercio entre Oriente y Occidente florecieron ciertas ciudades y apareció una nueva clase social, la burguesa, así mismo se dá una integración de Estados independientes y en consecuencia cobra gran fuerza el trabajo artesanal, se especializa la técnica y se crean organizaciones como gremios, gildas, los cuales tenían una organización jerárquica, siendo la máxima auto

ridad el Maestro Juan D. Pozzo, al respecto afirma que: "La industria familiar desapareció para ser su^stituida por otra más amplia que guardó relación con las necesidades y exigencias de la población, constituyendo lo que algunos autores denominan "economía de las ciudades", y en la que aparece ya la división del trabajo lo que favorecerá la formación de distintos oficios, individualizados estos oficios, los hombres que practican con la misma profesión u oficio, se unen en corporaciones para la mejor defensa de sus intereses. Como el desarrollo del comercio y de la industria se circunscribe en muchas ocasiones a una región determinada para evitar una competencia que pudiera ser ruinoso para sus intereses, los que -- trabajaban en un oficio determinado, constituyen grupos o asociaciones que reglamentaron la actividad que ejercían con toda minuciosidad, haciendo así el régimen corporativo. La corporación era una organización compuesta por varios talleres -- de un mismo oficio"(2). Cada taller era propiedad de un "maestro" que tenía a sus órdenes uno o dos oficiales y a varios -- aprendices, los que se encontraban completamente subordinados al primero y carentes de derecho, y cuando alguno les era --- otorgado, no tenían medio eficaz para hacerlo valer. toda vez

(2) POZZO, JUAN D.-Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo.-Tomo I.-Editorial Ediar.-Buenos Aires, Arg.-1961.-Pág. 20.

que se le concedía como "gracia", o por exigencias de la producción.

Con el objeto de mantener el poder, se integraban colgios formados por maestros de la misma especialidad, su objetivo era: "Controlar la producción, evitar la competencia - desleal, fijar los precios a los productos e imponían a sus miembros sanciones que iban desde la expulsión hasta la pérdida parcial o total de la categoría con que ostentaban"(3). - Por lo que el contrato de aprendizaje desvirtuó la relación contractual propiamente dicha. La relación maestro-oficial--aprendiz se dió sin la existencia de un contrato de trabajo, - la existencia del contrato de aprendizaje tenía como efecto primordial hacer patente el poderío señorial y no así la creación y cumplimiento de derechos y obligaciones para ambas partes.

En el año de 1789 se expide un decreto por el cual se suprime definitivamente a los gremios, el cual ordenaba: "Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar impuesto y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o que se expedieren en el-

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

futuro"(4). El artesano libre hasta cierto punto, para hacer y vender sus productos, no lo es para ejercer su actividad y el hombre de la ciudad, libre como ciudadano, debe adquirir - del Poder Real el derecho que éste le otorga como concesión, - por lo cual abona un precio para ejercer el comercio o dedicarse a determinada actividad.

Así pues, en esta época lo que pudiera llamarse Derecho del Trabajo, tenía una estructura diferente a la actual - legislación, como es de notarse era un derecho de los poseedores y no de los despojados, pues era una creación del artesano, clase que detestaba los elementos de la producción. En este tiempo, el que arrendaba sus servicios quedaba bajo el poder y representación del arrendatario.

Se estima que en 1351 y 1362 existieron contratos colectivos de trabajo entre los tejedores alemanes. "Además se tiene conocimiento de dos contratos colectivos, uno en el año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor. Franz Hemala, en su obra "Geschichte der Gewerkschaften" refiere a un pacto colectivo correspondiente a los zapateros de Emerich en el año de 1460"(5).

(4). GARZON, FERREYRA IGNACIO.-La Convención Colectiva de Trabajo.-Ediciones Arayu. Buenos Aires, Arg.-1954.-Pág. 16.

(5). DE LA CUEVA, MARIO.-Derecho Mexicano del Trabajo.-Tomo II.-Editorial Porrúa, S.A.-México, D.F.-1961.-Pág. 472.

Aparentemente en relación con Francia, no existen datos precisos en lo que se refiere a los antecedentes de contratos colectivos. Sin embargo, sí se encuentran vagas alusiones a este tipo de acuerdos o pacto. En cambio, en Inglaterra los pactos celebrados en ocasión de conflictos surgidos entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros son totalmente desconocidos.

Posteriormente, con el auge del mercantilismo la fisiocracia y la política de "laissez-faire", este tipo de pacto desapareció, pues tales corrientes no veían con buenos ojos la ordenación colectiva en materia obrera.

Consecuentemente, el contrato colectivo de trabajo, no encontró un medio de desenvolvimiento propicio, sino hasta los tiempos modernos.

Si se toma en cuenta el siglo XIX como punto de partida se pueden clasificar los antecedentes del contrato colectivo en dos categorías: aquellos que datan de épocas anteriores al citado siglo y los que se muestran como más inmediatos, es decir, los posteriores al siglo XIX.

Por supuesto, que los primeros contratos colectivos -- fueron muy diferentes a los que se conocen hoy en día, falta-

ba el elemento básico con relación a este tipo de contrato, o sea, la participación de una organización de obreros. Generalmente prevalecía el sistema de libre contratación, desprovisto de la intervención organizada del grupo obrero, lo cual no era posible lógicamente en los tiempos de la Ley Chapelier y del Código Francés de 1810, en virtud de que por el decreto de junio de 1791, o sea la Ley Chapelier, se suprimieron las corporaciones, este decreto a la letra dice: "Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes", en la exposición de motivos continuaba declarando: "No hay más interés que el particular de cada individuo y el general de la colectividad"(6).

En la segunda época surge la asociación profesinal organizada, el sindicalismo obrero se afirma como una institución jurídica protectora de los derechos y garantías del trabajador asociado, por lo que "la Revolución Francesa creó las posibilidades de nacimiento y desarrollo del movimiento asociacionista profesional al destruir los gremios y cofradías y con ellos hasta el último de los vestigios del antiguo régimen en la vida del trabajador, y al dejar por su incapacidad-

(6). DE LA CUEVA, MARIO.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.-5a. Edición.Tomo II.-Editorial Porrúa, S.A.-México,D.F.-1989.-Págs. 202,203.

para crear reflexivamente una nueva organización que sustituyese a la gremial, en completa anarquía y en absoluta atomización el mundo laboral. Contra esta anarquía y atomización, las fuerzas sociales hablan de reaccionar, y lo habían de hacer nucleándose espontáneamente, y esto fue el movimiento primero, de las colegaciones obreras, después de los sindicatos-profesionales"(7). En consecuencia el advenimiento del maquinismo, el apogeo de la gran industria y el sorprendente desarrollo de la fábrica, sirvieron como base para que el obrero tuviera más conciencia de la imperante necesidad de asociarse. Como los trabajadores, sobre todo dentro del vasto campo industrial francés, experimentaba las mismas carencias y comulgaban en intereses, fue lógico que surgiera una solidaridad de espiritualidad y social. Nacieron pues, las precarias organizaciones de trabajadores con la finalidad de realizar de una manera mejor sus aspiraciones.

A mediados del siglo XIX, empezaron los patrones a negociar con los grupos de obreros unidos, sentando las bases de trabajo conforme a los intereses de ambas partes. Más, se trataba de grupos accidentalmente aliados en virtud de las apremiantes necesidades del momento.

(7). GALLART FOLCH, ALEJANDRO.-Las Convenciones Colectivas de Trabajo.- Editorial Labor.-Barcelona, Esp.-1932.- Pág. 17.

No fue hasta los inicios del presente siglo que el verdadero contrato colectivo de trabajo cobra vida propia. En 1919 Francia dictó la ley incorporada al Código de Trabajo, fijando las condiciones en que se desarrollaría la existencia de las convenciones. El artículo primero establecía que las partestendrían el carácter de "empresario y agrupación obrera", constituida ésta por un grupo que gestione en nombre de sus representados e impulsado por un interés colectivo.

Con respecto a la Ley de 1919 comenta Garzón Ferreyra que: El propósito de la Ley de 1919, es dar a los pactos colectivos de trabajo el carácter de verdaderos reglamentos profesionales. El capítulo de las sanciones, criticado especialmente por Rouast y Durand implica, sin embargo, un avance muy apreciable sobre el Derecho Civil de la época al establecer dos tipos de acciones resarcitorias: la individual y la colectiva, ésta última que puede ser ejercida por todas las asociaciones legadas. Asimismo, la ley reconoce a las agrupaciones, personería para accionar por reparación de daños y perjuicios juntamente con el individuo integrando una tercera especie de acción que podríamos denominar mixta"(8). Posteriormente los legisladores de Holanda y Suiza introdujeron una reglamentación para esta nueva forma de contratación, pues el Código Fe

(8). GARZON FERREYRA IGNACIO.-Obra citada.-Pág. 23

deral Suizo, como lo afirma el Maestro Mario de la Cueva, - -
 "constituyó un paso importante para la solución del problema:
 el contrato colectivo sería un contrato por su origen pero -
 una vez celebrado devenía la ley de las partes, por lo que --
 los actos que lo contrariarían serían nulos"(9). Como podemos
 observar el Contrato Colectivo de Trabajo tiene su fundamento
 real en ese Código inclusive con sus reformas de 1911, porque
 por el solo hecho de haberlo aceptado las partes y consentir
 en su convención le daría el carácter de instrumento privado-
 en primera instancia y posteriormente de carácter público en
 virtud de ser registrado ante autoridad competente.

En el mes de abril de 1926, en Italia se expidió la re
glamentación del pacto colectivo de trabajo llevando consigo-
 un revestimiento eminentemente fascista. Mediante esta regla
mentación, el contrato colectivo operaba sobre la base de que
 se trataba de una institución de Derecho Público, y no en -
 ejercicio de un derecho subjetivo privado.

La Ley alemana de 1918 distinguió el contrato colecti-
 vo común (contrato de tarifa) del contrato ley. De relevante
 importancia fue la ley española de 21 de noviembre de 1951, -
 así como la de 1928 expedida en Suecia.

(9). DE LA CUEVA, MARIO.-obra citada.-Pág. 385.

Por otro lado, cabe hacer mención que el primer país Sudamericano que inició la reglamentación al respecto fue Chile, en 1924, dicha reglamentación tenía como base o punto de partida la existencia de una fuerte y bien estructurada organización sindical. La citada ley francesa de 1919 influyó grandemente en la elaboración de las disposiciones laborales chilenas.

Por medio del decreto-ley 466 del año de 1934, Cuba -- permitió que los sindicatos profesionales llevaran a cabo convenios colectivos con la empresa. Los representantes de los trabajadores sindicalizados actuaban con el carácter de mandatarios de éstos. Además, para que tuviese plena validez el acuerdo celebrado entre empresa y trabajadores, era indispensable su registro en la Secretaría del Trabajo.

Argentina, si bien es cierto que no ha reglamentado el régimen de la convención colectiva de trabajo, si ha expedido desde 1934 hasta la fecha una serie de decretos relativo a las condiciones de trabajo, los cuales son dictados en circunstancias de reestructuración social, con lo cual Argentina ha podido controlar las relaciones entre el capital y el trabajo. Han surgido numerosos proyectos legislativos destinados a reglamentar las condiciones colectivas de trabajo, entre ellos se mencionan los siguientes: El Código de Trabajo -

elaborado por el doctor Joaquín V. González en 1904; el proyecto del Poder Ejecutivo remitido al Congreso en 1919, proyecto del Senador Del Valle Ibarluces, incorporado al capítulo de "locación de servicios" del Código Civil en 1919; proyecto de Código de Trabajo del profesor Unsain en 1921; así como el de 19 de julio de 1951, del señor Prudencio M. Ibargu ren.

La historia de la contratación colectiva en los Estados Unidos de Norteamérica, ha presentado una diversidad de periodos de transición, la negociación colectiva para ser una institución un tanto complicada, que surgió en los albores de las colonias inglesas en Norteamérica. Como primer antecedente de gestiones colectivas podemos encontrar aquella que realizaron un grupo de pescadores en la costa de Maine en 1636, con motivo de un conflicto suscitado por el pago de jornales.

Posteriormente y con el aumento de la industria se - - acentuó la distinción económica entre obrero y patrón. Pennsylvania, Maryland y Nueva Jersey tenía su sector obrero muy definido y así a mediados del siglo XVIII empezaron a formarse asociaciones gremiales locales, precursoras de los primeros sindicatos y para finales de dicho siglo se perfilaron organizaciones obreras con lineamientos semejantes a los que - - conocemos hoy en día, por ejemplo, las organizaciones de im-

presores, cordobaneros, sastres, carpinteros de navíos, etc.

Las huelgas de 1820 y 1830 dieron lugar a que se robusteciera grandemente la organización sindical norteamericana, y desde entonces cobraron vida grupos sindicales como la "Federation of Organized Trades and Labor Unions" y la "American Federation of Labor", que representan una tremenda fuerza obrera.

En la última década del siglo XIX fue cuando el contrato colectivo de trabajo empezó a ocupar el lugar que hasta la fecha mantiene, indudablemente que hubo algunos convenios colectivos anteriores al año de 1880, sobre todo en el campo de los sindicatos ferrocarrileros, pero es en 1891 cuando se tiene noticia de un convenio sobre salarios aplicables en toda la nación, tratándose de la industria de fogones de hierro fundido, y así durante los años que mediaron entre 1920 y 1949, la contratación colectiva en todo el país por medio de convenios fue adquiriendo una mayor importancia e influencia.

1.2. Evolución y Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Mexicano.

Los antecedentes más próximos del contrato colectivo -

de trabajo en México, se encuentran hasta el México independiente, ya que ni en la época azteca ni en la época colonial, se regularon las relaciones colectivas de trabajo, únicamente en la colonia existieron algunas normas como por ejemplo la que prohibía el descuento a los salarios de los indígenas, se señaló el término de ocho días para hacer el pago, asimismo, se señaló el domingo como día obligatorio de descanso y por último se prohibió la contratación de indígenas para ejecutar trabajos fuera del lugar de su residencia, todas estas condiciones de trabajo fueron establecidas por las Leyes de Indias, pero era de carácter unilateral. Así mismo, estas disposiciones como es lógico fueron las que los españoles trasladaron a México, pero adaptadas a la idiosincrasia, modo de ser y concepción del mundo y de la vida que tenían en aquella época. La industria se estructuró con base en los gremios, y había un juez que se encargaba de vigilar el cumplimiento de las ordenanzas dictadas para cada uno de ellos, éstos tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos y el primero que existió fue el de las bordadoras que data de la época del Virrey de Mendoza.

Los gremios se implantaron cuando en Europa estaban en plena decadencia, y que solo desaparecieron cuando se constituyeron los monopolios de tabaco y de sal. En la Nueva España los gremios eran órganos del Estado, a diferencia de Euro-

pa en la que funcionaban independientemente y sin estar bajo ninguna autoridad, la razón de la subordinación al Estado se debía precisamente al monopolio de la producción y del comercio, que evitaba la libre concurrencia y que prohibía la creación de industrias en el país. Los gremios desaparecieron - merced a las diversas ordenanzas, unos, los transformaron en cajas de ahorros y de socorros y otros establecieron la libertad de trabajo sin más formalidad que la comprobación de la competencia del trabajador.

En este orden de ideas, el estudio del contrato colectivo de trabajo como tal, debe iniciarse en el siglo XIX. En México, el contrato colectivo y el sistema de contratación en general no afrontaron los mismos problemas que otros países, en el sentido de considerarlos como ilícitos o inconstitucionales. Es decir, no existieron prohibiciones como las que se establecieron en Francia, impidiendo la formación de coaliciones y asociaciones profesionales.

Se tiene como primer antecedente un convenio colectivo de trabajo celebrado en enero de 1875 para los mineros de Pachuca. Y para el año de 1876 surge la primera Confederación de Trabajadores de México, la cual en abril del mismo año lanzó un manifiesto obrero, que entre otros conceptos señalaba - que debería de haber una fijación del tipo de salario en to--

dos los Estados de la República, según las circunstancias de la localidad y el ramo, y en general procurar las condiciones de la mujer obrera.

Una de las primeras industrias que tuvieron auge en México a principios del siglo XIX, era la de los hilados y tejidos de algodón de Puebla, que propiamente conocemos como industria textil, se reglamentó el trabajo y existieron por supuesto algunos que sobresalieron en este aspecto como es el reglamento de las fábricas y tejidos de algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1905, del cual salió el famoso laudo del General Díaz del que llevó su nombre en enero de 1907.

Al llegar al poder el Presidente Díaz, no obstante que cubrió al país con obras materiales, social y económicamente hablando, negó los derechos de la mayoría. La dictadura del General Díaz no vió con buenos ojos los adelantos de las asociaciones y en confabulación con el capitalismo extranjero se iniciaron las persecuciones judiciales para amedrentar a los trabajadores. A pesar de ellas, el movimiento obrero siguió luchando hasta lograr en 1905 la creación del "Partido Liberal Mexicano", cuyo programa fundamental constituyó una aspiración hacia el fomento de la revolución social, así como la exigencia de una legislación que reglamentara las relaciones entre capital y el trabajo.

Así es como en 1906 surge en la "Cananea Copper Company", del Estado de Sonora, una huelga de varios miles de trabajadores, que reclamaban alza de salarios, la igualdad de trato para nacionales y extranjeros, y de modo principal un buen tratamiento de parte de los llamados capataces extranjeros. Esta huelga fue reprimida con presteza por medio de las armas, siendo obligados los promoventes a reanudar sus labores. Poco después, con grave alarma nacional surgió la huelga de "Rfo Blanco", en el estado de Veracruz, que fue también reprimida por medio de las armas.

La primera forma de organización obrera libre que se conoce es la que en el año de 1907 se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", que exigió de los patrones determinadas mejoras, y al no ser concedidas, se originó la huelga que abarcó las fábricas de hilados de toda la República, se terminó esta situación al acudirse al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, quien después de oír a ambas partes, con fecha 5 de enero de 1907, pronunció laudo en que por una parte, se aceptaban los derechos de huelga y de asociación profesional para los trabajadores, y por otra el paro de las actividades de los patrones. Además se recomendaba a los trabajadores que guardaran el orden en las empresas y respetaron la jerarquía que dentro de ellas debía existir, así como la subordinación al patrón, en tanto que a éste se le re

comendaba que tratara bien al obrero, se recomendaba que estudiara sistemas y que se formularan proyectos tendientes a mejorar los salarios, según las diversas categorías de los trabajos, se prohibió también la admisión en el trabajo de los menores de siete años y respecto de los menores de edad que fueran mayores de siete años, podían ingresar siempre que mediara el consentimiento de sus padres o tutores. La finalidad del "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", era, como se ve, la defensa de los intereses de los trabajadores.

Pocos son los antecedentes que se encuentran de la contratación colectiva en las legislaturas anteriores a la Constitución de 1917, sin embargo dentro de la contratación colectiva en el Estado de Veracruz, la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, en un artículo imponía una multa al patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, base legal que tuvieron los sindicatos de Veracruz, para exigir de ahí en adelante la firma de un contrato colectivo de trabajo.

Efectivamente, una de las características de la existencia de la asociación profesional, conocidas ya en sus estructuras como sindicato, es la necesidad que tienen de tratar con alguien, y ese alguien es el patrón, lo anterior en -

virtud de que sería incoherente que nacieran a la vida jurídica más aún el respeto de los actos de las asociaciones profesionales siendo que su campo de actividad se reduciría a cero en caso de que el patrón lisa y llanamente se negara a tratar con ellos.

Por otro lado con "Venustiano Carranza se concluyó el Proyecto Zubarán y es en éste en donde empieza a tener consistencia técnica en la legislación del trabajo del 12 de abril de 1915 y en su capítulo VI lo relativo a los contratos colectivos de trabajo"(10).

Posteriormente, y al redactarse el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, no se hizo referencia al contrato colectivo, y ocasionó que algunas de las corrientes del pensamiento nacional opinaran que aquel no se encontraría dentro de las garantías sociales, y que por ello carecía de obligatoriedad su celebración, pero se demostró que la figura había quedado incluida en el párrafo introductorio de la disposición constitucional, al reconocer el derecho de huelga de los trabajadores, lo que implicaba la aceptación de la reglamentación colectiva del trabajo.

(10) DE LA CUEVA, MARIO.-obra citada.-Pág.-410.

En relación a lo anterior, no resulta coherente pensar, que por una parte los trabajadores tuvieran un derecho de su- pender las actividades en el centro de trabajo para obligar a sus patrones a cumplir con las prestaciones económicas y admnistrativas a que tuviera derecho y en segundo lugar, la in- existencia de un documento con vida jurídica que permitiera - posteriormente determinar que su acción de huelga tuviese al- gún fundamento legal.

Por consecuencia, y el hecho de que la Constitución ha- blase de huelga, sometía a los trabajadores y a los patrones- a convenir y convivir en una esfera colectiva de derechos y - obligaciones.

La creación y uniformidad de los salarios debió tener- lugar casi exclusivamente con el nacimiento y celebración de- los contratos colectivos de trabajo, pues es ésta la única - forma de fijar reglas generales para regir de manera obligato- ria los contratos individuales que con posterioridad pactasen. Es así, que los derechos de asociación y huelga fundamentaban constitucionalmente el contrato colectivo de trabajo, porque- su función primordial de éste, era sin duda buscar mejores - condiciones de trabajo.

Se inició la legislación obrera en los Estados a par--

tir del 14 de enero de 1918, en que el General Cándido Aguilar expidió una Ley para el Estado de Veracruz, sirviendo dicha Ley de antecedente a la actual legislación, junto con la Ley del Estado de Yucatán del 2 de octubre de 1918, de Carrillo Puerto y del 16 de septiembre de Alvaro Torres Díaz, para el mismo Estado. El contrato individual de trabajo estaba definido en esta Ley en su artículo 5 "como aquel contrato por virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un trabajo personal o un servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria".

El contrato colectivo de trabajo sólo lo define esta ley como "aquel contrato que celebra una persona o empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida, debiéndose hacer este contrato por escrito". - Esta ley reglamenta como contratos especiales los del trabajo agrícola, el de los domésticos y el de los aprendices.

Los conceptos anteriores vienen a ser un adelanto dentro de la legislación laboral, ya que surgió la institucionalización de la figura jurídica conocida como contrato colectivo de trabajo. De la simple lectura de la definición se toman diversos elementos, los cuales coinciden con la actual conceptualización del contrato colectivo de trabajo.

a).- La existencia de una persona o empresa o entidad-

jurídica.

- b).- La existencia de una agrupación de trabajadores, y
- c).- Que se encuentran legalmente constituidos.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de Carrillo - Puerto del 2 de octubre de 1918, siguió el mismo modelo que - la Ley del Estado de Veracruz, pero en 1926, Alvaro Torres -- Díaz introdujo algunas reformas. Respecto de los contratos - de trabajo sólo torgó la facultad para celebrarlos a las li- - gas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la liga - central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste. - Asimismo, se otorgaba a estas organizaciones el derecho de ac - ción que se derivara de los contratos celebrados.

Otros Estados que definieron en sus respectivas leyes - al contrato colectivo de trabajo, fueron Chiapas y Campeche; - en la Ley del Trabajo del 11 de mayo de 1918, Chiapas en su - artículo 176 señaló: "Con el nombre de contrato colectivo de - trabajo se designan las convenciones celebradas por los sindi - catos obreros, con un patrono o 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.

Por su parte, el Estado de Campeche lo definió de la -

siguiente forma: "El convenio industrial es toda convención- que celebran los representantes de sindicatos o cualquier -- otra agrupación o asociación de patronos con el objeto de es- tablecer ciertas condiciones a que deberán fundarse los con-- tratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindica tos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con - - ella".

Sobre estas dos definiciones se ve que los sindicatos- como los conocemos actualmente tienen diversos elementos que- van acordes con el contenido de una y otra legislación, pero- lo más importante es señalar que se define al contrato colec- tivo como un "convenio", y que tiene como objetivo el de esta- blecer las condiciones según las cuales debe prestarse el tra- bajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones és tas que se pueden resumir diciendo que son las obligaciones y derechos que tienen trabajadores y patronos en sus relaciones colectivas de trabajo.

En el año de 1928, era ya notoria la necesidad de que- se hiciera una legislación con carácter Federal, dados los -- problemas que surgían al aplicar las leyes locales de cada Es- tado, imposibilitando a las autoridades a resolver las contro- versias que se presentaban.

Se sabe de la existencia de tres proyectos para la fe-

deralización de la Ley del Trabajo: el de la Secretaría de Gobernación de 1928, el Proyecto de Código Portes Gil y el de la Secretaría de Industria de 1931.

En el Proyecto de la Secretaría de Gobernación, por primera vez se recogieron las dos especies de convenciones colectivas: el contrato colectivo ordinario y el contrato ley, y toda vez que la legislación alemana de 1919, era la única que había regulado el contrato-ley, no existiendo constancia alguna de que los legisladores nacionales hubieran conocido dicha modalidad, en consecuencia, se puede "afirmar la originalidad del Proyecto de Gobernación en la inteligencia de que los precedentes de éste se encuentran en las Tarifas mínimas-uniformes para la industria textil de 1912 y el de la Convención textil de 1925/1927"(11).

El 6 de septiembre de 1929, se integró una comisión formada por los abogados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, para la elaboración de lo que se denominó el Proyecto Portes Gil, este también distinguió entre dos especies de convenciones y definió en su artículo 70 al contrato colectivo de trabajo en los siguientes términos: "Contrato Colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o va
(11). DE LA CUEVA, MARIO.-obra citada.-Pág. 412.

rios sindicatos patronales 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".

El Proyecto del Presidente Portes Gil, encontró oposición entre las mismas agrupaciones de trabajadores y patrones, sufriendo además numerosas críticas al ser discutido en el Congreso, razón por la cual fue retirado. Este proyecto, sirvió de base en algunos aspectos al proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, además de ser el antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, teniendo como mérito el haber previsto la necesidad de dar el carácter de Federal a la materia laboral, y aunque fue motivo de muchas objeciones sus preceptos fueron la base en que se fundamentaron los legisladores para elaborar la vigente Ley Federal del Trabajo.

El Proyecto de la Secretaría de Industria fue obra de don Eduardo Suárez y como ya se dijo tomó como base el Proyecto de Portes Gil, pero modificando algunos conceptos tales como se estableció que en cada empresa debería existir únicamente un sólo contrato colectivo, con lo cual se trató de que triunfara el programa de igualdad de las condiciones de trabajo. Definió al contrato colectivo ordinario en su artículo 41 en los siguientes términos: "Contrato colectivo de traba-

jo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos - de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". Esta definición paso literalmente al artículo 42 de la Ley de 1931 y el artículo 386 de la vigente, con un sólo agregado, motivado por la adopción de la diferencia entre empresa y establecimiento.

1.3. El Contrato Colectivo y la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

Como resultado de la lucha de clases, la cual se plasmó en el artículo 123 de la Constitución General de la República de 1917, se reglamentó el contrato colectivo de trabajo en la Ley Federal del Trabajo, misma que fué promulgada el 18 de agosto de 1931, concretamente en el capítulo II, artículo 42 lo definió de la siguiente manera: "Artículo 42.- Contrato Colectivo de Trabajo, es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo"(12). Como se puede observar de la -

(12). LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentada por Alfonso Teja Zabre. Cuarta Edición.-Ediciones Botas.-México.-1931.-Pág. 31.

lectura del mencionado artículo se aprecia que la legislación federal contempla tanto a patrones como a sindicato, y que es el contrato colectivo de trabajo el documento por virtud del cual se normarían sus relaciones, así también como todo lo que implica el pago de salarios, pago de vacaciones, rescisión de contrato, pago de utilidades, emplazamientos a huelga, etc.

En el artículo 43 de dicha Ley, en su primer párrafo se señaló que los empresarios estaban obligados a celebrar la convención colectiva cuando lo exijan el o los sindicatos mayoritarios, o sea deberían de firmar un contrato colectivo de trabajo, pero del análisis de dicho artículo, se desprende que será "cuando lo exijan", entendiéndose que hasta no tener petición por parte del sindicato, el patrón no estaba obligado a firmar el contrato colectivo.

Por otro lado, en el segundo párrafo del mencionado artículo 43, se impuso tanto al patrón, como al sindicato contratante que no se podrá concertar condiciones menos favorables para los trabajadores, lo que quiere decir que en primera instancia las bases mínimas a cumplir se fijarían en atención a las normas de la propia ley, por lo que deberían de respetarse estas normas mínimas y posteriormente buscar mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, éste fue el

verdadero sentido del contrato colectivo y es el que actualmente se sigue conservando.

El contrato colectivo de trabajo, según se desprende del artículo 45 de la Ley que se comenta, para que tuviera validez y para cumplir la formalidad, impuso diversas modalidades para su celebración como son:

- a).- Por escrito,
- b).- Por triplicado,
- c).- Que fuera depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el inciso primero se tiene, que independientemente de que el Derecho del Trabajo es oral por excelencia, determinados actos tienen que realizarse por escrito. Esto tiene su fundamentación en el hecho de que un ejemplar debe quedar en manos de cada una de las partes que lo celebran, presuponiendo que no se pueda modificar unilateralmente en detrimento de la otra parte. Por consiguiente, debe celebrarse por triplicado, como se señala en el inciso b), para que los trabajadores que se encuentren en cualquier momento y con precisión en posibilidad de cuáles son sus derechos y obligaciones, y cuáles son las modificaciones y aumentos a las prestaciones que previamente fueron convenidas, y respecto de los patrones sa-

ber a qué se obligó al haber firmado dicho contrato colectivo.

Por lo que respecta al inciso c) se debe de depositar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que surta sus efectos frente a terceros y frente a las partes contratantes. En su parte final el mencionado artículo 45 señala que producirá efectos legales desde la fecha y hora en que quedó depositado por cualquiera de las partes.

1.4. El Contrato Colectivo y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, como algunos autores han dado en llamarle, desplazó a la del 18 de agosto de 1931, trayendo consigo diversas modificaciones y una implementación más estructurada, adecuada y acorde con las necesidades del país y de su crecimiento industrial y económico, - por lo que el Presidente Constitucional, Licenciado Gustavo - Díaz Ordaz, promulgó dicha ley, que es la que nos sigue rigiendo hasta la fecha, pero son múltiples reformas y adiciones que ha sufrido hasta nuestros días.

Por lo que respecta a la contratación colectiva, el artícu

lo 42 de la Ley de 1931, pasó a ser una exacta transcripción que quedó plasmado en el artículo 386 de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, quedando en el capítulo III.

Al artículo 387, que era una transcripción literal del artículo 43 de la antigua Ley, se le agregó un párrafo por el que se le otorgaba a los trabajadores la facultad de ejercitar el derecho a huelga consagrado en el artículo 450 de la Nueva Ley, si el patrón se negare a firmar un contrato colectivo.

Esto es un nuevo medio de presión consagrado en favor de los trabajadores que les permite obtener la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo, e inclusive hacer valer el cumplimiento del mismo.

También se adicionó el artículo 389, el cual se refiere a la pérdida de la mayoría del interés profesional de los trabajadores, que implica necesariamente la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 390 viene a ser lo que en su contenido lo fue el artículo 45 de la Ley de 1931, pero igualmente se le hizo una adición en su párrafo final que estableció la fecha de la vigencia del contrato, el cual señala que surtirá efec-

tos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

En la legislación de 1931, no se estipuló acerca de la facultad que tienen las partes para fijar entre ellas fecha distinta para que empezara a surtir efectos el contrato colectivo de trabajo.

En el artículo 390 se establecieron los requisitos que debería de contener el contrato colectivo de trabajo, dicho artículo ha sido reformado toda vez que cuando fue promulgado en 1970, sólo contaba con VII fracciones modificándose en lo que respecta a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de primer ingreso, y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a lo estipulado por la Ley, dichas reformas fueron por decreto del 27 de abril de 1978 y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 28 del mismo mes y año, entrando en vigor, como es costumbre cuando se trata de importantes reformas sociales, el primero de mayo del mismo año.

En la Nueva Ley de 1970 también se estipularon los tipos de contrato colectivo en el artículo 397, señalando que existían contratos colectivos de trabajo por tiempo determina

do, indeterminado y para obra determinada y en el artículo -- 399 se establecieron los términos para solicitar su revisión:

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

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

c).- Se revisará por lo menos 60 días antes del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

La Ley de 1931, únicamente se refería a la revisión -- del contrato, estipulando que debería revisarse cada dos años, según lo establecía el artículo 56.

Por último, se estableció en el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que en el caso de que ninguna de las partes solicitará la revisión del contrato en términos de lo establecido por el artículo 399, o no se ejercitó el derecho de huelga, se estipula que el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará -

por tiempo indeterminado.

En el artículo 401, se señalaron las causas por las cuales se puede dar por terminado un contrato colectivo de trabajo:

a).- Por mutuo consentimiento;

b).- Por terminación de la obra; y

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

CAPITULO II
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO

2.1 Derecho Público.

2.2 Derecho Privado.

2.3 Derecho Social.

CAPITULO II
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO

2.1. Derecho Privado.

La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo ha sido objeto de múltiples controversias y es uno de los problemas más complejos con los que se enfrentaron los teóricos del Derecho del Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo nace en el Derecho -- Privado, ya que el Código Civil Holandés de febrero de 1909 - lo reglamenta, y posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las Obligaciones. La explicación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, ha pasado por diferentes etapas, ya que es el reflejo de la propia evolución que - ha sufrido a través de su historia, pero esto no quiere decir que haya cambiado su naturaleza, por que ésta desde sus comienzos aparece conformada con caracteres propios, los cuales han sufrido modificaciones tendientes a permitir el logro de los fines proteccionistas y reivindicadores de esta Institución.

El Licenciado Cavazos Flores diferencia el Derecho Público del Derecho Privado de la siguiente manera: "Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estaremos frente a una relación de derecho público"(13), en base a la definición anterior, en primer lugar el contrato colectivo de trabajo y su naturaleza jurídica, se trataron de explicar desde el punto de vista de la dogmática del Derecho Civil, luego se acudió a soluciones mixtas o de transición y posteriormente se dieron razonamientos con un marcado matiz filosófico o político social, así como las propuestas de carácter puramente jurídico.

Las teorías civilistas fueron las primeras en tratar de explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, razón por la cual se denominó "contrato", pues el contrato colectivo de trabajo producía obligaciones como tal o no producía efectos y esto en virtud de que en épocas anteriores sólo el contrato o la ley producían obligaciones, y el término "colectivo" es en razón de que de lado de los trabajadores participaba una colectividad humana. Y como señala el

(13). CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.- 5a. -- Edición.-Editorial Trillas, S.A. DE C.V.-México, D. F.- 1986.-Pág.- 316.

maestro Mario de la Cueva, respecto al Derecho Civil del siglo pasado: "fue de una construcción hermética que no toleraba ninguna fisura en sus principios: las fuentes de las obligaciones, sostuvieron los grandes maestros de Francia y Bélgica, eran únicamente la ley y el contrato, pues los llamados -causi-delitos y cuasi-contratos podían siempre referirse a las dos fuentes originales; para intervenir en la celebración de un contrato era indispensable la posesión de la categoría de sujeto de derechos y obligaciones, esto es, ser persona física, puesto que todo hombre por el solo hecho de serlo poseía aquella categoría, o persona jurídica, que son los entes sociales reconocidos por la ley como sujetos de derechos y obligaciones"(14).

Estas teorías tienen en común que consideran a esta institución como un acto jurídico en que interviene necesariamente el acuerdo de voluntades de las partes celebrantes, en base al principio de la autonomía de la voluntad, de igual manera como ocurre en el contrato civil, lo que significa que para sus defensores el contrato colectivo de trabajo es un contrato civil estas teorías se diferencian entre sí únicamente en que cada una de ellas trata de establecer a qué tipo de contrato pertenece el contrato colectivo de trabajo. Los defensores de esta corriente manifiestan que existen solamente-

(14). MARIO DE LA CUEVA, MARIO.-obra citada.-Pág. 380

dos fuentes de las obligaciones como se mencionó anteriormente y que son: la ley y el contrato, por lo que cada nueva figura la adecúan a los contratos.

Resulta por otro lado criticable esta corriente ya que el contrato colectivo de trabajo rompe con el principio de la autonomía de la voluntad, por que cuando menos el patrón se encuentra en determinadas ocasiones obligado a celebrarlo, bajo amenaza de huelga. Además, no pudo el Derecho Civil, resolver las cuestiones, por que se encuentra impotente ante los requerimientos del Derecho del Trabajo, que desde siempre ha luchado por su autonomía y por la creación de un tercer género que rompiera con la dualidad, Derecho Público-Derecho Privado. Por lo general, todas las teorías a continuación expuestas, son destruidas una tras otra en base en las mismas norma del Código de Napoleón.

Dentro de las teorías civilistas se encuentran las siguientes:

a) Teoría del Mandato.- Esta teoría es sostenida principalmente por autores franceses y se explica de la siguiente manera: el contrato colectivo de trabajo opera como un contrato de mandato, por medio del cual los trabajadores (los mandantes), otorgan mando a una asociación profesional (mandata-

rio), para que pacte en su nombre el contrato colectivo. El título de mandato sería los estatutos del sindicato o asociación profesional, en la que consta el reconocimiento estatal que tiene el sindicato de representar colectiva o individualmente a sus asociados.

El mandato se perfecciona en el momento en que cada trabajador manifiesta su voluntad de pertenecer al sindicato y es aceptado como miembro de éste.

Esta teoría es falsa, en primer lugar porque, un mandato se puede extinguir por revocación o renuncia en cualquier momento, o el mandante puede con plena libertad novar lo pactado por sus mandatarios, y de esta forma los trabajadores tendrían la posibilidad de celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo, distinto al existente o aún más, un contrato colectivo opuesto al pactado por su sindicato, de tal manera que no se garantiza la inviolabilidad del contrato, lo que no es aceptable dentro del marco del Derecho Laboral, porque iría en contra de sus principios básicos como el de la irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador, y rompería el espíritu de solidaridad que debe inspirar el funcionamiento de las asociaciones profesionales.

Por otro lado, el contrato colectivo de trabajo se ha-

ce extensivo a trabajadores que no son miembros del sindicato pactante o que no eran miembros de la agrupación en el momento de su celebración, por lo que al ingresar al sindicato únicamente aceptaron un convenio celebrado con anterioridad, más nunca otorgaron un poder.

b) Teoría del Mandato Complejo.- Esta teoría trató de subsanar los defectos de la teoría anterior y fundamentó una acción para reclamar los daños y perjuicios. Algunos autores afirman que en el contrato colectivo de trabajo existe un mandato complejo porque al ingresar al sindicato el trabajador otorga un mandato a la directiva, por un lado para que negociara con el patrón las mejores condiciones de trabajo y por otro para que obligara a cada socio a cumplir lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo.

Al igual que la anterior esta teoría es falsa, porque destruye la personalidad y la función de los sindicatos, no es suficiente el hecho de que en los estatutos de un sindicato se consigne la posibilidad de pactar las condiciones de trabajo, para suponer que el asociado ha conferido al sindicato un verdadero mandato civil, ni tampoco que el sindicato esté facultado para reclamar los daños y perjuicios.

c) Teoría de la Gestión de Negocios.- En esta teoría -

el sindicato o asociación no es un mandatario de sus miembros sino que actúa en la celebración del contrato colectivo como un gestor de negocios, es decir, voluntariamente y sin previa orden, a cuenta y gestión de sus agremiados.

Esta teoría no logra subsanar los errores de las anteriores, y además la característica esencial de la gestión de negocios es que exista una utilidad o beneficio singular para aquellas personas para las que se gestiona, y esto muchas veces no ocurre en el contrato colectivo de trabajo, ya que algunas de las cláusulas del mismo pueden representar desventajas individuales para algún trabajador. Pero la crítica principal que se le hace a esta teoría es que para que los actos realizados por el gestor adquieran fuerza y validez, éstos deben de ser ratificados por los que se gestionó. En el caso del contrato colectivo, sería necesario que cada trabajador - dueño del negocio jurídico, al celebrar su contrato individual de trabajo, ratificara los actos realizados por el gestor y si esto no se realizara, quedaría sin efecto el contrato colectivo de trabajo, lo cual anulaba su eficacia. O de otra manera, si algún trabajador que le fuese aplicable un contrato colectivo determinado, se quisiera apartar de él, el contrato colectivo ya no sería válido, lo que es inoperante en la especie.

d) Teoría de la Estipulación a Favor de Terceros.- Es-

ta teoría señala simplemente que las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo son estipulaciones a favor de un tercero, lo cual permite al trabajador, considerado como un tercero, beneficiarse de sus efectos, sin que esté presente en el momento de celebrarse el contrato, ni ser considerado parte de él, esta doctrina supone la satisfactoria explicación de los vínculos jurídicos que ligan a empresario y trabajadores con sus respectivos sindicatos pactantes, incluso la de las obligaciones de las organizaciones sindicales contraídas después de cerrada la operación. En esta doctrina son tres los elementos concurrentes de un contrato colectivo de trabajo como son: un estipulante, que es el sindicato de trabajadores, quien obra como persona jurídica en nombre propio; un promitente, o sea el patrón o sindicato patronal y un beneficiario o sean los miembros de sindicato, actuales y futuros.

Esta teoría es criticable, por que adolece de la misma debilidad que existe en la gestión a favor de terceros, y además, por que no explica la existencia de estipulaciones que pueden ser desfavorables para los terceros, ya sean trabajadores o patrones, como por ejemplo la cláusula de exclusión, ni tampoco explica la ausencia de aceptación del beneficiado o tercero, ni la naturaleza normativa del contrato colectivo, es decir, su carácter obligacional tanto para los miembros del sindicato pactante o para aquellos a los que se hace ex-

tensivo el contrato colectivo sin ser miembros del sindicato.

Por otro lado, no puede considerarse como tercero a un miembro de un sindicato en relación a éste, y por último "en el contrato colectivo no se dan las características de la estipulación a favor de tercero. En efecto: en el contrato colectivo no se pactan derechos en favor de determinados trabajadores, sino de las categorías. En segundo lugar, no es admisible la revocación unilateral del contrato colectivo, por parte del patrón, si los trabajadores no manifiestan su voluntad de querer aprovecharla"(15).

e) Teoría de la Personalidad Moral Ficticia.- Esta teoría fue elaborada por Marcel Nast, la cual sostiene que la personalidad jurídica es una ficción, en virtud de que los destinatarios de las normas son los individuos, así cuando una persona jurídica contrata, los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones son los miembros de la asociación. El contrato colectivo no tiene una naturaleza especial, sino que el sindicato actúa como una personalidad jurídica ficticia y ocasional, los que realmente contratan son los miembros de la asociación, por conducto de su sindicato, el cual adquiere dicha personalidad con el fin de hacer efectivos los -

(15). DE BUEN L., NESTOR.-Derecho del Trabajo.-7a. Edición.-Tomo II.-Editorial Porrúa, S.A. México, D.F.-1987.-Pág. 768.

beneficios para los miembros de la colectividad. El autor -- equipara al contrato colectivo con el convenio que celebra un comité organizador de un congreso, con una compañía de transportes, por medio del cuál obtiene reducciones en el precio -- de las tarifas a favor de los participantes en el congreso.

Esta teoría no se puede aceptar, por diversas razones, en primer lugar por que los sindicatos no se constituyen con una personalidad jurídica encaminada únicamente para la celebración de un contrato colectivo, sino que cuentan con dicha personalidad con anterioridad y se extiende más que para la -- sola celebración del contrato colectivo, en segundo lugar el titular de un contrato colectivo de trabajo es la asociación profesional y no sus miembros considerados individualmente, y por último, no explica la inderogabilidad del contrato colectivo y menos aún los efectos extensivos del mismo.

f).- Teoría del Contrato de Adhesión.- En esta teoría y en los contratos de adhesión se advierte una de las razones de lo que se ha denominado "La crisis de la tradicional dogmática del contrato", toda vez que a una de las parte le está vedado el consentimiento en cuanto a la formulación de las -- cláusulas, limitándose su actuación en aceptar las condiciones que le ofrece la otra parte. Según esta teoría en los contratos colectivos se produce un fenómeno de adhesión de los --

trabajadores en relación a las estipulaciones pactadas por su sindicato.

Esta teoría como las demás, adolece de los mismos defectos, por que desconoce el carácter normativo de la institución, y así mismo desconoce que esta figura tiene obligatoriedad para los trabajadores, sin que sea potestativo para ellos aceptarlo o no.

Todas las teorías civilistas anteriormente señaladas, se encuentran imposibilitadas para explicar con precisión la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, en el derecho positivo mexicano se adopta la posición clásica del contrato, es así que en el artículo 1793 del Código Civil, establece que los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

La concepción clásica del contrato, adoptada por el derecho positivo mexicano, evidentemente no explica con satisfacción la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, en virtud de que el contrato sólo puede producir efectos entre las partes y contrariamente la figura en estudio se hace extensiva a terceras personas que no intervienen en su elaboración.

Por otro lado, los principios fundamentales de un con-

trato son la autonomía de la voluntad y la libertad contractual, en el contrato colectivo de trabajo la voluntad de las partes no se expresa libre y autónomamente, dicho de otra manera, el contrato colectivo de trabajo es válido aún cuando - la voluntad se exprese bajo coacción, o no se exprese, o se manifiesta en contra de la celebración del mismo, por lo regular la voluntad del patrón se ve coaccionada mediante la amenaza de huelga si no celebra el contrato colectivo de trabajo, pero es uno de los medios lícitos para su obtención, como lo establece el artículo 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en este caso se rompe con el principio de la autonomía de la voluntad, sin que ello invalide los efectos del contrato colectivo de trabajo que se ha celebrado. Otro ejemplo es la aplicación de la cláusula sindical que permite la entrada al trabajador a la empresa aún en contra de la voluntad del patrón. Por eso se deduce que el Derecho del Trabajo protege al trabajador aún en contra de su voluntad o la del patrón, sin tomar en consideración la causa que originó la relación entre éste o aquél.

Tampoco se respeta el principio de libertad contractual, en virtud de que en todos los contratos, aún en los de adhesión, el individuo siempre tiene la libertad de celebrar o no el contrato, dicho de otra manera, nadie puede ser obligado a celebrar un determinado contrato, y en el caso de los-

contratos colectivos de trabajo, en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de -celebrar un contrato colectivo.

2.2. Derecho Público.

Ante la imposibilidad del Derecho Civil, para poder explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, y para tratar de explicar satisfactoriamente el principio de obligatoriedad, inderogabilidad y de extensión que se presentan en la institución; la autonomía de la voluntad como -- principio de fundamentación no encuadra en esta figura, el aspecto individualista de las doctrinas civilistas, ahora es sustituido por el predominio del interés colectivo, quedando descartada en consecuencia la concepción voluntarista. La crisis de las teorías civilistas, se inició en los años que precedieron a la Primera Guerra Mundial, pero su liquidación definitiva corresponde a los años en que siguieron a la misma. Es entonces cuando surge una nueva corriente de doctrinas que viene a dar una nueva explicación jurídica del contrato colectivo de trabajo.

Estas teorías terminan de manera definitiva con las -- teorías civilistas y las de transición que trataron de explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, tratando de encuadrar la idea del contrato civil con las exigencias del contrato colectivo, estas teorías también fracasaron por su carácter ecléctico, por que si el origen de la institución estaba en un contrato, nada impedía que fuera des-

truido.

Las nuevas teorías jurídico sociales tratan de colocar al contrato colectivo de trabajo fuera del campo del Derecho Privado para situarlo dentro del ámbito del Derecho Público, - estas teorías son:

a) Teoría del Objetivismo Solidarista de Leon Duguit.- Como reacción contra el civilismo clásico que Hauriou llamó - subjetivismo revolucionario, surgió en el campo de la Filosofía del Derecho un objetivismo jurídico radical. Tales son las características de la concepción jurídica del célebre catedrático de la Universidad de Burdeos, para fundamentar la - obligatoriedad del Derecho.

Esta teoría ya había sido expuesta en obras anteriores, pero no es sino hasta la publicación de su Tratado de Derecho Constitucional, en donde confirmó e hizo llegar a su culminación la "Teoría del Objetivismo Solidarista", dando al mismo tiempo una explicación jurídico-científica sobre la naturaleza del contrato colectivo de trabajo.

León Duguit elabora su teoría para explicar la obligatoriedad del Derecho, partiendo de dos negaciones fundamentales: la primera consistente en manifestar que: "el Derecho -

subjetivo se encuentra totalmente arruinado, tratándose de -- una época de realismo y positivismo como la nuestra"(16) y -- en segundo lugar, negando como consecuencia de lo anterior la soberanía del Estado como potencia pública con derecho a imponer su voluntad sobre todos y cada uno de los ciudadanos a titulo precisamente de soberanía o superioridad jurídica.

De estas dos negaciones se desprende que para Duguit, -- ni el Estado, ni la noción de Derecho subjetivo pueden fundamentar el orden jurídico actual. Así que para Duguit, "la base del orden jurídico existente se encuentra en la solidari--dad o interdependencia social, pues esta solidaridad se pre--senta como una condición esencial para vivir en sociedad"(17).

Desprendiéndose de lo anteriormente dicho la concep--ción filosófica jurídica de Duguit, afirma que la obligatorie--dad del Derecho se encuentra precisamente en la norma social.

En las conferencias que dictó en la Facultad de Dere--cho de Buenos Aires, mismas que se encuentran reunidas en una colección denominada "Las transformaciones generales del dere--cho privado desde el Código de Napoleón", sostiene que el con

(16). DUGUIT LEON.-Las Transformaciones Generales del Derecho Privado. -- Editorial Heliasa-Madrid, España. 1935. pág. 26.

(17). DE BUEN L., NESTOR.-obra citada.- Pág. 772.

trato colectivo de trabajo es una categoría jurídica nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del Derecho Civil, y como lo señala el Maestro Néstor de Buen, citando a Duguit manifiesta que: "es un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales no es un contrato que produzca obligaciones especiales concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de ese grupo. He ahí el verdadero punto de vista. He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría jurídica del contrato colectivo"(18). Así mismo, Duguit, establece tres categorías de actos jurídicos que son: acto regla, acto condición y acto subjetivo, los cuales y después de analizar las voluntades que intervienen en los mismos, los clasifica de dos clases: unilaterales y plurilaterales.- Entre los primeros se encuentra la policitación y la gestión de negocios. Dividiendo los plurilaterales en tres categorías: contrato, acto colectivo y acto de unión.

Ahora bien, de la objeción de que en los actos jurídicos plurilaterales siempre existe el concurso de voluntades, y de cuál sería su diferencia con los otros, Duguit explica -

(18). Ibidem.-Pág. 772.

que no siempre que haya concurso de voluntades existe contrato y que ese fue el error que cometieron los civilistas, no solamente el contrato colectivo de trabajo, sino los contratos de adhesión y otras instituciones nuevas que no pueden quedar comprendidas en el ámbito del Derecho Civil.

Al contrato lo define como el acuerdo entre dos personas y que tiene por objeto hacer nacer una obligación a cargo de la una en beneficio de la otra que deviene acreedor. En el contrato existen declaraciones de voluntad que suponen un previo acuerdo, y cada una de las partes persigue fines diferentes, de donde se deduce que la voluntad de una está determinada por la otra, haciendo nacer una relación de acreedor a deudor entre los contratantes.

Pero en el contrato colectivo de trabajo, es incuestionable que haya un concurso de voluntades, es una convención en la cual se persigue la determinación de una regla general que fije las condiciones de trabajo. Por lo tanto, no podemos decir que se trate de un contrato, ya que no se establecen relaciones de acreedor o deudor, existiendo simplemente el nacimiento de un estatuto que determinará las condiciones en que se prestará, el cual se aplicará a cualquier persona -- que se encuentre en el supuesto señalado.

Y por último, Duguit, la creación y funcionamiento de-

los sindicatos, se encuentra fundamentada en el acto colectivo y el contrato colectivo, forma parte del acto unión y del acto regla.

De las ideas de Duguit, sobre el contrato colectivo de trabajo, se desprenden las siguientes conclusiones:

a) El contrato colectivo de trabajo, no es un contrato por que no reviste los caracteres del contrato, y por lo mismo, se le debe denominar "Convención Colectiva".

b) Su celebración no hace que nazcan relaciones de - - acreedor a deudor.

c) Por su origen, es un acto plurilateral y por su naturaleza es un acto regla.

d) Determina la norma que regirá futuras relaciones jurídicas, creando una situación jurídica general, esto es, objetiva.

La crítica fundamental y principal que se le hace a esta teoría, puede formularse desde el tipo de vista de la filosofía del derecho, encuentra su base en el positivismo fundamental que la sustenta, que deja al derecho huérfano de base-

estable de sustentación de acuerdo con la opinión de Gallart-
y Folch. No obstante esta objeción rebasa los límites de es
te trabajo, tenemos que reconocer que la teoría sustentada -
por este ilustre autor, es la que explica con mayor claridad-
y coherencia la naturaleza del contrato colectivo de trabajo,
siendo además la base alrededor de la cual se han elaborado -
otras doctrinas modernas sobre la materia.

b) Teoría de la Institución de Maurice Hauriou.- Como-
una solución ecléctica y como consecuencia lógica del desequi
librio producido por las tesis expuestas con anterioridad, y
entre el objetivismo jurídico de Duguit, la "Teoría de la Ins-
titución", de Maurice Hauriou, aprovecha la parte de verdad -
científica que encierran indudablemente las tesis anteriores.

Desde el año de 1906, este autor se preocupó por estu-
diar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, pero no
es sino hasta el año de 1923 y en su Tratado de Derecho Cons-
titucional, cuando expone brillantemente la "Teoría de la Ins-
titución". Para Hauriou, el mérito de la escuela sociológica-
de Durkheim y de la escuela de Derecho Objetivo de Duguit, ra
dica en haber planteado la cuestión de lo objetivo, pero no -
lo resolvieron, en virtud de que se preocuparon más por resol-
ver la materia social objetiva, que por la del origen mismo -
de las sociedades.

Para este autor tanto la asociación profesional o el sindicato y el contrato colectivo de trabajo, deben ser considerados como instituciones sociales, ya que a través de su desarrollo histórico hemos podido observar que tanto la asociación profesional o sindicato y el contrato colectivo de trabajo, se han integrado en esta forma, o sea, que dichas ideas fueron adquiriendo con el tiempo más y más precisión hasta alcanzar todos los caracteres de unas verdaderas instituciones.

Para uno de sus más distinguidos discípulos, el profesor Cucho, partiendo de sus principios, clasifica las instituciones en: Instituciones regla; instituciones-mecanismo e institución-organismo. El sindicato o la asociación profesional queda catalogado, según esta clasificación, dentro de las instituciones-organismo y la convención colectiva entre las instituciones-regla.

La teoría de la institución partiendo de principios diferentes, llega a las mismas conclusiones que la teoría del objetivismo solidarista, pues se le da el carácter a la convención colectiva de ordenación normativa indiscutible y también, el fenómeno asociacionista pierde todo carácter contractual para constituir una figura jurídica con sustancia propia. Por lo mismo en esta teoría se encuentra una explicación aunque no totalmente satisfactoria, al menos da las bases de --

contrato colectivo de trabajo.

2.3. Derecho Social.

El Derecho del Trabajo, y por consiguiente la contratación colectiva, nacieron como ya se ha visto dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el "contrato" de trabajo, estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privadas del derecho común.

Con el tiempo y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho Público. En consecuencia el Derecho del Trabajo participa tanto de las normas del Derecho Público como del Derecho Privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho Laboral no se ha detenido y con el apoyo y las ideas de Duguit, - que sustentó la teoría de la concepción social del derecho - frente a la individualista tradicional, muchos estudiosos del Derecho del Trabajo, piensan que en realidad es un verdadero y distinto Derecho Social.

La idea de un "Derecho de la Sociedad", obtiene una exposición sistemática hasta que Eugenio Ehrlich lo desarrolla en sus libros fundamentales "La Sociología del Derecho" y "La Lógica Jurídica", siendo estas dos obras de gran importancia en el mundo jurídico, pues se catalogan entre las grandes concepciones modernas para fundamentar el Derecho, la idea de un derecho de la sociedad desarrollado brillantemente de estas mismas obras.

Para Ehrlich, "el elemento esencial de la realidad jurídica es el orden pacífico que regula la vida interior de las asociaciones y la colaboración común en su seno. Reconoce la existencia de un derecho estatal, pero a la vez reconoce la existencia de un derecho de la sociedad en el cual se manifiesta preferentemente bajo la forma de los órdenes jurídicos autónomos de los grupos sociales. Afirma que la legislación estatal sólo afecta una parte mínima del orden de la sociedad. Además el derecho estatal evoluciona lentamente en relación al derecho dinámico de la sociedad. Y por último, sostiene que el derecho estatal no sólo es importante frente al derecho de la sociedad, sino que debe someterse a su primacía, ya que el Estado tiene también como única base la propia sociedad"(19). Además atribuye la discusión sobre el verdadero -

(19). GALLAR FOLCH, ALEJANDRO.-obra citada.-Pág. 73.

fundamento del derecho a que se ha descuidado el estudio del derecho que rige y ordena la vida social en su actividad normal.

George Gurvitch, profesor ruso, dándolo un nuevo desenvolvimiento a la doctrina del derecho social, se constituyó en el jefe de la Escuela del Espontaneismo Jurídico Social, - acepta los conceptos fundamentales de Ehrlich, pero imprime su sello personal a esta concepción y sobre todo, la hace más radical, sacando todas las posibles consecuencias de las premisas establecidas.

En su obra "Derecho Social", sostiene que el derecho del Estado es un "derecho individualista, distinguiéndolo del Derecho Social, al cual le asigna los caracteres de un derecho de comunión, reduciendo el Derecho del Estado y sus instituciones a dos tipos de normas de subordinación, la una de colaboración con las otras"(20). El Derecho Social las concreta fundamentalmente a normas de integración.

El Derecho Social, ha alcanzado su mayor desenvolvimiento en el Derecho del Trabajo, siendo su más típica forma el contrato colectivo de trabajo, ya que las normas que se --

(20). Ibidem.-Pág. 83.

contienen en él, son imperativas y provienen del convenio celebrado entre las partes. No existiendo por tanto ninguna diferencia entre el derecho que se deriva del contrato colectivo de trabajo y el que se deriva de la Ley. La base de ese Derecho Social, está determinada por la colectividad de trabajadores que es posible descubrir detrás de un contrato colectivo de trabajo.

El Derecho Social, tiene como función primordial, la protección de los grupos sociales socio-económicamente débiles, y por medio de sus principios lograr un equilibrio ante esa desigualdad, que de hecho se presenta en la realidad. El profesor Trueba Urbina, lo define de la siguiente manera: "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"(21). El término de Derecho Social, fue inventado por un ilustre jurista mexicano, Ignacio Ramírez, El Nigromante, antes que ningún otro publicista, jurista, sociólogo, economista, etc., en la Gran Asamblea Liberal del 10 de julio de 1856. Y el Derecho Social Positivo nació en la Constitución mexicana de 1917, dentro del marco del artículo 123 que con-

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

tiene normas protectoras y reivindicadoras para los trabajadores en el campo de la producción y la vida misma.

Al analizar la evolución del contrato colectivo de trabajo, vimos que nació como respuesta a los abusos del patrón - en la contratación individual del trabajo, en la reflexión - del movimiento obrero para nivelar su desigualdad, en otras - palabras, nace con las características de las instituciones - del Derecho Social.

El contrato colectivo de trabajo, es una manifestación del derecho distinta a la ley, en virtud de que es un producto de la actividad normativa del grupo social, quien con plena autonomía dictó sus propias normas, función que se justifica jurídicamente, por ser uno de los medios más ágiles y eficaces que regulan las relaciones jurídicas de los grupos sociales de obreros y empresarios en determinado campo de acción y sobre todo porque el movimiento obrero organizado fue capaz de imponer este instrumento jurídico, que le permite la posibilidad de lograr graduales reivindicaciones bajo el sistema proteccionista de la contratación colectiva, característico del Derecho Social, frente a su desigualdad socio-económica que no permitió que funcionara la contratación individual y los principios del derecho civil.

Y en conclusión, como dice el maestro Trueba Urbina -

"El contrato colectivo no es una institución de Derecho Público ni de Derecho Privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar el agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte; porque el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, no sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del Derecho Mexicano del Trabajo, como parte del Derecho Social"(22). Esto es que con el contrato colectivo de trabajo, se seguirá luchando por la protección y reivindicación del trabajador y hacer vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, pero lo relevante de esto, es que gradualmente se pueden obtener reivindicaciones a favor de la clase trabajadora, ya que por el principio de la inderogabilidad, no se puede modificar en perjuicio del trabajador las normas contenidas en el contrato colectivo, principio que se encuentra consignado en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia hacer más acelerada su socialización para acabar con la explotación de que ha sido objeto el trabajador, desde siempre.

(22) *Ibidem.*-Pág.-384.

CAPITULO III
DIVERSAS CONCEPTUALIZACIONES EN MATERIA DE
TRABAJO

- 3.1. Las relaciones colectivas e individuales de trabajo.

- 3.2. Sujetos que intervienen en las relaciones colectivas - de trabajo.

- 3.3. Conceptualización del contrato colectivo de trabajo.

- 3.4. El contrato colectivo de trabajo y su definición según la Ley Federal del Trabajo vigente.

CAPITULO III
DIVERSAS CONCEPTUALIZACIONES EN MATERIA DE
TRABAJO

3.1. Las relaciones colectivas e individuales de trabajo.

Existen dos clases de relaciones de trabajo, las individuales y las colectivas, una clasificación elemental de los sujetos del Derecho del Trabajo es la que los distingue en su sujetos individuales y sujetos colectivos. Los primeros son - los trabajadores o los patrones, o los auxiliares de éstos en cuanto intervengan en las relaciones de trabajo. Los segundos lo son los sindicatos, las asociaciones profesionales o - agrupaciones de trabajadores o de patrones, que adquieren personalidad jurídica por disposición de la ley y que puedan actuar en defensa de los intereses comunes de sus agremiados.

El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como: "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". De acuerdo - con esta definición el primer elemento que la integra es la - persona física, en cuanto el Derecho Laboral protege al trabajador como ser humano, por la energía de trabajo que gasta en la prestación de un servicio. El segundo elemento lo consti-

tuye el servicio en sí y el tercero es la subordinación, o sea, lo que la ley anterior estimó como la dirección y dependencia respecto de un patrón. Esto permite entender lo que a continuación señala el segundo párrafo del precepto aludido, el cual dice: "para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio", entendiéndose por trabajo manual el estrictamente muscular, por trabajo intelectual aquél en el que predomina el desgaste de la energía psíquica y por trabajo material cualquiera otra actividad humana desarrollada en beneficio de un tercero. La subordinación es la relación de trabajo sujeta a órdenes de un patrón, esto es, el poder jurídico de éste de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal del trabajador, de obedecer las órdenes del patrón en relación con el trabajo a desempeñar.

En cuanto al concepto de patrón, el artículo 10o. de la Ley de la materia, lo define de la siguiente manera: "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". El término patrón, se dice, es de mayor precisión jurídica que otros, tales como empresario o empleador (al que aluden por regla general las legislaciones latinoamericanas), por lo que es más concreta la definición que

lo cataloga como sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado por un trabajador, ya que en los casos en que es un representante el que contrata, no es el patrón el sujeto de la relación, sino aquél en cuyo beneficio se va a desempeñar el servicio. A ello se debe que el propio artículo agregue que: "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo es también de éstos".

Por último, dentro de la categoría de sujetos individuales de la relación de trabajo, se debe señalar el concepto jurídico de empresa, mismo que en el artículo 16 de la citada Ley Federal del Trabajo se define de la siguiente manera: - "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Ahora bien, relación de trabajo, según el artículo 20 de la Ley Laboral, es: "cualquier que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De acuerdo con esta definición podrán destacarse como señala el Maestro Nestor de Buen los siguientes elementos:

...

"a) Elementos subjetivos

Trabajador

Patrón

b) Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario"(23).

En relación con lo señalado en el artículo antes citado, parece que de manera necesaria, el sujeto patrón, deberá tener el carácter de persona, cosa que no resulta actual y congruente con la tendencia patrimonial que se apunta en la propia ley, cuando se destaca el concepto de empresa que se establece en el artículo 16 de la Ley de la Materia, citado con anterioridad.

Estos elementos que señala el Maestro Néstor de Buena se encuentran definidos, con excepción de salario que según el artículo 82 de la Ley de la Materia es: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Continúa el artículo 20 de la Ley Laboral, diciendo -- que: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una perso-

(23). DE BUEN L., NESTOR.-obra citada.-Pág. 41.

na se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo - a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado - producen los mismos efectos".

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

3.2. Sujetos que intervienen en las relaciones colectivas de trabajo.

Los sujetos que intervienen en las relaciones colecti-

vas de trabajo, según la ley mexicana son de tres clases: La coalición, el sindicato de trabajadores y el sindicato de patrones, entendiéndose a éste último como la agrupación que constituyen los empresarios o propietarios de negocios para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición la define nuestra ley en su artículo 355 como: "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes." Esto es, como el caso del planteamiento de una huelga por ejemplo, el grupo así constituido adquiere determinados derechos y puede actuar aun cuando no tenga la calidad de persona jurídica.

En cambio el sindicato es, según el artículo 356 de La Ley Federal del Trabajo, "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El sindicato se entiende como una agrupación permanente de trabajadores o patrones cuya finalidad es constituir una unidad en sus relaciones sociales y jurídicas. La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias, entre otras: la coalición es transitoria, no requiere registro, y como lo establece el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con

dos trabajadores o patrones. En cambio el sindicato es permanente, requiere de registro antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos, como lo indica el artículo 364. Por otro lado, una coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio sí puede ser titular precariamente del derecho de huelga.

En México, el sindicato tiene sus orígenes e influencia, más que de doctrina inglesa o francesa, de la doctrina alemana, derivándose de lo que en el siglo XVI se denominó -- associations compagnoniques y Gesellenverbänden, y probablemente de una asociación de zapateros que en 1866, tomó el nombre de sindicato y dio a su comité administrativo la designación de cámara sindical.

En México, en el periodo pre-constitucionalista, la Ley de Veracruz de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, utilizó las dos denominaciones, asociación profesional y sindicato, pero definió a la primera como asociación civil y solemnemente al segundo como institución laboral. La Ley del Traba

jo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, mencionó únicamente al sindicato, terminología que fue adoptada por la mayoría de las leyes de las entidades federativas. En el Proyecto Portes Gil de 1929, se encuentran los dos términos asociación profesional y sindicato en el artículo 283, sin embargo durante el curso de la reglamentación aparece exclusivamente el nombre de sindicato. En la Ley de 1931 y en la de 1970, se utilizó invariablemente el término de sindicato.

El sindicato no tiene únicamente como función el de la lucha de clases, sino que también tiene finalidades de tipo político y económicas, como lo son: el estudiar la situación de los trabajadores, procurar su mejoramiento, y lograr una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes. Corresponde por lo tanto, al sindicato procurar la unión de quienes lo integran, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y armonizar los derechos del trabajo con los del capital, al igual que vigilar el cumplimiento de sus normas internas a fin de obtener los fines que se haya propuesto.

Los sindicatos se clasifican según lo expresa el artículo 360 de la Ley de la Materia en: gremiales, que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa; industriales, los formados por trabajadores que

prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y el de oficios varios, que está formado por trabajadores de diversas profesiones. Estos últimos sólo podrán integrar - agrupaciones gremiales cuando en el municipio en donde radique quienes lo constituyan, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere trabajar en la empresa de que se trate.

Los sindicatos patronales son los formados por empresas o propietarios de negocios de una o varias ramas de actividades, que actúan localmente o en diferentes entidades federativas y constituyen organizaciones profesionales de carácter nacional. Los sindicatos de patrones pueden ser: I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividad; II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas Entidades Federativas.

En México, las agrupaciones patronales prefieren no emplear en sus organismos la denominación "sindicato" sino que, al responder a un interés más bien económico y mercantil que laboral, han adoptado otra terminología. Así por ejemplo, - los comerciantes que se encuentran agrupados en diversos ti--

pos de organizaciones, como la Cámara Nacional de Comercio - (CANACO) y la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO) Los industriales integran la Cámara de la Industria de la - - Transformación (CANACINTRA); las cámaras de las diversas in- dustrias especializadas y de gran proyección nacional, como - la industria químico-farmacéutica; la industria de la celulo- sa y el papel; la sidero-metalúrgica; o bien, la Asociación - Nacional de Banqueros y de Seguros o la Confederación de Cáma- ras Industriales (CONCAMIN). En realidad existe solo una - - agrupación que responde únicamente a intereses eminentemente- laborales que es la Confederación Patronal de la República Me- xicana (COPARMEX), que tiene como objetivos la de proteger - los intereses patronales y generalmente es la encargada, en - caso específicos, de representar a sus asociados ante los tri- bunales y autoridades del trabajo.

La razón de estos distingos estriba en que el sindica- to gremial supone la identidad de profesiones, en tanto que - el de empresa o patronal, descansa en la idea del trabajo com- mún, estas agrupaciones en rigor no responden a un propósito- de justicia en el sentido democrático de la concepción filosó- fica, sino que más bien a una protección integral de comunes- intereses, en esencia patrimoniales.

En la práctica los sindicatos de patronos, cámaras, --

confederaciones o asociaciones de patrones no celebran contratos colectivos de trabajo.

En lo que se refiere a los requisitos para formar un sindicato, se pueden resumir en los siguientes:

De fondo: el sindicato es una agrupación de personas, sólo que no todas pueden formar parte de él. Más aún, nuestra ley prevé la libertad para pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo. Puede ser, una agrupación de trabajadores o patrones, como se ha señalado anteriormente, sin que pueda darse la posibilidad de que unos y otros ingresen a una misma asociación profesional, puesto que no son posibles los sindicatos mixtos en nuestra legislación.

De edad: Pueden formar parte de los sindicatos menores entre 14 y 18 años, siempre que sean trabajadores, hombres y mujeres. Esta disposición resulta ociosa, toda vez que para ser sujeto del derecho del trabajo, se requiere que un trabajador tenga cuando menos catorce años, lógico es que se re-quiera como mínimo esa edad para que se pueda sindicalizar.

De sexo o nacionalidad: Mujeres y varones, sin distinción de sexo, pueden integrar un sindicato. Los extranjeros pueden formar parte de los sindicatos, en los estatutos pue-

den plantearse limitaciones para ocupar cargos sindicales o puesto de dirección, sin que ello implique discriminación, pues sus demás derechos quedan incólumes.

De número: Los sindicatos deberán de constituirse con un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

De forma: La finalidad de toda agrupación sindical han de ser el estudio, el mejoramiento y defensa de los intereses gremiales. Una agrupación que persiga otras finalidades podrá tener cualquier carácter jurídico, pero jamás constituirá un sindicato, conforme a los términos de la legislación mexicana.

Los trabajadores de confianza no pueden integrar o ingresar a un sindicato, tal y como lo dispone el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, y en los estatutos se podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. Esto es válido, ya que los trabajadores de confianza tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores, así mismo y en algunas ocasiones por su preparación podrían poseerse de los mejores puestos sindicales. Pero las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajado

res de confianza, salvo disposición en contrario consignada - en el mismo contrato colectivo, tal y como lo señala el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Para que se considere legalmente constituido un sindicato, deberá de registrarse en la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, la autoridad de trabajo no podrá negar un registro, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos que se deberán de presentar por duplicado:

a).- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

b).- Anexar una lista con número progresivo con los -- nombres y domicilios de los agremiados, domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en donde presten sus servicios;

c).- Exhibir copia autorizada de los estatutos.

d).- Copia autorizada del acta de la asamblea en que -- se hubiese elegido la mesa directiva sindical.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por los Secretarios General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto por los estatutos.

Si la autoridad ante la cual se solicita el registro - no resuelve al respecto dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución; si no lo hace a pesar del requerimiento, el registro se estimara hecho para todos los efectos legales y la autoridad debe expedir la constancia respectiva. Este supuesto nunca se dará ya que la autoridad lo que quiere es negar el registro, - por lo que no ~~se~~ abstendrá de dictar la resolución correspondiente, sino que al contrario, se apresurará a negarlo.

Todos los registros en la práctica, por causas de tipo político o económico, se encuentran suspendidos, en la mayoría de los casos se le niega por una u otra causa o por no poderdesahogar los promoventes los requerimientos que se le formulan. Son en muchas ocasiones los sindicatos de las mismas ramas los principales opositores de los nuevos sindicatos.

El registro por ley, podrá negarse únicamente si el -- sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; si no se constituyó con el número de miembros fijados - por el artículo 364; y por no exhibir los documentos a que se refiere el artículo 365, todos de la Ley Federal del Trabajo.

Satisfechos los requisitos se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspon--

dientes podrá negarlo.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente en caso de disolución del sindicato o cuando la agrupación - constituida deje de tener los requisitos legales para su existencia jurídica. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. Si se trata de sindicatos locales, la Junta competente será la que hubiera hecho el registro respectivo. La Junta Federal resolverá sobre los casos de cancelación de sindicatos federales. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa. La cancelación del registro deberá hacerse por vía jurisdiccional.

Por otro lado, los estatutos de los sindicatos, deberán de contener para su validez jurídica, la siguiente información:

I.- Denominación: Para distinguir a la asociación de las demás.

II.- Domicilio: El lugar en donde se haya hecho la constitución.

III. Objeto: Deberá de especificarse la clase de sindicato de que se trata, expresándose con claridad las finalidades de su constitución, para una correcta interpretación de -

la misma.

IV.- Duración: Esta puede ser por tiempo fijo o indeterminado, pero si falta este requisito, se entenderá que el sindicato se constituye por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados: Libertad de ingreso o de renuncia, comisiones que deban desempeñar, asistencia a asambleas.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Cuando se trate de su expulsión del seno de la agrupación sindical (aplicación de la llamada cláusula de exclusión) la ley permite al trabajador realizar su defensa y apelar al consenso mayoritario de sus compañeros de trabajo.

VIII.- Forma de convocar asambleas, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X.- Período de duración de la directiva.

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

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII.- Época de presentación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea. Este -- precepto se refiere a los requisitos que se deben cumplir para que proceda la aplicación de la cláusula de expulsión: a) debe llevarse a cabo una asamblea a la que concurren las dos-terceras partes de los miembros totales del sindicato o de la sección; b) la votación tiene que ser directa y no delegada; c) el trabajador afectado, como ya se mencionó anteriormente, será oído en defensa. En la práctica resulta imposible para un sindicato nacional como el petrolero o el de electricistas, reunir el quórum a que se refiere este artículo para que proceda la expulsión, que además debe ser decretada por las dos-terceras partes del total de los miembros del sindicato. Es conveniente que a dicha asamblea asista un inspector de trabajo para que dé fe de que se cumplieron los requisitos exigidos, ya que en caso contrario se puede objetar la validez de la expulsión.

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: los trabajadores menores de dieciséis años, ni los extranjeros.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable. Por ociosa debería de suprimirse esta

Última frase, ya que todas las demás obligaciones que establece la ley tampoco lo son.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas y tienen capacidad para adquirir bienes muebles, para adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente a los objetivos de la agrupación, para defender ante todas -- las autoridades los derechos de sus agremiados, y ejercer las acciones judiciales o administrativas que en cada caso específico procedan, independientemente de las acciones colectivas -- que sea preciso intentar en favor de sus agremiados. El sindicato en realidad se constituye en el momento de ser aprobado por la Asamblea y adquiere así la "capacidad de goce", y -- si no está registrado no podrá actuar ante las autoridades laborales.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que a éstos correspondan. -- Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir en forma directa en sus asuntos, demandas o juicios. Puede cesar, en estos casos, y a petición de los propios interesados, la intervención sindical. Por regla general la representación la ejerce uno de los secretarios o cualquiera otra persona que la mesa directiva designe para el caso, -- salvo que exista disposición especial en los estatutos. Los-

miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo que dispongan los estatutos.

Tratándose de los asuntos que atañen a la agrupación, el secretario general ostenta su representación y a su vez, cada una de las personas que ocupan las demás secretarías se deja la tarea de fungir como representante en los asuntos que le compete.

Son obligaciones de los sindicatos, según el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo: proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato; comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Así mismo, queda prohibido a los sindicatos: Intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Las sociedades cooperativas que se constituyan, aun cuando estén formada por los trabajadores,

no tendrán ningún carácter sindical y carecerán de personalidad jurídica para cualquiera finalidad de esa naturaleza.

Por último, los sindicatos se disolverán por el voto - de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos.

3.3. Conceptualización de contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es de vital importancia por su alto valor jurídico, económico y social, es el instrumento de la clase obrera que le permite lograr las mejores condiciones de trabajo que han de regular las relaciones entre los factores de producción, del capital y del trabajo y - permite al movimiento obrero organizado lograr gradualmente - estas mejoras, constituyendo la forma más ágil de obtenerlo - conforme a las condiciones económicas de una determinada empresa, aunque en contadas ocasiones directamente proporcional al mejoramiento económico del factor capital.

El contrato colectivo adquiere la función de la ley en un determinado y particular campo de acción y significa un esfuerzo democratizador del Derecho, ya que son los propios - miembros de la relación de trabajo quienes van a establecer -

sus propias condiciones, siempre que éstas sean superiores a las señaladas en la ley, proceso que se dá en el mayor equilibrio posible, por la igualdad que adquiere el trabajador frente al patrón el amparo de la asociación profesional.

Los autores no se ponen de acuerdo en la definición del contrato colectivo de trabajo, existen divergencias en el Derecho Positivo, así como en la doctrina, las definiciones varían de acuerdo a los países y a los autores, y esto por dos razones principales: primero el contrato colectivo ha adquirido particularidades en cada nación según la política laboral jurídica que haya adoptado y en segundo lugar por que aun no se encuentra terminado el debate sobre la naturaleza jurídica de la institución.

Han sido varias las denominaciones que se le han dado al contrato colectivo de trabajo, según Guillermo Cabanellas se han utilizado las siguientes: "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifa, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto -

de trabajo, entre algunas más"(24).

Los orígenes del término contrato colectivo de trabajo, como ya se ha dicho anteriormente, se remontan al Derecho Civil, que era un ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios era el contrato, y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores.

La legislación alemana lo denominó Tarifvertrag, en la Ley de Tarifas del 9 de abril de 1949, aunque también se le denominó convenio colectivo; en Francia se le llamó contrato-colectivo de trabajo, al igual que en Italia; en España algunos autores le denominaron convenio colectivo sindical, el cual apareció en la Ley Española del 24 de abril de 1958, pero otros autores como Pérez Botija le llamó convenios colectivos y Manuel Alonso García utiliza indistintamente el término convenio y pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Como se puede ver, existen múltiples acepciones del contrato colectivo de trabajo, las cuales varían de acuerdo -

(24). CABANELLAS, GUILLERMO.-Derecho Normativo Laboral.- 3a. Edición.-Editorial Bibliográfica Omeba.-Buenos Aires, Arg.-1963.-Pág. 40.

al autor y al país de que se trate, pero todos en lo que únicamente coinciden es que pretenden establecer las condiciones de trabajo, así mismo existen diversos requisitos para que tenga validez el contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a las reglas de cada país en el caso concreto

Por último, en México en la exposición de motivos de la Ley de 1970, se pone de manifiesto que el contrato colectivo de trabajo, se debería de denominar convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era conveniente conservar el nombre de contrato colectivo de trabajo, toda vez que éste se encuentra generalizado en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones. Además se consideró que la denominación de contrato colectivo de trabajo, no afectaba la naturaleza jurídica de la institución. El Maestro Mario de la Cueva, señala que: "Las convenciones colectivas serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano: para la concepción triangular de nuestro estatuto, hemos explicado varias veces, las convenciones colectivas son el vértice de ese triángulo equilátero, y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo, colectivo e individual, también lo es que las convenciones constituyen la finalidad suprema del-

...

presente"(25).

Estamos de acuerdo con lo anterior, toda vez que el nombre de contrato colectivo de trabajo, nos dá una idea del Derecho Civil, donde la figura contractual es la que domina todo el sistema de las relaciones privadas, y por otro lado, por que nada tiene que ver el contrato colectivo de trabajo, con la concepción milenaria del contrato romano civilista. No es un contrato, por que todos los contratos requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en el contrato colectivo de trabajo, porque en muchas ocasiones, no se da la voluntad del trabajador, ni mucho menos la de el patrón. En el materia civil, un contrato que se haya obtenido por error, dolo, violencia o mala fe, se encuentra afectado de nulidad, y por lo general los contratos colectivos de trabajo, nacen por una amenaza de huelga, por lo que se puede obtener, no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aún en contra de su voluntad. Por otro lado el elemento "colectivo" en determinado momento resulta ocioso y equívoco, toda vez que por un lado el sindicato siempre deberá de tener el carácter de colectivo, en virtud de que es una agrupación de trabajadores y por otro lado en la mayoría de los casos, sino es que siempre el patrón puede ser un sujeto individual. Pero en virtud-

(25). DE LA CUEVA, MARTO.-obra citada.-Págs. 378 y 379.

de lo manifestado en la exposición de motivos de la Ley de 1970, la cual indica las razones por la cual es conveniente que se siga continuando con la denominación de contrato colectivo de trabajo, nosotros la seguiremos utilizando.

El contrato colectivo de trabajo es la suma de todas - aquellas adiciones que se hacen a la Ley Federal del Trabajo, en cada centro laboral en particular, es un compromiso del patrón, ya no frente a un trabajador, sino frente a la suma de quienes integran la fuerza de trabajo, es un instrumento evidente de fuerza social en donde se van proyectando, con el correr de los años, las legítimas conquistas y aspiraciones de los trabajadores.

Por último, creemos que la filosofía del contrato colectivo de trabajo es una manifestación de la clase trabajadora que busca se tome en cuenta su dignidad como ser humano, - que se presenta ante el patrón, no a suplicarle la concesión de un derecho legítimo o el cumplimiento de un compromiso pactado, sino a exigir, incluso bajo la amenaza de huelga, que - tales derechos y compromisos sean cumplidos, dándole al trabajador la fuerza necesaria para ello.

3.4. El contrato colectivo de trabajo y su definición según la Ley Federal del Trabajo vigente.

En el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra el concepto legal de contrato colectivo de trabajo, el cual a la letra dice:

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

De la definición anterior se desprende lo siguiente:

a).- El legislador le atribuye naturaleza de convenio-esto es, como un acuerdo bilateral, que no emana de la voluntad de una sola de las partes. El legislador, no contempla el caso de que el contrato colectivo de trabajo sea dictado por la autoridad.

b).- Las partes en el contrato colectivo son: la parte empresarial o patronal y la parte trabajadora. El sujeto trabajador debe estar necesariamente representado por una organi

zación sindical, dotada de personalidad jurídica debidamente reconocida, y la parte patronal puede ser una asociación profesional, reconocida jurídicamente, o un empresario aisladamente considerado y la razón es por que el empresario se liga jurídicamente por sí mismo y no vinculado a terceras personas.

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

d).- Que su campo de aplicación será necesariamente -- una empresa o establecimiento, así como en la unidad técnica -- que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De la definición anterior y en especial de lo señalado

en el inciso c), surgen conclusiones contradictorias, según la inclinación doctrinaria que sostengan los comentaristas, - pues mientras que para unos el contrato colectivo de trabajo es normativo, para otros no es así, ya que lo consideran como de ejecución, por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pactó con el patrón, por medio del contrato colectivo de trabajo la realización de las labores que ejecutarán sus agruados. Esto no es convincente, ya que en el contrato colectivo de trabajo, no solo se pacta la realización de las labores que se ejecutarán, sino que su contenido se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, incluyendo la duración de la jornada, salarios, etc. En el contrato colectivo de trabajo, se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales se prestará el trabajo. Por lo cual creemos que el contrato colectivo de trabajo es normativo.

CAPITULO IV
ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO
MEXICANO

- 4.1. La celebracion del contrato colectivo de trabajo.
- 4.2. El contenido, revision y vigencia del contrato colectivo de trabajo.
- 4.3. Su terminación.
- 4.4. Algunas consideraciones sobre el contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO IV
ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO
MEXICANO

4.1. La celebración y vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Una de las características distintivas del contrato colectivo de trabajo, es la imposición al patrón de celebrarlo, convirtiéndolo en un deber jurídico para él, independientemente de que esté de acuerdo o no en celebrarlo, característica que rompe con el principio de la libertad contractual vigente en casi todos los actos jurídicos y especialmente en los contratos.

En relación a esto el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

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

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los

trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

Haciendo un poco de historia, en un principio el contrato colectivo se logró imponer por la fuerza de las organizaciones, obreras, pero no existía el deber jurídico para el patrón de celebrarlo, los trabajadores para poder alcanzar los fines que persigue el contrato colectivo, demandaron que se hiciera obligatorio para el patrón su celebración, inquietud que fue recogida por el legislador mexicano, quien quiso que la institución constituyera un derecho para la clase trabajadora, pero como auténtica garantía.

Por otro lado el Maestro De Buen, dice al respecto del artículo 387 de la Ley Laboral, que es la disposición más importante y merecedora de toda clase de elogios del derecho colectivo. Además señala que independientemente de esto, el artículo contiene dos errores garrafales: "El primer error, de tipo técnico, es considerar que puede celebrarse un "contrato" por obligación. Se explica en razón del abuso del término "contrato" que, heredado del sistema liberal, no ha sido adecuadamente sustituido en el derecho social. Hoy su uso se apoya en tradiciones no muy respetables, pero que para los legisladores de 1970 fueron suficientes. El segundo error, de tipo gramatical, lleva a la idea de que el derecho de huelga-

se hace valer en gimnasios y estadios y que debe de contar, ya, con tanto "ejercicio", con una poderosa musculatura. La confusión entre "ejercer" y "ejercitar", muy frecuentemente - en nuestros legisladores, conduce a esos extremos".(26)

Estamos de acuerdo con las observaciones anteriores, -- principalmente con la que hace al uso y al abuso del término - "contrato", el cual como señala atinadamente el Maestro de - Buen no ha sido sustituido por el Derecho Social, pero por lo que hace a la palabra "ejercitar", en la práctica aunque no - es correcto, se utiliza como sinónimo de "ejercer".

El contrato colectivo de trabajo, puede nacer a la vida jurídica por dos vías: la ordinaria y la de huelga; por la -- vía de huelga, cuando el patrón se encuentra en el supuesto - del artículo 387, como se vio anteriormente, y por la vía ordinaria, que es cuando se celebra el contrato colectivo de - trabajo, sin necesidad de emplazar a huelga a la empresa o pa- trón, en virtud de que las partes han llegado a un convenio - para la celebración y firma del mismo. En la práctica los sin dicatos en la mayoría de las ocasiones solicitan la firma de - un contrato colectivo de trabajo por la vía de huelga.

El Maestro Mario de la Cueva, señala como los requisitos para la celebración del contrato colectivo de trabajo los materiales y formales: "serían tal vez uno solo, a saber, la existencia de un sindicato dotado de personalidad jurídica, y los segundos se compondrían de las formalidades de que debe revestirse a los contratos colectivos para que adquieran existencia legal y puedan producir sus efectos."(27)

El Maestro J. Jesús Castorena, señala también como requisito para la existencia de un contrato colectivo el consentimiento. Nos dice que el contrato colectivo de trabajo es el resultado de la libre discusión entre los contratantes y excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo, o de las peticiones formuladas al patrón por los trabajadores. Señalando además que: "El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia; si el legislador derivó hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si éste no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia,

(27). DE LA CUEVA, MARIO.- obra citada.- Pág. 453.

puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido".(28)

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

Asimismo, pensamos que habría que agregar otro requisi-

(28).CASTORENA, J. JESÚS.- Manual de Derecho Obrero.- 6a. Edición.- México.- 1984.- Pág. 269.

to de forma que es que el contrato colectivo de trabajo, se deba celebrar por triplicado, esto con la finalidad de que un ejemplar del contrato colectivo de trabajo quede en manos de cada una de las partes que lo celebran y el otro tanto, quede en poder de la autoridad ante la que se deposita, ya que la falta de esto, trae como consecuencia que el mismo no produzca efectos legales con relación a los terceros, ya que entre las partes contratantes los produce desde el momento en que queda firmado.

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

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos que deberá contener el contrato colectivo de trabajo: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remi-

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

Por lo que respecta al último párrafo del artículo que acabamos de transcribir, consideramos que debería suprimirse, porque si al momento de celebrar el contrato colectivo de trabajo, las partes pactan que el mismo deberá entrar en vigor - en una fecha determinada o distinta a la fecha de su depósito ante la autoridad correspondiente, el contrato podrá surtir - sus efectos jurídicos entre quienes lo celebraron, pero no - surtirá efectos frente a terceros. En relación a lo anterior, podemos poner por ejemplo, el caso de que se presente un em--plazamiento a huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de una empresa de competencia federal, que ya tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, pero que no ha sido aún depositado ante la autoridad correspondiente, y cuyo objeto lo constituya la celebración y firma de un contrato co^llectivo de trabajo; de acuerdo con lo establecido por el artículo 923 de la Ley de la materia, el cual ordena que Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier em--plazamiento a huelga, deberá cerciorarse de que no exista depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un contrato colectivo de trabajo, para lo cual deberá de ordenar

la certificación correspondiente, y en el presente caso si el contrato colectivo de trabajo, ya fue celebrado, pero no se ha depositado ante la Junta Federal, el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, certificará que no existe depositado el contrato colectivo y en consecuencia se ordenará dar trámite a emplazamiento a huelga que presentó un sindicato diverso, al que tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo.

Así mismo, cabe hacer mención a la ejecutoria de la Cuarta Sala de fecha 10 de mayo de 1943 citada por el Maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo que a la letra dice: "Amparo directo 6709/42-1a., - Sindicato control proletario de músicos: La falta de depósito de un contrato colectivo de trabajo ante las juntas de conciliación y arbitraje, trae como consecuencia que el mismo no produzca efectos con relación a tercero, ya que entre los contratantes los produce desde el momento en que queda firmado".

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

de Conciliación y Arbitraje.

Los sujetos que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, como ya se vió anteriormente son: por el lado de los trabajadores, un sindicato y por lo que corresponde a la parte patronal, uno o varios patrones o sindicatos de patrones.

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

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

I.- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos 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 los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

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

Como se ve en este precepto, pueden coexistir agrupaciones de distinto signo o tendencias, o de características diferentes dentro de una misma empresa. Puede darse el caso de coexistencia de un sindicato de empresa y un sindicato industrial o varios gremiales. Tal sería el caso, por ejemplo de las empresas de aviación o de las empresas periodísticas, pues en las primeras se puede contemplar la presencia de sindicatos de pilotos, de radio-operadores, de sobrecargos, de personal de tierra e inclusive administrativos; en las segundas pueden convivir sindicatos de redactores, de linotipistas, de fotógrafos, de impresores o de personal administrativo. En estos ejemplos en que por la especialidad a la que se dedican, los miembros de cada agrupación han celebrado contratos colectivos, y nada impide legalmente por otra parte su unificación, para celebrar todos ellos un sólo contrato colectivo. En relación a esto, pensamos que sería lo más conveniente y acertado, en primer lugar para el patrón porque así no tendría que estar negociando los diversos contratos colectivos que tiene celebrados con cada uno de los sindicatos y sus líderes;

y por el lado de los trabajadores porque así habría una mayor unión, ya que de lo contrario la fuerza sindical sería menor.

Los sindicatos industriales o los sindicatos nacionales de industria, en sus orígenes, se integraron con varias ramas de la actividad fabril dentro de una empresa, tal y como ocurrió con los trabajadores ferrocarrileros o con los textiles. Respecto de los primeros, estuvieron organizados en un principio en fraternidades de trenistas, de caldereros, de carpinteros, de telegrafistas, de despachadores, etcétera, hasta que en conjunto constituyeron el Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, en relación a los segundos ocurrió lo mismo con trocileros, tejedores, urdidores, mecánicos, etcétera, al unificar sus esfuerzos para presentar un frente unido en la contratación de sus servicios y obtener de manera conjunta, la protección de sus derechos respectivos.

Cabe hacer mención que respecto del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo que señala que los contratos colectivos existentes dentro de una misma empresa no 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 sindicato que desee firmar un contrato colectivo - con determinada empresa, o sea el que pretenda ser el titular del mismo, además de tener capacidad para ello, es decir, de encontrarse registrado ante la autoridad competente, como ya se mencionó anteriormente, debe de encontrarse debidamente legitimado para ello. Es muy frecuente que en la práctica algunos sindicatos comerciales pretendan encontrarse debidamente legitimados para celebrar un contrato colectivo de trabajo, - con cualquier empresa, sin importar el objeto social de la -- misma, ni la rama industrial a la que pertenecen. Por ejemplo, los siguientes sindicatos: Asociación Nacional de Trabajadores en Establecimientos Comerciales y Conexos (C.T.M.), - Sindicato Nacional de Empleados del Comercio, Oficinas Particular, Similares y Conexos de la R.M. (C.T.M.), Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros-Comerciales, Similares y Conexos de la R.M. (C.T.M.) y Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Comercio, Almacenes y Oficinas en General (C.R.O.M.), pretenden celebrar - contratos colectivos de trabajo con empresas dedicadas a la - industrial textil, cinematográfica, química, azucarera, etcétera, por lo que siendo un factor esencial para la contratación colectiva que la actividad empresarial o la rama industrial a la que se dedique la empresa, se encuentre dentro del radio de acción del sindicato, sólo los sindicatos que tengan la especialidad básica de la empresa, es decir, que se encuen

tren dentro de su radio de acción podrán celebrar el contrato colectivo de trabajo. A pesar de que la empresa de alguna manera y en determinado momento realiza actividades comerciales, ésta no es su principal actividad, por lo que los sindicatos de comercio, no deberán en este caso celebrar contratos colectivos de trabajo, con dichas empresas, por no encontrarse debidamente legitimados para ello. Por lo que pensamos que al momento de celebrar un contrato colectivo de trabajo y depositarlo ante la autoridad correspondiente, el sindicato además de acreditar su personalidad con la toma de nota vigente del comité ejecutivo sindical, deberá exhibir los estatutos del sindicato, para comprobar que se encuentra dentro del radio de acción de la empresa y en consecuencia se encuentra debidamente legitimado para celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Por último, el artículo 389 de nuestra ley laboral, establece que: "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".

Al respecto el Maestro Baltasar Cavazos comenta: "La titularidad de los contratos colectivos no pueden exigirse -

...

por vía de huelga sino sólo por vía ordinaria en procedimiento especial"(29). Para la discusión de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, ésta debe de hacerse a través de los procedimientos especiales que se establecen en la ley, y en especial en los artículos 892 al 899. Si durante la vigencia del contrato colectivo, el sindicato que presumiblemente detenta la titularidad y administración del mismo, pierde la mayoría de los trabajadores, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a qué organismo sindical le corresponde la titularidad. Cuando se habla de sindicato titular del contrato colectivo o de la titularidad del mismo, se quiere decir el derecho que tiene un sindicato de 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 pedir su revisión. En materia federal el procedimiento se lleva a cabo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ante la Secretaría Auxiliar de Huelga, y el medio idóneo para probar que un sindicato cuenta con la mayoría es a través del recuento, el cual efectúa ante la presencia de un funcionario de la Junta que da fe de los votos que emiten los trabajadores y de acuerdo con lo establecido por el artículo 931, fracción IV de la ley de la materia,-

(29). NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.- Cavazos-Flores, Baltasar.- Editorial Trillas.- 25a. Edición.- México, D.F.- 1990.- Pág. 279

no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, al respecto el Maestro Baltazar Cavazos menciona que dicha fracción es: "anticonstitucional al excluir a los trabajadores de confianza del recuento"(30), nosotros pensamos que no, toda vez que si de acuerdo con lo establecido por el artículo 184 de la Ley Laboral que establecen que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, en consecuencia, si no le es aplicable el contrato colectivo de trabajo por disposición expresa, no tiene que emitir su voto, más aún de acuerdo con el artículo 183 de dicho ordenamiento legal que no permite que los trabajadores de confianza pertenezcan ni formen parte del sindicato, por lo cual no deberán de intervenir en cuestiones sindicales.

4.2. El contenido y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos

(30). Ibidem.- pág. 475.

el clausulado de los contratos colectivos de trabajo. El primero de ellos es la envoltura que como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión o terminación; el segundo grupo se refiere al elemento normativo o núcleo que es donde se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo como son el monto de los salarios, jornadas, descansos, vacaciones y todas las demás estipulaciones que voluntariamente o según lo establezca la Ley, acuerdan entre empresa y sindicato y que regula las condiciones para la prestación de los servicios.

El último grupo, es el elemento obligatorio y que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose según su propio criterio con lo que se llama - - cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y el reglamento interior de trabajo.

El primero en nombrar las distintas partes de que está compuesto el contrato colectivo de trabajo fue Barthélemy Raynaud, aunque él únicamente determinó que el contenido del contrato colectivo se dividía en dos partes: el núcleo y la envoltura.

Pero los que lograron sistematizar la teoría respecto-

al contenido del contrato colectivo de trabajo, fueron Kaskel y Hueck Niperdey, ellos manifiestan que la institución está compuesta de tres elementos: la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio. Esta misma clasificación la adoptan el Maestro Mario de la Cueva y el Licenciado José Luis Tapia Salinas en su obra "Contrato Colectivo de Trabajo, como prepararlo y negociarlo", con la diferencia de que al elemento obligatorio, le llama elemento compulsorio.

Por su parte, Guillermo Cabanellas en su obra "Contrato de Trabajo", afirma en relación a lo anterior: "que el contenido del contrato colectivo de trabajo tiene una doble naturaleza, por un lado el obligacional, el cual liga directamente a los sujetos pactantes, en él se comprenden las disposiciones relativas a las prestaciones recíprocas de los celebrantes; y por otro el contenido normativo, compuesto propiamente por las normas sobre condiciones de trabajo"(31).

Este criterio es confirmado por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T), la que determinó después de un análisis minucioso de derecho comparado, que existen dos tipos de cláusulas en el contrato colectivo, diferentes por su naturaleza, alcances y finalidades: el primer grupo se encuentra -

(31). CABANELLAS, GUILLERMO.- Contrato de Trabajo.- 3a. Edición.- Editorial Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, Arg.1963.- Pág. 237.

destinado a reglamentar los derechos y obligaciones de las partes celebrantes, y el otro constituido por las normas que fijan las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en el contrato colectivo.

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

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

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes. (Envoltura).

II.- Las empresas y establecimientos que abarque; (Envoltura).

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo in-

determinado o para obra determinada; (Envoltura):

IV.- Las jornadas de trabajo; (Elemento normativo)

V.- Los días de descanso y vacaciones; (Elemento normativo)

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

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

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

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

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

En la envoltura, encontramos cláusulas cuya finalidad es la de asegurar el cumplimiento y vigencia del contrato colectivo de trabajo, o sea cláusulas sobre la vida del contrato colectivo, las cuales comprende su vigencia (artículo 390), su duración (artículo 397), su revisión (artículos 399 y 339-bis) y su terminación (artículo 401) y también encontramos --
cláusulas sobre el imperio particular del contrato colectivo-

es decir, el ámbito de vigencia, como sería la empresa o empresas en que habrá de tener aplicación el mencionado contrato.

La envoltura es un elemento esencial del contrato colectivo de trabajo, debe existir, aunque sea tácitamente, en el caso de que las partes contratantes no hiciera referencia a supuestos, se aplicarán supletoriamente las normas legales, pero lógicamente no deberá faltar el nombre de los contratantes y las empresas o establecimientos en las que registrará el contrato colectivo.

Anteriormente vimos la vigencia del contrato colectivo de trabajo de acuerdo a lo establecido por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, ahora veamos la duración del mismo, y al respecto señala el artículo 397 de la materia: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

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

a) Por tiempo determinado.- Se prevee un tiempo fijo -

para que rijan las mismas condiciones de trabajo.

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

c) Por obra determinada.- Las condiciones de trabajo tendrán una vigencia en igual medida que la obra y agotada ésta, terminará el contrato colectivo.

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

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

cia el legislador creó un medio para revisar el contrato colectivo y modificar las cláusulas que fueran necesario.

El Maestro Mario de la Cueva, define a la revisión del contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "Los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción o desaparición"(32)

Por su parte, el Maestro Castorena señala: "La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y en segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397. Se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia."(33)

Estamos totalmente de acuerdo con lo manifestado ante-

(32). DE LA CUEVA, MARIO.- obra citada.- Pág. 466.

(33). CASTORENA, J. JESUS.- obra citada.- Pág. 280.

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

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

trabajadores involucrados en la contratación de acuerdo con lo establecido por el artículo 398 de la Ley de la materia.

En el Derecho Positivo Mexicano, en los artículos 399- y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, se establece el derecho de las partes para solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, condicionándolo únicamente en que lo deberán ejercitar con 60 días de anticipación, de su vencimiento, si se trata de un contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato, y en su defecto a la fecha de su depósito.

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

En relación a la solicitud de revisión del contrato co

lectivo de trabajo, encontramos que el legislador en primer lugar no señala ante quién deberá solicitarse ésta, en la práctica la solicitud de la revisión se presenta directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con un emplazamiento a huelga, de acuerdo a lo establecido por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, aunque algunos sindicatos antes de presentar el emplazamiento a huelga, le remiten al patrón el pliego de peticiones, para tratar de llegar a un convenio. Y por otro lado, no se establece un plazo mínimo para solicitar la revisión, a este respecto el Maestro Baltazar Cavazos manifiesta que: "Un sindicato podrá solicitar la revisión al día siguiente en que se hubiese revisado un contrato, aduciendo que está dentro del término a que se refiere el precepto, ya que quien tiene lo más tiene lo menos, y seiscientos días son más que sesenta"(34). En la práctica es difícil que se presente esta situación, en virtud de que la autoridad podría objetar la presentación de la solicitud de revisión cuando tenga un término excesivo apoyado en lo que establece el artículo 924 de la Ley de la materia, que establece que una vez notificado el patrón deberá de suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes-

(34). CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- obra citada.- Pág. 282.

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 400 señala -

que 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 prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. No estamos de acuerdo con lo establecido por este artículo, pensamos que debería modificarse, en virtud de que como ya hemos visto anteriormente el contenido del contrato colectivo de trabajo es eminentemente económico, por lo que no es posible que si en un año no se revisa en su aspecto salarial, ni cada dos años en su aspecto general, las condiciones de trabajo existentes en la empresa sigan iguales, ya que esto iría en perjuicio de los trabajadores y las condiciones de trabajo existentes serían obsoletas. Creemos que la revisión del contrato colectivo es con la finalidad de otorgar a los trabajadores el medio por el cual igualen sus salarios al aumento del costo de la vida, causado por el proceso inflacionario. Es notorio que el costo de la vida cambia y aumenta, por lo que es necesario que exista una revisión para reivindicar al trabajador y que le permita sufragar sus necesidades más elementales, ajustando por lo menos su salario anualmente de acuerdo a las variaciones económicas existentes.

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 pro-

veer la educación obligatoria de los hijos, por lo que pensamos que si no se revisa el contrato colectivo de trabajo cada año en su aspecto salarial y cada dos en su aspecto general, no podrá subsistir un trabajador por lo que pensamos que en el caso de que ninguna de las partes haya solicitado la revisión del contrato colectivo de trabajo como lo establece el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, éste se prorrogará en lo que se refiere al clausulado en general, pero por lo que respecta a los salarios, éstos por lo menos, automáticamente al momento del vencimiento del contrato, deberán de incrementarse en un porcentaje igual al de la inflación prevista por el Banco de México, para el año siguiente.

Esto obliga a las partes a revisar el contrato colectivo de acuerdo a lo establecido por los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, y al respecto señala el Maestro Néstor de Buen: "el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores"(35). Ya que en la práctica nunca se incrementan los salarios en la --

(35). DE BUEN L., NESTOR.- obra citada.- Pág. 798.

misma cantidad en que crece la inflación. Por lo que al revisar el contrato colectivo oportunamente aunque no se incrementen los salarios en la misma relación que la inflación existente, al menos se incrementaría un poco, tratando de que con esto se eleve un poco su nivel de vida o que al menos que la espiral inflacionaria no los atrape.

4.3. Su terminación.

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo señala - como causas de terminación del contrato colectivo de trabajo las siguientes:

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

II.- Por terminación de la obra.- Esta causal es lógicamente justificable, puesto que si el contrato colectivo se puede convenir para una obra determinada, justo es que una vez concluida termine aquél, pues el objetivo del mismo se en

cuentra satisfecho, en estos casos la terminación del contrato colectivo se encuentra acompañada de las relaciones individuales de trabajo.

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

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

El legislador de 1970 estimó, como se puede ver en la exposición de Motivos de la Ley que cuando en una empresa opera sólo un contrato, el cierre de aquella produce la terminación del contrato; más si en una empresa norman contratos colectivos diversos para sus distintos establecimientos, el cierre de uno de éstos sólo afectará la terminación del contrato que lo rigió, pero no en los restantes.

La importancia de esta determinación trajo como consecuencia la inclusión de un capítulo especial denominado Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, debido al cierre de una negociación. Es así que los artículos 433 y 434 - señala los casos en los que se permite el cierre de la empresa o establecimiento o que traeria como consecuencia la terminación del contrato colectivo, dichos casos son los siguientes:

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

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

3.- El agotamiento materia de una empresa extractiva.

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

5.- En los casos de la industria minera cuando se ca--

contratar de nueva cuenta y de manera preferente, a aquellos trabajadores que le hubiesen prestado servicios y que soliciten reincorporarse a la empresa, aún en los casos en que haya sido declarada en estado de concurso o quiebra.

Las causas de terminación de los contratos colectivos de acuerdo a lo anterior, se pueden agrupar en tres:

a).- Voluntarias: Que es por ejemplo el mútuo consentimiento.

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

c).- Legales: Que pueden ser por ejemplo la quiebra o liquidación de la negociación, 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 empresa seguir funcionando.

Por último, el Maestro Cavazos Flores, se plantea tres interesantes problemas en relación a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo y a las relaciones individua-

rezca de minerales costeables, o se haya agotado el capital - determinado en el caso de la restauración de una mina abandonada. Esto de acuerdo al supuesto señalado en el artículo 38 de la Ley de la Materia.

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

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

Así mismo se reitera que los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, esto es que si cerrado un establecimiento el patrón llegase a reanudar sus actividades, deberá

contratar de nueva cuenta y de manera preferente, a aquellos trabajadores que le hubiesen prestado servicios y que soliciten reincorporarse a la empresa, aún en los casos en que haya sido declarada en estado de concurso o quiebra.

Las causas de terminación de los contratos colectivos de acuerdo a lo anterior, se pueden agrupar en tres:

a).- Voluntarias: Que es por ejemplo el mútuo consentimiento.

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

c).- Legales: Que pueden ser por ejemplo la quiebra o liquidación de la negociación, 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 empresa seguir funcionando.

Por último, el Maestro Cavazos Flores, se plantea tres interesantes problemas en relación a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo y a las relaciones individua-

les, ya que como indica el contrato colectivo de trabajo contempla una doble relación jurídica, la individual entre el patrón y cada uno de los trabajadores y la colectiva, que es la que se da entre la empresa y el sindicato, que el mismo resuelve acertadamente, como sigue:

1.- ¿Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas? Indiscutiblemente que sí: por mútuo consentimiento o cierre total de la empresa.

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

3.- ¿Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales? ...Estimamos que en la práctica, sí pueden subsistir, ya que la naturaleza protectora del derecho del trabajo impediría que un patrón se desligara de un sindicato por el simplista procedimiento de despedir a todos los trabajadores"(36).

A este respecto el Maestro Néstor de Buen señala: "Que

(36). CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- obra citada.- Pág. 284.

la opinión de Cavazos no contradice a la nuestra, particularmente por lo que se refiere a la tercera hipótesis que plantea. Normalmente se pacta que el sindicato ocupará las vacantes y aún que la empresa tiene que contar con un número mínimo de trabajadores. Si el empresario prescinde de ellos, que dará vivo el derecho sindical para enviar a los sustitutos. - En este caso no hay duda de la subsistencia del contrato colectivo de trabajo"(37).

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

(37). DE BUEN, NESTOR.- obra citada.- Pág. 799.

4.4. Algunas consideraciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.

Anteriormente vimos el elemento envoltura del contrato colectivo de trabajo, ahora veremos el llamado elemento normativo, que es el núcleo o parte fundamental del contrato colectivo de trabajo, constituye la razón de ser y su objetivo primordial, está constituido por las cláusulas relativas a las condiciones generales de trabajo que afectan directamente a los sujetos particulares representados en el contrato colectivo, es decir, son aquellas cláusulas que van a regir a los contratos individuales de trabajo.

Este elemento está compuesto por dos series de cláusulas: las condiciones de trabajo que pueden trasladarse a los contratos individuales de trabajo, por ejemplo: la jornada, vacaciones, salarios, etc., son en general las obligaciones que contrae cada empresario frente a cada trabajador individualmente considerado; y las condiciones de trabajo en las que el empresario se obliga con la comunidad obrera, son normas que se imponen al patrón pero no se individualizan inmediatamente, por ejemplo servicios sociales y deportivos, tales como asistencia médica y campos deportivos.

Finalmente ambas clases de normas, son condiciones de-

trabajo, cuyo objetivo es el de mejorar el nivel de vida del trabajador.

Por otro lado, tenemos el elemento obligacional que es como lo define el Maestro Mario de la Cueva: "la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla"(38).

El Maestro Castorena nos señala que el elemento obligatorio está formado por: "las obligaciones que corren a cargo de las partes que lo celebran, o sean el patrón o patrones o sindicato o sindicatos patronales y el sindicato o sindicato obrero. Las obligaciones de uno como en el derecho común, traen aparejados en favor de los otros, los derechos correlativos"(39).

La mayoría de los autores coinciden en señalar que son tres las cláusulas que forman el elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo y que son:

a).- La cláusula de exclusión de ingreso;

(38). DE LA CUEVA, MARIO.- obra citada.- Pág. 446.

(39). CASTORENA, J. JESUS.- obra citada.- Pág. 260.

b).- La cláusula de exclusión por separación; y

c).- El Reglamento Interior de Trabajo.

Al respecto cabe hacer mención que al Maestro Baltazar Cavazos no le agrada la denominación de elemento obligatorio, por lo que él lo llamará elemento compulsorio, por que afirma que tiene por objeto garantizar el cumplimiento del elemento-normativo, así mismo señala que tampoco le gusta la denominación de cláusula de "exclusión por separación" por que: "nos parece mala y redundante, así que sólo la llamaremos cláusula de exclusión. Finalmente, y por lo que se refiere al Reglamento Interior de Trabajo, diremos que no siempre se da dentro del contexto del contrato colectivo, ya que puede suceder que haya empresas con contrato colectivo, sin Reglamento Interior de Trabajo y que hay otros en donde exista el reglamento sin el contrato colectivo"(40).

De lo manifestado anteriormente, estamos de acuerdo, - sólo en parte, ya que tal y como lo menciona el Maestro Cavazos Flores, se da el supuesto de que una empresa tenga - contrato colectivo de trabajo y no tenga reglamento interior - o a la inversa, por lo que si es un elemento que se puede -

(40). CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- obra citada.- Pág. 263.

dar o no, entonces no es obligatorio, es solamente un elemento que sirve para garantizar el cumplimiento del elemento normativo. Pero por lo que hace a la cláusula de exclusión, nos parece que éste es un punto de vista únicamente literal y no-jurídico, solo por ello le cambió la denominación, sin haber-necesidad.

Ahora haremos algunas consideraciones en relación con ciertas cláusulas que forman el elemento normativo y el elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo.

En primer lugar habría que hacer mención que en la mayoría de los casos, los contratos colectivos de trabajo, no son elaborados por profesionistas, ni técnicos en relaciones-laborales, y su redacción es preparada por líderes sindicales y por lo patrones, sin que tengan los conocimientos necesarios para ello, y muchas veces sin el adecuado asesoramiento, ocasionando que por lo general se incluyan en el contrato colectivo, normas ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos, y que en la mayoría de los casos se cometen errores garrafales como por ejemplo, es muy frecuente en la práctica que en los tabuladores de salarios se incluyan los nombres de los empleados y no las categorías existentes dentro de la empresa, y en otras ocasiones se incluyen en los contratos medidas disciplinarias, horarios, normas para preve

nir riesgos y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo.

Por otro lado, los Tribunales de Trabajo, sólo tienen la facultad de recibir en depósito el documento o sea el contrato colectivo de trabajo y no pueden hacer un estudio del mismo, esto es que el acuerdo de depósito de la Junta de Conciliación y Arbitraje, le otorga eficacia jurídica al contrato, como ya hemos visto anteriormente, pero debe entenderse que el acto de admisión del depósito no es una resolución jurisdiccional, sino una decisión de carácter administrativo, que está sujeta a la impugnación de los trabajadores, en el caso de que se violen derechos irrenunciables y por terceros interesados que acrediten un interés jurídico para ello.

El artículo 392 de la Ley del Trabajo, señala que en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, y que sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias. Este artículo nos establece la facultad que tienen los contratantes de formar comisiones mixtas, las cuales deberán ser integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.

Al respecto 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 objetivo social consignado en la legislación del trabajo"(41).

En tanto que Baltasar Cavazos manifiesta: "El funcionamiento de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas ha dado en la práctica muy buenos resultados a pesar de que dichas comisiones funcionan únicamente en las grandes empresas"(42).

Al respecto, nosotros pensamos que las comisiones mixtas en la práctica no funcionan como debería ser, ya que las comisiones existentes en una empresa, como la de seguridad e higiene, la de capacitación y adiestramiento, la existente para formar el reglamento interior de trabajo, aunque se encuentren formadas por representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo general se encuentran supeditadas a la voluntad del patrón, quien es el que siempre impone las condicio-

(41). TRUEBA-URBINA, ALBERTO.- obra citada.- Pág. 183.

(42). CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- obra citada.- Pág. 280.

nes de trabajo existentes en la empresa. Además de que en muchas ocasiones y cuando se trata de comisiones de empresas grandes e importantes, quieren tener más derechos y alcances de los que la ley en realidad les confiere.

Al respecto cabe hacer mención de la Tesis de Jurisprudencia, Publicada en el informe del año 1982, Cuarta Sala, página 73 que a la letra dice:

COMISIONES MIXTAS, FUNCIONES Y ALCANCES DE LAS DECISIONES DE LAS .-

Las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales, y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En conclusión, las comisiones mixtas de ninguna manera deben de substituir al sindicato, son más bien, mecanismos de

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

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

implanten para mejorar las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

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

A las cláusulas de capacitación y adiestramiento, se les otorga una naturaleza diferente a la que realmente tienen, ya que tanto los sindicatos como los patrones, les dan el tra tamiento de un medio para darle validez a un contrato colectivo de trabajo y de cumplir con un requisito más, siendo que - el contrato colectivo es el medio por el cual se plasma y se-

cumple con la capacitación y el adiestramiento, debiendo de considerarse que éstos traen grandes beneficios, en primer lugar para el trabajador, toda vez que encontrándose mejor preparado, puede aspirar a mejores puestos dentro del centro de trabajo, lo que se traduce en mejoras económicas, trayendo como consecuencia la elevación de su nivel social. El patrón, no debería de tomarla como una obligación, ya que ésta lo beneficia, siempre y cuando la realice adecuadamente, conciente de su importancia, siguiendo los objetivos de las mismas y no considerándola como una imposición más por parte del Estado, sino como una solución a sus problemas, ya que un trabajador mejor preparado desempeñará su labor con mayor eficacia y productividad.

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

ción y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, establece que no producirán efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

La exposición de motivos de la Ley de 1970, se refiere a la innovación contenida en el artículo 393, diciendo que resolvió otra duda de la doctrina y de la jurisprudencia; el convenio al que falte la determinación del monto de los salarios no producirá efectos de contrato colectivo, para adoptar esta resolución se consideró que la Ley fija las normas sobre la jornada mínima, los días de descanso y las vacaciones, pero la cuestión de los salarios tiene que resolverse en los contratos individuales o en los contratos colectivos, ya que no sería posible pagar a los trabajadores en todos los casos, y en determinado momento el salario mínimo.

Baltazar Cavazos, al respecto dice: "Un contrato colectivo de trabajo 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 mo

mento, de exigir el otorgamiento de dicho tabulador"(43).

Por otro lado, el Maestro Mario de la Cueva señala: -
 "Si la nulidad se refiere a las cláusulas sobre salarios, tendríamos que aplicar el artículo 393, esto es, al faltar la de
terminación de los salarios, el contrato colectivo desaparecerá como tal, y únicamente quedará un convenio sobre algunas -
 condiciones de prestación de los servicios. Por consiguiente, los trabajadores podrán exigir la fijación de los salarios, y de no lograr un acuerdo, acudir a la huelga"(44).

En relación a lo anterior no estamos totalmente de - -
 acuerdo, porque un contrato colectivo de trabajo sin la deter
minación de los salarios, de plano no existe, como dice la -
 ley no producirá efectos de contrato colectivo. En caso de -
 que se determine la nulidad o inexistencia del contrato colec
tivo de trabajo, estamos de acuerdo que no produce la inexis-
 tencia o nulidad de las relaciones individuales de trabajo, -
 siendo que las relaciones individuales, son autónomas frente
 al contrato colectivo, pero en la práctica y en el supuesto -
 de que la autoridad laboral negara el depósito de un contrato
 colectivo de trabajo, por la falta de la determinación de los
 salarios, un sindicato que no es titular del contrato colecti

(43). CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- obra citada.- Pág. 280.

(44). DE LA CUEVA, MARIO.- obra citada.- Pág. 463.

vo de trabajo aplicable en la empresa, podrá al momento de - que se le niegue el depósito al sindicato titular, emplazar a huelga a la empresa en cuestión, emplazamiento al que se le - deberá de dar trámite toda vez que el contrato colectivo de - trabajo celebrado entre el sindicato titular y la empresa no - se encuentra debidamente depositado. Por lo que podrá el sin - dicato titular, como dicen los autores antes señalados, pedir en cualquier momento la fijación o la determinación de los sa - larios. Pero en el caso de que al contrato colectivo de tra - bajo se le haya negado el depósito, y ya se encuentre en trá - mite un emplazamiento a huelga, aunque lo solicite, deberá de - estarse al resultado del emplazamiento. En consecuencia, es - necesario que al momento de presentar el contrato colectivo - de trabajo para su depósito, las partes contratantes se cer - cioresn de que éste reúna todos los requisitos que señala la - Ley, y muy especialmente el tabulador de salarios o la deter - minación de los mismos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo, no es una institución ni del Derecho Público, ni del Derecho Privado, - es una parte integrante del Derecho Social, y un instrumento de la clase obrera, el cual tiene como función primordial la protección de los grupos socio-económicamente débiles, y por medio de sus principios lograr un equilibrio ante esa desigualdad.

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

TERCERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo, tiene un - alto valor jurídico, económico y social, en el plano legal es

la institución central del Derecho Colectivo del Trabajo, y en el plano socio-económico, es el instrumento que puede poner fin por la vía pacífica a los conflictos que se plantean entre el capital y el trabajo.

CUARTA.- Con los Contratos Colectivos de Trabajo, se rompe indiscutiblemente con los principios fundamentales de los contratos, como es la autonomía de la voluntad y la libertad contractual, ya que una característica distintiva de éste, es la imposición al patrón de celebrarlo, convirtiéndolo en un deber jurídico para él, independientemente que esté de acuerdo o no en celebrarlo.

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

SEXTA.- Es necesario modificar el último párrafo del -

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

SEPTIMA.- El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, es eminentemente económico y en virtud de que las circunstancias económicas del país no son estables, ni estáticas, su revisión es el medio por el cual esta institución se transforma para que con el tiempo no se convierta en un aparato que - arrastre al trabajador a condiciones inoperantes de trabajo, - modificándose de acuerdo a las necesidades de la clase obrera y de acuerdo a sus intereses.

OCTAVA.- El establecimiento de la revisión anual del - Contrato Colectivo de Trabajo que marca el artículo 399 bis, - de la Ley Federal del Trabajo, es una aportación necesaria actualmente.

NÓVENA.- Pero tomando en consideración las variaciones tan aceleradas y el desequilibrio económico que sufren los trabajadores, es necesario que se modifique el artículo 400 de la Ley de la materia, toda vez que es obsoleto e imposible que un Contrato Colectivo de Trabajo se prorrogue por un periodo igual al de su duración o continúe por tiempo indeterminado, conservando las mismas condiciones de trabajo y de salario, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural. Por lo que se propone que en caso de que un Contrato Colectivo de Trabajo, no se revise cada dos años en su aspecto general y cada año en su aspecto salarial, éste de acuerdo al artículo 400, se podrá prorrogar por lo que hace a las condiciones generales de trabajo, pero en lo que se refiere a los salarios, éstos deberán de incrementarse cada año, de acuerdo a la inflación prevista por el Banco de México, para el año siguiente.

DECIMA.- En relación con el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, se propone que este sea modificado adicionándolo, estableciendo como requisito para que un Contrato Colectivo de Trabajo sea recibido, registrado y depositado ante la autoridad laboral correspondiente, que se exhiban los estatutos de los sindicatos para acreditar la legitimación activa del sindicato contratante, para celebrar el Contrato Colecti-

vo de Trabajo, de acuerdo a la rama industrial o actividad a la que se dedica la empresa.

DECIMA PRIMERA.- Respecto a la capacitación y al adiestramiento, es necesario que, independientemente de las sanciones a las que puede hacerse acreedor el patrón por no dar cumplimiento a la misma, sea un requisito indispensable para el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, que se exhiban los planes y programas relativos a la capacitación y adiestramiento, debidamente registrados ante la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DECIMA SEGUNDA.- Por lo que se propone que tanto la exhibición de los estatutos del sindicato, así como los planes y programas relativos a la capacitación y adiestramiento, deberán de ser considerados como requisitos esenciales, para exhibir y en su caso, obtener la certificación del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, que se pretenda registrar.

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

ALONSO OLEA, MANUEL.- Derecho Procesal del Trabajo.- Instituto de Estudios Políticos.- Madrid, Esp.- 1955. 213 págs.

BARASSI, LODUVICO.- Tratado de Derecho del Trabajo.- Tomo I.- Editorial Alfa.- Buenos Aires, Arg.- 1953.

BRISEÑO RUIZ, A.- Derecho Individual del Trabajo.- 2a. Edición.- Editorial Harla, S.A.- México, D.F.

CABANELLAS, GUILLERMO.- Contrato de Trabajo.- 3a. Edición. -- Editorial Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, Arg.- 1963. --

CABANELLAS, GUILLERMO.- Derecho Normativo Laboral.- 3a. Edición.- Editorial Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, Arg.- -- 1966.- 569 págs.

CASTORENA, J. JESUS.- Manual de Derecho Obrero.- 6a. Edición. México, D.F.- 1984.- 328 págs.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- 35 Lecciones de Derecho Laboral.-- 5a. Edición.- Editorial Trillas.- México, D.F.- 1986. 385 págs.

...

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.- Formulario de Derecho del Trabajo.
9a. Edición.- Editorial Esfinge, S.A.- México, D.F.- 1987. --
381 págs.

DAVALOS, JOSE.- Derecho del Trabajo I.- Editorial Porrúa, S.-
A.- México, D.F.- 1985.- 446 págs.

DE BUEN, NESTOR.- Derecho del Trabajo.- 7a. Edición.- Editio-
rial Porrúa, S.A.- México, D.F.- 1987.- 887 págs.

DE BUEN, NESTOR.- La Reforma Procesal Laboral.- Editorial Po-
rrúa, S.A.- México, D.F.- 1984.- 326 págs.

DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II.-
Editorial Porrúa, S.A.- México, D.F.- 1961.- 530 págs.

DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.--
5a. Edición.- Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A.- México, D.F.-
1989.- 744 págs.

DUGUIT LEON.- Las transformaciones Generales del Derecho Pri-
vado.- Editorial Heliosta.- Madrid, Esp.- 1935.- 261 págs.

GALLART FOLCH, ALEJANDRO.- Las Convenciones Colectivas de Tra-
bajo.- Editorial Labor.- Barcelona, España.- 1932. 431 págs.

GARZON FERREYRA, IGNACIO.- La Convención Colectiva de Trabajo.- Ediciones Arayú.- Buenos Aires, Arg.- 1954.- 176 págs.

GUERRERO, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- 11a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, D.F.- 1980.- 593 págs.

IGLESIAS, JUAN.- Derecho Romano.- Instituciones de Derecho -- Privado. 6a. Edición.- Barcelona, España.- 1972.- 752 págs.

MARGADANT S., GUILLERMO FLORIS.- El Derecho Privado Romano.-- 12a. Edición. Editorial Esfinge, S.A.- México, D.F.- 1983.- 530 págs.

PETIT, EUGENE.- HENRI JOSEPH.- Tratado Elemental de Derecho Romano.- Editorial Saturnino Calleja, S.A.- Madrid, España.- 1926.- 766 págs.

PINA, RAFAEL DE.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Botas. México, D.F.-1952.- 295 págs.

POZZO, JUAN D.- Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo.- Tomo I.- Editorial Ediar.- Buenos Aires, Arg. 1961.- 261 págs.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo.- Publicaciones Administrativas y Contables.- Tercera Edición.- México, D.F.- 1980. 221 págs.

RUPRECH, ALFREDO J.- Derecho Colectivo del Trabajo.- Ediciones UNAM.- Dirección General de Publicaciones, México, D.F.- 1980.- 188 págs.

RAMOS, EUSEBIO.- Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera.- Cadenas Editor y Distribuidor.- México, D.F. 1978. 407 págs.

TAPIA ARANA, ENRIQUE.- Derecho Procesal del Trabajo.- 6a. Edición. Editorial Velux.- México, D.F.- 1986.- 229 págs.

TAPIA SALINAS, JOSE LUIS.- Redacción y Elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo.- Grupo Editorial Expansión.- México, D.F.- 1982.- 136 págs.

TAPIA SALINAS, JOSE LUIS.- Contrato Colectivo de Trabajo, Como Prepararlo y Negociarlo.- Grupo Editorial Expansión.- México, D.F.- 1982.- 146 págs.

TRUEBA-URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Integral).- 6a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, D.F.- 1981.- 699 págs.

L E G I S L A C I O N

APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Fallos pronunciados de los años de 1917 a 1990.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Editada por la Secretaria de Gobernación (Talleres Gráficos de la Nación).- México, D.F.- 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentada por Alfonso Teja Zabre. - 4a. Edición. Ediciones Botas. México, D.F. 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentada por Juan B. Climent Beltrán.- Editorial Esfinge, S.A.- México, D.F. 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentada y con Jurisprudencia de - Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Editorial Porrúa, S.A.- México, D.F. 1987.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.- - Cavazos Flores Baltazar. 15a. Edición.- Editorial Trillas, S. A.- 1990.- 561 págs.

...

OTRAS FUENTES

MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.- Editado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de la S. T. P. S.- 3a. Edición. México, D.F.- 1982.

ENCICLOPEDIA DEL IDIOMA.- Martín Alonso.- Aguilar Editor, S.- A. de C.V.- 1a. Edición.- México, D.F.- 1988.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.- Editorial Bibliográfica Argentina.- Buenos Aires, Arg.- 1968.

REVISTA ESPECIALIZADA JUICIO.- Epoca II, No. 13, Julio de - - 1990.- Raúl Juárez Carro Editorial, S.a. de C.V.- México, D.F.

GACETA LABORAL.- Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- S.T.P.S.- No. 40, 41, 42 y 45.

PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.- Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales.- San Cristóbal.