

232



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

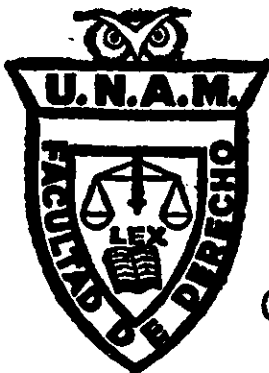
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

“Análisis Jurídico del Recuento en la
Celebración del Contrato Colectivo de
Trabajo y del Contrato Ley”

T E S I S
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a
Othón Alejandro Hernández
Amaral Larrañaga

Asesora: Lic. Dinorah Ramírez de Jesús



Ciudad Universitaria

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno OTHON A. HERNANDEZ AMARAL L., inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "ANÁLISIS JURÍDICO DEL RECUENTO EN LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY", bajo la dirección de la Lic. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. LUCILA LOPEZ HERNANDEZ, en oficio de 15 de marzo del 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA HABERÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria D.F. 12 de junio de 2000.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HERRERA ROJAS
Director del Seminario
de DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.

C.c.p.-Alumno.

A la memoria: De mi Madre,
Elsa Yolanda Larrañaga Sánchez

De mi Abuela,
Carmen Sánchez Vda. de Larrañaga.

De mi Tía,
Graciela Larrañaga Sánchez

Su sangre corre por mis venas.

**Mí más profundo agradecimiento a mis maestros de la
Facultad de Derecho, y en especial a los del Seminario de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.**

Corra el Derecho como el agua, y la
Justicia como torrente inagotable.

Amós (5, 23-24)

**"ANÁLISIS JURÍDICO DEL RECUENTO EN LA
CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY"**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....1

CAPÍTULO 1

**CONCEPTO, DEFINICIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y
DE CONTRATO LEY.**

1.1. Concepto de Contrato Colectivo.....	4
1.2. Concepto de Contrato Ley.....	8
1.3. Diferencias entre Contrato Colectivo y Contrato Ley.....	11
1.4. Sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo y de Contrato Ley.....	28
1.5. Sistemas de Contratación.....	31
1.6. Ley Federal del Trabajo.....	33

CAPÍTULO 2

**APARICIÓN Y DESARROLLO HISTÓRICO DEL SINDICATO
EN EUROPA Y EN MÉXICO**

2.1. Etimología del vocablo Sindicato.....	38
--	----

2.2. El Sindicato en Europa	39
2.2.1. Inglaterra.....	40
2.2.2. Francia.....	42
2.3. El Sindicato en México.....	42
2.3.1. Etapa Colonial	43
2.3.2. Etapa Independiente.....	46
2.3.3. Movimiento Revolucionario.....	52
2.3.3.1. Huelga de Cananea.....	52
2.3.3.2. Huelga de Río Blanco.....	53
2.3.3.3. La Casa del Obrero Mundial.....	55
2.3.3.4. Constitución de 1917	57
2.3.3.5. Artículo 123 Constitucional, Fracción, XVI.....	62

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY

3.1. Objeto del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley.....	69
3.1.1. Objeto del Contrato Ley.....	74
3.2. Requisitos de celebración del Contrato Colectivo	76
3.2.1. Requisitos de celebración del Contrato Ley	79
3.3. Desarrollo de un Contrato Colectivo.....	83
3.4. Terminación del Contrato Colectivo.....	88
3.4.1. Terminación del Contrato Ley.....	88

CAPÍTULO 4

EL RECUENTO, LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS LEY

4.1. La capacidad contractual de los Sindicatos en referencia a los Contratos Colectivos y Contratos Ley y sus límites	91
4.2. Procedimiento para la obtención de un Contrato Colectivo de Trabajo y un Contrato Ley	94
4.3. Análisis del Procedimiento para la obtención del Contrato Colectivo y el Contrato Ley.....	99
4.4 El recuento.....	102
4.4.1. Objetivo.....	105
4.4.2. Procedimiento	108
4.4.3. Prueba del recuento.....	110
4.5. Opiniones de Líderes Obreros sobre el recuento.....	114
4.5.1. Patrones.....	118
4.5.2. Autoridad laboral.....	119
4.6. Propuesta Personal.....	121
CONCLUSIONES.....	124
BIBLIOGRAFÍA.....	126

INTRODUCCIÓN

1

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad el realizar un estudio jurídico de la figura del recuento en la celebración del Contrato Colectivo y del Contrato Ley.

Para ello hemos establecido el análisis en cuatro capítulos que tienen la siguiente estructura:

Inicialmente el capítulo primero lo establecimos al estudio del concepto Contrato Colectivo y Contrato Ley, abarcando su aspecto dogmático y jurídico, estableciendo semejanzas y diferencias, para concluir con lo que la Ley Federal del Trabajo señala al respecto.

El segundo capítulo fue dedicado al análisis del desarrollo del sindicalismo en Europa y posteriormente en nuestro país; evidentemente recogiendo la opinión de los tratadistas de la materia a través de un devenir histórico.

En el tercer capítulo estudiamos los contratos tanto Colectivo como Ley a la luz de la vigente ley laboral estableciendo similitudes y diferencias en el ámbito puramente legal.

Finalmente, el cuarto capítulo está dedicado a la figura del recuento para la obtención de la titularidad de un Contrato Colectivo o Contrato Ley; para concluir con nuestras proposiciones personales.

CAPÍTULO 1

CONCEPTO, DEFINICIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO-LEY

La Revolución de 1910 no tuvo en un principio contenido social, sino que comenzó con un intento de reforma política, pero como de hecho existían ya una serie de problemas sociales trascendentales, vemos que a la postre se impusieron una serie de reformas de carácter social dentro de nuestras instituciones.

Así en el año 1911 apareció la Confederación Nacional de Artes Gráficas, que tuvo gran influencia en el desarrollo del movimiento de sindicación en todo el país. Bajo el patrocinio de dicha Confederación, se publicaron los periódicos "El Radical" y "EL Socialista", que contribuyeron al fomento de las organizaciones obreras.

La corriente ideológica que, se puede decir que señala el ritmo de la organización de los trabajadores, lo fue la fundación de la casa del "Obrero Mundial", de tendencia anarco-sindicalista, que tan brillante papel desempeñó en los comienzos de la organización del movimiento obrero de México. Sus fundadores fueron connotados dirigentes obreros; la idea partió de los líderes anarquistas españoles Moncaleano y Eloy Armenta, y a su alrededor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama y muchos más. El propósito de sus fundadores fue el de crear un órgano orientador de las masas obreras, que comenzaba a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos, sistemáticos y, a la vez, unificar con los mismos objetivos el movimiento obrero.

CONCEPCION DOCTRINAL

"La idea del derecho colectivo del trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina y en alguna medida su fuerza legal, en nuestra ley en el Título Séptimo se denomina precisamente, "Relaciones colectivas de trabajo" y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patronos, Contrato Colectivo de Trabajo"¹

Respecto a la doctrina francesa; esta prefiere por el contrario hacer caso omiso de la división, por lo que trata de los temas propios del derecho colectivo, sin precisar que corresponden a una división específica de la disciplina. Así Paul Pic utiliza el concepto "colectivo" a propósito de los conflictos entre "patrones, obreros y empleados". Los autores mexicanos particularmente De la Cueva, Castorena, y Euquerio Guerrero observan claramente la distinción entre derecho individual y derecho colectivo; mientras Trueba Urbina y Cavazos Flores ignoran la distinción aún cuando observan en su obras el orden de la ley.

Ahora bien, la finalidad del derecho colectivo es el hombre individualmente considerado, pues en último análisis las instituciones en esta rama del derecho del trabajo, tienden a procurar para el trabajador en su unidad las mejores condiciones de vida, así como para el patrón, a nuestro modo de ver, debe asegurar las bases de la paz industrial y la regulación efectiva que norme la diaria ejecución del trabajo.

¹ DE BUEN, Nestor Derecho del Trabajo. T. II. Novena edición. Porrúa.México 1992.p.563.

LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Las instituciones del derecho colectivo más importante son: La Asociación Profesional, el Contrato Colectivo, el Contrato Ley, el Reglamento Interior de Trabajo y la Huelga por estar estrechamente ligados con nuestro tema de tesis, sólo nos abocaremos al estudio y análisis de las figuras jurídicas denominadas Contrato Colectivo y Contrato Ley.

1.1. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO

Nuestra Ley Laboral en el artículo 386, define el Contrato Colectivo de trabajo: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

La doctrina alemana representada por Kaskel y Nipperdey, lo denominan "Tarif Vertrag", o contrato de tarifa. Las corrientes francesas lo conocen con el nombre de "Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail" en América, de acuerdo con Unzain, se usan como equivalentes los términos de contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa.

En México se cayó en la tentación de bautizar a este contrato y se le denominó en alguna ocasión "Pacto Profesional de Trabajo". Sin embargo, los

tiempos cambian y cambió de nombre para denominarse contrato colectivo en el futuro, aunque de hecho y en realidad no sea contrato ni colectivo.

En realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases.

Más aún, según una característica de nuestro contrato colectivo, denominada inmediatez, los contratos individuales existentes se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato colectivo.

De lo anterior se desprende que el contrato colectivo no sustituye a los contratos individuales, se debe enfatizar este punto, porque es muy importante. La idea contraria nació de una ponencia presentada hace años en la que con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, derivándose de ello que entre los trabajadores y el patrón no existía ninguna relación jurídica. Entonces el patrón no podría despedir a sus trabajadores, sino a lo sumo, pedir su cambio al sindicato, el cual ejercería una positiva y real dictadura, contraria al espíritu y al texto de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Por eso es necesario que en toda empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo.

"El contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo y en los que han transcurrido del siglo XX. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos tratadistas del derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso. En los últimos años solamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad"².

Al estudiar la vida de la asociación profesional vemos que la finalidad inmediata de ésta es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores, pues bien, este propósito lo alcanzan la asociación profesional y el derecho colectivo del trabajo en el contrato colectivo, y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es una finalidad en sí misma, sino un método de presión, sobre el patrón para obligar a acceder a las demandas justas de sus trabajadores. El Contrato Colectivo de Trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo. Es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El contrato colectivo de trabajo, es además, un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: Significa el Contrato Colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta.

² CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Sexta edición. Bibliográfica Argentina. 1980. p. 218.

El liberalismo del derecho civil permitió al patrón fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y el empresario, el derecho que creó en los contratos colectivos tuvo un origen democrático, en razón de desigualdad. Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo, a la manera de ver de Mario De la Cueva, substituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la Ley es igual para todos, durante la vigencia del contrato individual de trabajo, para el mismo trabajo. El contrato colectivo procuró la igualdad y abolió las preferencias indebidas. El contrato colectivo afirma el principio de que los hombres son iguales, eso es, no quiere preferencias indebidas ni privilegios, solamente desea que se respeten la justicia y la igualdad; Pero no pretende estandarizar, ni hacer hombres enajenados: a trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario. Solamente así se respeta la auténtica noción de la democracia, cuya idea es el respeto a la persona humana.

El Contrato Colectivo del Trabajo es la expresión más común, pero se piensa que es más correcto llamarla, Convención Colectiva, porque la denominación anterior, nos da la idea del Derecho Civil individualista, donde la figura contractual domina todo el sistema de las relaciones privadas. Mario de la Cueva explica el triunfo de esta expresión: "Nació esta institución en el Siglo XIX, en cuya época afirmaba la doctrina de Derecho Civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía

producir efectos. Y se le llamó colectivo, en razón de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana”³

Influído este contrato colectivo por el concepto civilista del siglo pasado, fue lenta su evolución hasta nuestra época. Marcel Nast fue el primero en llamar a esta institución “Convención Colectiva”, anticipándose en algunos años a León Duguit, quien adoptó la denominación al referirse a ella en 1911 en unas conferencias que pronunció en Buenos Aires.

Durand y Jassand precisan aún más el sentido de la denominación y la llama “Convención Colectiva de Reglamentación del Trabajo” en razón del contenido reglamentario de las cláusulas.

La expresión “Contrato Colectivo de Trabajo” es, como decimos, la más usual y generalizada. La Legislación de los países latinos la emplean frecuentemente, aunque en la actualidad se nota una marcada tendencia a apropiarse el nombre a la institución.

1.2. CONCEPTO DE CONTRATO LEY

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 señala: “Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades

³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Porrúa. México. 1968. p. 92.

Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Se usa la expresión “Contrato-Ley” porque es la más conocida, aunque técnicamente deberíamos hablar de contrato colectivo de carácter obligatorio.

En la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo se contienen las razones que llevaron al legislador a reglamentar esta institución, y como son bastante claras es mejor transcribirlas para mejor conocimiento:

A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo, produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

El Contrato Colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existente en una región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a

uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminada así uno de los elementos más importantes de la competencia desleal.

Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no pueden extenderla, sino a aquellas personas que han confiado en los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional.

"No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución de esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que lo otorgan no es una garantía del individuo".⁴

El Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato-Ley es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo. Surge de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y

⁴ GOMEZ GONZALEZ, Arely, El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Tercera edición. Porrúa, México. 1993. p. 18.

mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

El Contrato-Ley sigue la evolución general del derecho del trabajo: en sus orígenes, cuando el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, sirvió nuestro estatuto para resolver el problema concreto de cada trabajador. Lo importante, en aquellos tiempos, era evitar la explotación de cada asalariado y de ahí las leyes acerca de la jornada máxima, el salario mínimo, de la protección a las mujeres, etc. Pero cambió su naturaleza con la libertad de coalición, también el derecho de asociación profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo, pues desde ese momento, el interés individual hubo de relacionarse con el interés general, profesional o colectivo.

1.3. DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY

A continuación expresaremos las semejanzas y diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: a) Para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo se necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno en cualquier región del país, esto con fundamento en el artículo 386 de la mencionada Ley Federal del Trabajo que señala:

“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”.

CONTRATO-LEY: b) Se requiere que trabajadores y patrones pertenezcan a cierta rama de la industria existente en determinada región, tal como lo establece el artículo 404 de la Ley en comentario.

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

Respecto a la mayoría de trabajadores en el:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: c) Se requiere para el otorgante la mayoría de los trabajadores o sea el cincuenta por ciento más uno, de los trabajadores en una empresa. Establece la Ley:

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

1) Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa”...

CONTRATO LEY: d) Se requieren las dos terceras partes de patrones y de trabajadores sindicalizados. Dice la ley:

"Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

Desde luego que la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, corresponderá al Sindicato mayoritario, en cuanto éste se halla celebrado observando la norma contenida en la Fracción del artículo 388, pero en caso de que aparezca alguna situación conflictiva que dilucidar de dicha titularidad, la pérdida de la mayoría, y previo juicio seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien observando el principio democrático que rige la vida de los sindicatos, determinará en cada caso, una vez agotado el procedimiento especial que señala la Ley en el artículo mencionado y siguiente, quien perdió la mayoría, y quien es el actual titular del Contrato Colectivo de Trabajo, correspondiéndole al mismo la administración del contrato durante su vigencia.

Respecto al contrato-ley el artículo 406 de la Ley Laboral dice: "Pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

El supuesto que tiene la ley es un tanto irreal, pues no es común que exista un Contrato Colectivo firmado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados en una rama industrial determinada y en una especial circunscripción territorial. Por ello es que sin dejar de cubrir los

requisitos fundamentales que la Ley exige, se ha recurrido a una forma de provocar este acuerdo colectivo, mediante la iniciativa que toma el poder público.

Existe en la Secretaría del Trabajo una oficina especial llamada de Conciliaciones, que cita a trabajadores y patrones de las empresas, teniendo como primera mira, uniformar el nivel de vida de los trabajadores en cada industria, y también, evitar la concurrencia desleal. Por eso el legislador hizo bien en considerar, para la vigencia del Contrato-Ley, regiones económicas y de ahí la posibilidad de que un Contrato-Ley rija en dos o más Entidades Federativas.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: e) Surte efectos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades del trabajo. Al respecto menciona la Ley.

"Artículo 390. El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

CONTRATO-LEY: f) Surte efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Señala la Ley al respecto:

"Artículo 414. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tenga a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional".

Expresa el Artículo 390 los requisitos para que un Contrato Colectivo surta sus efectos a partir de la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta; por su parte, el Artículo 393 menciona como requisito para que produzca efectos de Contrato Colectivo, la determinación de los salarios, expresando que si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones al respecto, contenidas en la Ley Federal del Trabajo. En éste imperativo también se denota el imperio de la doctrina del Derecho Civil respecto del Derecho del Trabajo, porque la teoría general del derecho como doctrina general y el derecho positivo resulta válida para todos los actos jurídicos, tratándose del derecho público o del derecho privado, ya provenga de autoridades o de particulares.

Respecto de la inexistencia o nulidad del Contrato Colectivo de Trabajo por omisión de las formalidades esenciales en cuanto al registro depósito o la determinación de los salarios que mencionan los Artículos 390 y 392, en cuanto a los terceros, Mario de La Cueva en su estudio pormenorizado, llega a la conclusión de que la inexistencia o nulidad del Contrato Colectivo de Trabajo no produce la inexistencia o nulidad de las relaciones individuales, afirmando que

siendo las relaciones individuales de trabajo autónomas frente al Contrato Colectivo, las primeras o sean las individuales, deben ser tratadas por separado, formen o no parte del Sindicato, puntualizando el tratadista, que la nulidad conduciría a la injusticia; y que dicha nulidad destruiría el equilibrio entre las partes, puesto que el perjudicado sería el equilibrio entre las partes, toda vez que el perjudicado sería siempre el trabajador, ya que, es el quien pierde el empleo. Por otra parte, sigue sosteniendo "que la relación de trabajo, es en cierta medida, independiente del acto que le da origen, por lo que los vicios de este acto no determinan, necesariamente la nulidad de aquella; esta nulidad se produce únicamente cuando existe una causa grave, según los artículos 46 y 47 de la Ley, capaz de influir sobre el trabajo mismo".⁵

Se asume que la inexistencia por falta de forma o la ausencia del depósito, son ajenas a la validez y que en la relaciones individuales de trabajo el patrón tiene que cumplir; pero, si faltando la firma del Contrato Colectivo, ofrece determinadas prestaciones, o las cumple, las mismas devienen en derechos de los trabajadores, en razón del ofrecimiento del patrono y porque lo pactado en las relaciones de trabajo debe cumplirse.

El Contrato-Ley en su ámbito especial de validez, produce los mismos efectos del Contrato Colectivo; se aplica pues a todos los trabajadores y patronos de la industria considerada, debiendo agregarse que esta extensión a una rama de la industria es justamente, el propósito de la institución. El Contrato Colectivo es un contrato de empresa, en tanto el Contrato-Ley es un contrato de industria. De aquí resulta que cualquier negociación nueva que se establezca dentro del radio de vigencia del Contrato-Ley queda automáticamente, subordinada al mismo, los obreros de la nueva empresa pueden solicitar la aplicación inmediata del Contrato-Ley.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 103.

Por lo que toca al elemento normativo del Contrato-Ley, reviste los mismos caracteres que para el Contrato Colectivo: a) Su vigencia es inmediata automática, o sea las cláusulas del Contrato-Ley pasan de pleno derecho a integrar las relaciones individuales del trabajo. b) En segundo término, el convenio de Contrato-Ley es inderogable.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: g) No surte los efectos el Contrato Colectivo de Trabajo al convenio que carezca de lo siguiente: la estipulación de salario. Fundando lo anterior en lo que señala el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo:

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

CONTRATO-LEY: h) Como acto previo de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, es necesario la satisfacción de las siguientes estipulaciones: Acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo; tiempo de duración del Contrato-Ley; y, su obligatoriedad por todo el lapso mediante el decreto respectivo. Al respecto, el fundamento jurídico es el artículo 412:

"Artículo 412.- El Contrato-Ley contendrá:

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

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

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

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

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

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Ahora bien, el objetivo principal de todo Contrato Colectivo de Trabajo, está en el Artículo 391 que contiene en sus primeras seis fracciones el aspecto normativo que caracteriza a toda convención colectiva para establecer nuevas condiciones de trabajo:

Art 391.- "El contrato colectivo contendrá:

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

Sobre las seis primeras partes que integran el elemento normativo, la ley concede según el artículo 184, que tales condiciones se hagan extensivas a toda la convivencia laboral, e inclusive al trabajador de confianza, si no se ha pactado cláusula en contrario.

"Artículo 184.- 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".

Por lo que respecta a las demás estipulaciones convenidas de acuerdo con el artículo 396, se harán extensivas aún a los trabajadores que no sean

miembros del sindicato pactante pero que presten sus servicios en la empresa o establecimiento.

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

Respecto al Contrato Ley, además de lo señalado por el artículo 412 ya descrito.

El artículo 413 nos dice que "en el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa".

Las fracciones del artículo 391 ya descrito habla de las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las cláusulas de que habla el artículo 395 son las de exclusión y admisión.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: i) La revisión debe intentarse 60 días antes del vencimiento por el 50% más uno, de los trabajadores. La revisión del Contrato Colectivo puede hacerse con fundamento en los artículos 398 y 399, que a la letra señalan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATO-LEY: j) La revisión debe intentarse 90 días antes del fenecimiento del lapso de la obligatoriedad por las dos terceras partes de trabajadores y patrones. Al respecto dice la Ley:

“Artículo 419.- En la revisión del contrato ley se observarán las normas siguientes:

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

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del

Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley por lo menos...”.

El derecho positivo mexicano señala que la revisión de los Contratos Colectivos deberá hacerse sesenta días antes del vencimiento del 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, entendiéndose para efectuar el cómputo de este término la fecha del depósito o lo establecido en el contrato.

Al no observarse lo dispuesto en el artículo 399, respecto del cómputo para efectuarse la revisión, o por no haberse ejercitado el derecho de huelga, por disposición expresa de la Ley el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de su duración en el caso de las tres fracciones del mencionado Artículo 399, o indefinidamente, cuando se trata de la fracción III del mismo artículo. La Ley en el artículo 400 dice textualmente cuando opera la prórroga.

“Sin 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 período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

La solicitud de revisión creemos fundadamente que debe presentarse ante la otra parte antes del término de sesenta días para que, en forma armoniosa las partes celebren las pláticas que habrán de avenirlos en las reformas y modificación a las cláusulas aún vigentes, debiendo reservarse prueba o constancia del comunicado de revisión que se solicitó, y sólo en el caso que la misma se niegue a celebrar las pláticas para llevar a cabo las reformas solicitadas, la que pidió la revisión, hasta ese momento acudirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se le obligue a concurrir para el efecto

solicitado o ejercitando el derecho de huelga, y surgiendo en ése instante, el planteamiento de un conflicto.

Consideramos que la petición de la autoridad del trabajo a través de la cual se habrá de constreñir a la otra para la revisión del contrato colectivo deberá hacerse antes del término de sesenta días que marca la ley. Aunque surge la duda, de que, si hay prueba fehaciente de que la revisión se solicitó por una parte dentro del término citado, con la copia que se le haya remitido a la autoridad del trabajo, si opera o no, el término de sesenta días previos al término de dos años. En nuestra opinión creemos que es válida esta suposición, puesto que la ley no señala ante quien deberá solicitarse la revisión, debiendo entenderse, ante esta omisión, que es a la otra parte contratante, además de que así se haya expresado en el contrato colectivo. Mientras tanto queda vigente el contrato colectivo a revisar porque el nuevo convenio tendrá efectos retroactivos, si éste se revisó concluido el término de dos años, y conforme a las normas establecidas para el caso.

Con respecto a la revisión en el Contrato Ley, estaba sometido a reglas sencillas y las cuestiones jurídicas a que dió lugar fueron de poca importancia. Pero el temor de que alguno de los contratos-ley perdiera su vigencia, a consecuencia de no haber obtenido los interesados un nuevo acuerdo, llevó al Presidente de la República a dictar una ley ratificada posteriormente por el Congreso.

La revisión del Contrato-Ley difiere, en cuanto a su manera de ser, de la revisión del Contrato Colectivo. Esta en efecto, puede ser realizada en dos formas, por acuerdo de las partes o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se somete el conflicto a su conocimiento. La revisión del Contrato Ley debe hacerse siempre por acuerdo de las partes. Naturalmente que los trabajadores y patrones interesados en un Contrato-Ley pueden someter sus diferencias al arbitraje de una persona o tribunal, pero no existe la revisión

obligatoria (salvo lo establecido por el artículo 419 bis, que hace mención a la revisión en relación a los salarios en efectivo o cuota diaria).

El artículo 419 de la Ley concede el derecho de solicitar la revisión del Contrato-Ley a la misma mayoría de dos terceras partes de trabajadores o de patrones.

Según el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores y los patrones. Y tampoco puede olvidarse que el derecho del trabajo es protector de los trabajadores y si el contrato-ley no pudiera revisarse sin la voluntad de los patrones, sería en perjuicio de los trabajadores.

La revisión de un Contrato-Ley depende de la voluntad de las partes, por lo que el único procedimiento es la conciliación. Cuando los trabajadores o empresarios piden la revisión, deberán reunirse para llegar a un acuerdo, pudiendo intervenir la autoridad de trabajo para procurar un entendimiento mejor.

Ahora la solicitud se presenta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al Gobernador del Estado o al Jefe del Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del Contrato-Ley por lo menos.

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

Ya en su fracción IV del artículo 419 nos dice, que: "Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el

Periódico Oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta”.

También existe la posibilidad de intentar la revisión de un Contrato-Ley en vía de huelga. Antes de la vigente ley laboral, la revisión obligatoria del Contrato-Ley no estaba admitida, o sea, los trabajadores carecían de acción para obligar a los patrones a revisar un Contrato-Ley.

Ya vimos que el tiempo en que debe proponerse la revisión es de noventa días antes del vencimiento del Contrato-Ley.

Solo en el caso del artículo 419 bis, se habla de sesenta días de la siguiente forma:

“Artículo 419 bis. Los Contratos-Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. ,

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

El resultado de la revisión puede conducir a dos caminos: un nuevo acuerdo de las mayorías o la huelga.

Artículo 420.- “Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga. El Contrato-Ley se prorrogará por un lapso igual al que se hubiese fijado para su duración”.

La prórroga del Contrato-Ley es una situación bien pensada, pues, si los trabajadores y los patrones no solicitan la revisión o terminación del Contrato-

Ley, nadie tiene derecho de turbar sus relaciones. Es la prueba de la conformidad de ambos con las condiciones de trabajo.

La Ley no precisa actualmente cómo opera la prórroga; y de esto, surgieron dos interpretaciones: una, la prórroga era un acto propio del Poder Ejecutivo, de la misma manera que lo era la declaración de duración, si el Presidente declaraba obligatorio un Contrato Colectivo por un tiempo determinado, al vencer el plazo se requería una nueva declaración y si faltaba, concluía la vigencia del Contrato-Ley. La segunda interpretación pretendió que la prórroga del Contrato-Ley era automática y que, por tanto, no era necesaria una nueva declaración del Poder Ejecutivo; si no se solicitó la revisión o terminación del Contrato-Ley, continuaba automáticamente su vigencia por un lapso de tiempo igual a su duración original.

Consideramos que el Contrato-Ley es, en primer término, obra de los trabajadores y de los patrones y tiene por fin asegurar el equilibrio entre los factores de la producción en una rama de la industria. La Ley dió al capital y al trabajo la facultad de solicitar la revisión o terminación del Contrato-Ley, pero, si no existe la solicitud, quiere decir, que las partes, tácitamente al menos, desean la continuidad de la norma jurídica. En estas condiciones, sí se otorgaba al Presidente la facultad de prorrogar el Contrato Ley, en realidad se le autorizaba para darlo por terminado, esto es, se le autorizaba para contrariar la voluntad tácita de los factores de la producción. Es cierto que el Presidente podía negar la declaración de obligatoriedad, pero es como resultado del estudio sobre la conveniencia y oportunidad de la declaratoria, procedimiento que faltaba en el supuesto de la prórroga, es decir, en tanto la primera facultad se ejercita previa justificación, la segunda sería un acto arbitrario. Por otra parte si no se prorroga el Contrato-Ley, se produce un doble efecto: En las empresas establecidas continúan vigentes las condiciones de prestación de los servicios, pero, en cambio, toda empresa nueva puede, libremente, pactar nuevas condiciones de trabajo, libertad que es perjuicio para las empresas y para todos los trabajadores

ligados por el Contrato-Ley, y más aún, contra la voluntad tácita de los factores de la producción.

Sin embargo en la práctica mexicana no se recuerda de un caso en el cual el Poder Ejecutivo hubiera dejado de prorrogar un Contrato-Ley. En ocasiones, no se han publicado los Decretos ordenando la prórroga en tiempo oportuno, pero aún faltando, y en atención a su publicación tardía, se ha estimado que el Contrato-Ley siempre estuvo vigente.

CONTRATO COLECTIVO: k) "El Contrato Colectivo de Trabajo termina: I.- Por mutuo consentimiento; II.- Por terminación de la obra; y, III.- En los casos del Capítulo VIII, de este Título. Por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento".

CONTRATO LEY: I) "EL Contrato-Ley termina: I.- Por mutuo consentimiento de la partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y, II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga".

Semejantes a las causas de terminación del contrato individual de trabajo, el artículo 401 de la Ley estipula diversas causas de terminación del Contrato Colectivo que se pueden analizar en forma breve.

En primer lugar se señala el mutuo consentimiento de las partes, estas aceptan conjuntamente la terminación de cualquier contrato sinalagmático.

Nos marca también el artículo mencionado, la terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresas para obra determinada.

Por último, y en forma genérica, se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo mencionadas en los artículos 433 y siguientes, especificando que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento el Contrato Colectivo que se haya venido aplicando para destinarse exclusivamente al establecimiento. Es censurable dice Euquerio Guerrero en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" la redacción, puesto que la propia Ley distingue entre empresa y establecimiento por lo que debía referirse también a que el contrato se aplique exclusivamente en la empresa o establecimiento. Consideramos, sin embargo, que por interpretación lógica, debe aplicarse en ambos casos.⁶

Respecto al Contrato-Ley, es indudable que la vida del Contrato-Ley es independiente del Contrato Colectivo que le dió origen, de lo que se puede deducir que su terminación tiene reglas propias

La terminación del Contrato-Ley es independiente del Contrato Colectivo que le dió origen.

Para que concluya la vigencia del Contrato-Ley se señalan dos causas en el artículo 421, que nos dice: terminará:

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

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

Finalmente, la terminación del Contrato-Ley, puesto que no influye en la vida de las relaciones individuales de trabajo, y al igual que ocurre con el Contrato Colectivo ordinario, persisten en dichas relaciones de trabajo o sea, éstas continúan rigiéndose por las cláusulas del Contrato-Ley y es así porque las

⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima séptima edición, Porrúa, México. 1990. p. 332

condiciones generales de trabajo pasaron a integrar cada una de las relaciones particulares. La Ley no contiene mandamiento expreso, pero debe aplicarse por analogía la disposición que rige para el Contrato Colectivo ordinario y porque faltaría la causa para tener por modificadas las relaciones individuales de trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: m) Pueden coexistir contratos individuales.

"Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento." De ello se desprende que existen y están establecidos contratos individuales de trabajo.

CONTRATO LEY: n) Pueden coexistir contratos colectivos.

Artículo 417.- El Contrato-Ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

1.4. SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE CONTRATO LEY

La contratación colectiva de trabajo tiene su iniciación en el momento en que aparece la asociación profesional y desde entonces, organización sindical y normalización colectiva de trabajo, han constituido una institucionalidad inseparable que ha venido actuando para determinar las relaciones laborales en tácita y benévola negociación, hasta el extremo de que "la historia de la contratación colectiva es en gran parte historia del sindicalismo".

“Las primeras muestras de la contratación de trabajo se remontan a la época de la Revolución Industrial y han ido progresando al impulso de los dos grandes conflictos bélicos mundiales, hasta el extremo que en los países industrializados la gran mayoría de las reivindicaciones sociales se encuentran encuadrados dentro de los contratos colectivos de trabajo. es así que las negociaciones colectivas están consideradas como el medio más eficaz de fijar las condiciones de trabajo, las cuales cubren a millones de trabajadores”.⁷

En esas condiciones, comenzaremos por tocar aunque sea en forma un tanto superficial los renglones que tienen relación con los sujetos del Contrato Colectivo y del Contrato -Ley: los sindicatos.

Los Contratos Colectivos de trabajo, en el derecho laboral mexicano, están divididos, en ordinarios y obligatorios:

Se define al Contrato Colectivo Ordinario como “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 establecimiento”.⁸

El Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato-Ley, es definido, como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

⁷ HUERTA MALDONADO, Miguel. La Ley del Seguro Social y sus Formas. Séptima Edición. Estudios de Seguridad Social. México. 1993. p. 91.

⁸ ISLAS MORALES, Sergio. Titularidad y Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley. Trillas. México. 1981. p 661.

Se le ha denominado Contrato-Ley, porque tiene cierta semejanza con la norma jurídica, ya que es obligatoria su operancia para determinada industria y en cierta región, cuando se han cumplido los requisitos administrativos y obligatorios que señala la legislación del trabajo.

"Se ha sostenido que el término "administración", significa, la facultad de vigilar y exigir el cumplimiento del contrato en cada empresa"⁹.

Nuestra Ley laboral norma las relaciones entre los factores de la producción y cuando los beneficios que éste concede, son insuficientes, para garantizar al trabajador la seguridad económica, surge la contratación colectiva, emanada de la voluntad de las partes como medio de conciliación que las normaliza y encauza.

Ahora bien, en otro orden de ideas, nuestra Ley Federal de Trabajo define al Sindicato, como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Clasifica a los sindicatos de trabajadores en a) gremiales, que son los que están constituidos por trabajadores de la misma especialidad, profesión u oficio; b) de empresa, que son los que están constituidos por trabajadores que prestan servicios en la misma empresa, c) industriales, que son los que están constituidos por trabajadores que laboran en dos o más empresas de la misma rama industrial, d) nacionales de industria, que son los constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más Entidades Federativa, y e) de oficios varios, que son los constituido por trabajadores de diversas profesiones. En este caso, la Ley aclara que los sindicatos de oficios varios sólo pueden ser constituidos cuando en el municipio correspondiente, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

⁹ Idem p. 611.

Nuestra Ley de Trabajo también admite la formación de sindicatos de patronos, los cuales pueden ser: a) los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y b) los nacionales, que son los constituidos por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Estos sindicatos patronales deben constituirse con 3 patronos por lo menos, aun cuando debemos aclarar, que en nuestro país este tipo de agrupaciones es poco usual.

Ahora bien, como es del dominio público, el movimiento sindical mexicano ha alcanzado niveles de enorme importancia, siendo ello natural, después de tantos años de continuas luchas que han asegurado el papel preponderante de los trabajadores organizados en los tratamientos y soluciones posibles de la problemática nacional.

1.5. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN.

El deseo de los trabajadores de estar cada día mejor representados y defendidos, ha ocasionado en los últimos tiempos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conozcan con mayor frecuencia, los conflictos en que se ventila el interés profesional. Este tipo de demandas se hacen, con el fin de que determinen que organizaciones deben ser las titulares o administradores de los Contratos Colectivos de trabajo o de los Contratos Ley, respectivamente.

Según nuestro criterio muy particular, se han venido usando incorrectamente, en forma indistinta, los términos, "titular" o "administrar", en razón de lo que veremos a continuación.

"Nuestra Ley Laboral, específicamente ha colocado estos aspectos, dentro del capítulo de los procedimientos especiales, por considerar que deben ser tramitados en forma más rápida que los ordinarios, en razón de que su

trámite lento, causaría una serie de inquietudes en la fuente de trabajo, con el indudable perjuicio para las partes.

Ha venido siendo costumbre que cuando una organización, asegura representar el mayor interés profesional dentro de un centro de trabajo, esto es, que agrupa en su seno a la mayoría de los trabajadores que en él laboran, en tales circunstancias se considera que esa agrupación es quien debe manejar la relación obrero-patronal en la empresa de que se trata, no el sindicato que ha dejado de representar a la mayoría de los trabajadores en la misma.

"En esas circunstancias, el sindicato que se considere mayoritario, presenta una demanda a la que se ha acostumbrado denominar en la práctica, de titularidad y administración de contrato".¹⁰

Esto es, cuando se presume que una entidad sindical ha agrupado a la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en una empresa, y que sus relaciones obrero patronales, no se rigen por un Contrato-Ley sino por un Contrato Colectivo de trabajo, es entonces cuando debe usarse el término "titularidad", y ello lo fundamentamos en lo preceptuado por el artículo 389 de la Ley laboral vigente que establece claramente, que la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 418 de la Ley Federal de trabajo, la administración del Contrato-Ley, corresponde al sindicato que represente dentro de una empresa, el mayor número de trabajadores y que la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce, la de la administración.

¹⁰ Ibidem. p.662.

Lo anterior nos da a entender que al hacer una demanda por "administración" de contrato, debe presumirse, que se formula cuando se trata de un Contrato-Ley aplicado en una fuente de trabajo, y que es entonces cuando debe utilizarse el término "administración" y no "titularidad", de acuerdo con lo antes expresado.

La tramitación de este tipo de juicios, se ha realizado con mayor frecuencia en los últimos años, en razón de que los trabajadores, o bien se han encontrado insatisfechos con lo obtenido por sus dirigentes, o bien por ser una válvula de escape de descontentos ocasionales contra órganos sindicales.

A pesar de que la Ley laboral actual a través del procedimiento especial, abrigó la esperanza de que las cuestiones de titularidad y administración de contratos, se resolvieran en breve tiempo, es indudable que la agrupación que presiente que va a perder un Contrato Colectivo, use todos los recursos a su alcance para evitarlo.

1.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La reglamentación del Trabajo en nuestro país inicia, en el Código Civil de 1870 bajo rubro de "contrato de obras" que reglamentó seis contratos con diversas prestaciones de servicio:

- a).- El servicio doméstico;
- b).- El servicio por jornal;
- c).- El Contrato de obras de destajo o precio alzado;
- d).- El contrato de porteadores y alquiladores;
- e).- El contrato de aprendizaje;
- f).- El contrato de hospedaje.

Los redactores de este Código Civil, que pugnó por la defensa de la persona humana, a quien ha de respetarse por su dignidad y alto valor

trascendente, fueron: Mariano Yañez, J.M. Lafragua, Isidro A Montiel Iduarte, R. Donde, y J. Eguía Liz.

También se expidieron leyes en los diversos Estados de la república, de las cuales sólo haremos mención a las siguientes:

a) La Ley de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del Estado de México (30 de abril de 1904); y,

b) La Ley de Riesgos Profesionales, de Bernardo Reyes, del Estado de Nuevo León (9 de noviembre de 1906).

Es importante establecer que la nueva industria y el obrero industrial eran una característica del México de aquellos días, y estas se desarrollaron simultáneamente. La industria textil, por ejemplo era la muestra más evidente del progreso de la República, con unas cuantas fábricas que empleaban a unos 8,000 obreros en 1880, y más de 150 establecimientos que daban trabajo, en vísperas de la revolución, a 82,691 hombres y mujeres. Los trabajadores de las plantas textiles y sus compañeros de las minas, de la industria petrolera, de los puertos y de los ferrocarriles que constituían una nueva clase obrera industrial.

Con todo, la clase obrera industrial, ya fuera en los ferrocarriles, las fábricas textiles o en las minas, no disfrutaban de ventajas conocidas para los trabajadores extranjeros y los obreros sufrían humillación y explotación.

“Los obreros, en represalia abandonaron sus labores, y a pesar de que había leyes que prohibían las huelgas de cualquier especie, de 1881 a 1911 ocurrieron unas 250, una ola de paros se inicio en 1905 y proliferó mucho por el desastre financiero que abrumó al país”.¹¹

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El derecho mexicano del trabajo. Op.Cit. p. 96.

Años más tarde sobreviene la decadencia de la dictadura, y por esta consecuencia empieza a debilitarse su poder, y es cuando la unión sindical de los trabajadores los coloca a estos mismos en la vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social que siempre ha sido el ideal de la clase trabajadora.

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

La Exposición de Motivos de la iniciativa de esa Ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

"El Departamento del Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos que es, si no el primer contrato colectivo de trabajo, sí el segundo; intervino en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913, difundió los actos legislativos de los países europeos, propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica".¹²

Con el movimiento revolucionario de 1910, surgen diversas leyes de trabajo, entre otras, la Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco, conocida como la Ley de Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, que regula los descansos semanales, las vacaciones y otras ventajas más para los

¹² KRAUZE, Enrique. Madero místico de la libertad. Fondo de Cultura Económica. México. 1990. p.30.

trabajadores, Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, que reglamentó los riesgos de carácter profesional, el descanso obligatorio, la protección del salario, la jornada de trabajo, la protección de los menores de edad, protección a la familia del trabajador, etc.

En 1914, Cándido Aguilar, en Veracruz, expidió una ley que, inclusive, fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta Ley y la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró, en definitiva, el derecho de asociación profesional, que en gran parte contribuyó para que nuestro Derecho del Trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del Derecho Civil.

En 1915, el Licenciado Rafael Zubarán formuló un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo y en el mismo año, en Yucatán el general Salvador Alvarado promulgó una Ley de Trabajo, por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

La Ley del trabajo, expedida por el General Alvarado "establecía los siguientes derechos de la clase trabajadora: derecho de huelga, limitación de la jornada de trabajo, salario mínimo, el reconocimiento de los sindicatos, la reglamentación del trabajo de las mujeres, responsabilidad de los patrones en los accidente de trabajo, consagró el principio de libertad de trabajo".¹³

Ley Federal del Trabajo de 1931. El Congreso de la Unión, una vez reformado el Artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, aprobó la primera Ley del trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes.

¹³ DE LA CUEVA, Mario.Op.Cit. p. 98.

La Nueva Ley federal del Trabajo de 1970. El 1º. de mayo de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que fue promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º. de abril de 1970.

Incluye esa Ley las reformas y adiciones hechas a la de 1931 y adelanta la solución de problemas contemplados o no por la anterior.

“El legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas que había vuelto difícil el manejo de la ley y resolvió expedir una nueva que agota, como se dice anteriormente, un número considerable de problemas”.¹⁴

Finalmente el 4 de enero de 1980 se implementaron las llamadas reformas procesales que entraron en vigor a partir del 1o. de mayo de aquel año de las cuales cabe mencionar el avance en el régimen jurídico de la estabilidad en el empleo y de protección de los derechos de los trabajadores para demandar en caso de despido injustificado, que es de los más avanzados en el derecho comparado, pues hay países altamente industrializados que no tienen previsto un procedimiento legal para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos ante los tribunales.

Nosotros consideramos que el devenir histórico de la contratación colectiva, forma parte de la dinámica que el derecho laboral contiene; asimismo es la búsqueda del legislador mexicano de encontrar los cauces legales para evitar la desigualdad entre los trabajadores en México, orientado a la conservación de la vida y a la preservación de la salud de los hombres, y a procurar un nivel económico y cultural decoroso para el trabajador y su familia, como afirma De la Cueva.

¹⁴ CASTORENA, J. Jesús, Op. Cit. p. 49.

CAPÍTULO 2

APARICIÓN Y DESARROLLO HISTÓRICO DEL SINDICATO EN EUROPA Y EN MÉXICO

2.1. ETIMOLOGÍA DEL VOCABLO SINDICATO

Los sindicatos como toda persona jurídica se integran por dos elementos; uno material y otro formal. El primero de ellos reside en el substrato que se personifica; el segundo, que muchos autores hacen consistir en un acto unilateral del Estado, según nuestro punto de vista, sirve para aprobar la existencia legal de la persona jurídica - sindicato.

Al respecto Guillermo Cabanellas señala que "Sindicato proviene de Síndico que las lenguas romanas tomaron, a su vez, del griego "sindicus", voz con que significaron los romanos, al procurador elegido para defender los derechos de una corporación".¹⁵

En Grecia, de la cual proviene la expresión (sindicus) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo a quien se le atribuían ciertas comisiones para defender determinadas instituciones o para emitir fallos sobre las confiscaciones. De tal manera que la voz síndico, retuvo en las lenguas romanas, el concepto de procuración y representación de la voz latina y de ella se formó Sindicato, que en la significación de Asociación profesional, hemos tomado de Francia.

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Op. Cit. p. 218.

Dicho concepto se desborda a través de Francia, hacia otros países de origen latino, conservando su misma significación.

2.2. EL SINDICATO EN EUROPA

Los antecedentes del movimiento en el pueblo inglés, se encuentran a principios del siglo XIII, teniendo estos un carácter netamente campesino, cosa muy natural ya que aún no se habían formado las grandes ciudades que posteriormente fueron apareciendo. Los trabajadores del campo ante las intenciones de los señores feudales de extender sus dominios y propiedades, tuvieron que luchar en defensa de sus tierras y demás intereses; ya que de otra manera hubieran tenido que volver a ocupar situaciones que pertenecían al pasado, cosa que no aceptaban, ya que a nadie agradaba la calidad de siervo. "Fue en el año de 1381, cuando nace la revolución en el campo y gracias a este movimiento, es como logran los campesinos la promesa del rey relativa a la devolución de tierras que les habían sido despojadas, así como la exención de los cargos que sobre ellos recaían. Ante esta promesa, pensaron que pronto nacería la ley que les diera la protección deseada, garantizando los intereses por los que luchaban. De regreso a sus aldeas, se ocuparon de sus labores habituales, con la tranquilidad deseada; sólo que ésta, no duró mucho, ya que el rey convencido por los nobles, no dió disposición alguna que diera cumplimiento a lo ofrecido, por lo que los campesinos vuelven a la lucha, y ésta se prolonga por varios siglos".¹⁶

Muchos de los datos de que nos hablan diversos autores, están revestidos de incertidumbre, más no por eso, dejan de tener importancia los

¹⁶ WEBB, Sidney. Historia de las Trade Unions. Octava edición. Limusa, México 1989. p. 216.

hechos a que se refieren; ya que fueron los primeros pasos que en esta lucha de clases se dieron. Fue hasta el año de 1752 cuando se empiezan a percibir los frutos de las semillas que se habían plantado. Posteriormente "entre los pensadores más destacados se encuentran Tomás Hardy, a la cabeza del movimiento obrero, quien con gran sentido y espíritu de lucha trata de reivindicar a los trabajadores, por lo que fundó la asociación obrera que se llamó Sociedad de Correspondencia de Londres" ¹⁷ en el cual vemos que uno de los principales fines consistía en conseguir el sufragio universal, para que así los obreros pudieran llegar al Parlamento.

2.2.1. INGLATERRA

La primera época del sindicalismo inglés principia en el año de 1825 y termina aproximadamente en 1842. Los Webb la han denominado el Período Revolucionario. Roberto Owen es el fundador de lo que se puede denominar el Socialismo Inglés y es el gran alentador del movimiento en favor de los Trade Unions y de la reforma en la legislación del trabajo; preparó la transformación de la asociación profesional en el movimiento sindical.

La Segunda Epoca.- El Sindicalismo inglés desapareció hacia 1842 y únicamente subsistieron las Trade Unions; cada gremio se encerró y buscó el mejoramiento de sus miembros, sin consideración a la totalidad de la clase trabajadora; quedaron algunos restos del movimiento Owenista, cierta tendencia a la formación de cooperativas y se eliminaron frecuentes peticiones al

¹⁷ *Ibidem.* p. 219.

Parlamento para el mejoramiento de los obreros, pero nada quedó del espíritu revolucionario".¹⁸

No es posible señalar una fecha para el inicio del tercer Período del Sindicalismo Inglés, época a la que Mario de la Cueva denominó el Renacimiento del Sindicalismo. "El año 1860 está en pleno movimiento. Inglaterra había perdido en los años anteriores el monopolio de los mercados, pues Alemania, Francia y los Estados Unidos iniciaron una ruda concurrencia y los patrones ingleses no solamente habían de negarse a mejorar las condiciones de trabajo, sino que, al contrario, procuraron la baja de los salarios a consecuencia de esta actitud y hacia el año de 1870, estallaron diversas huelgas en distintos oficios; los patrones respondieron diciendo que las Trade Unions tomaban al espíritu de 1830 y que era preciso, para salvar a la industria en la concurrencia internacional, restringir sus libertades. Pero la opinión pública y la clase media favorecieron esta vez sus pretensiones. La primera consecuencia de esta nueva actitud fue la Ley de las Trade Unions de 1871. Otra vez apareció el Sindicalismo, que nunca más se desterraría de Inglaterra pero con perfiles propios, que le atribuyen su individualidad histórica. El nuevo unionismo tuvo un doble origen: una causa material, que fue la baja de los salarios y otra de origen ideológico, que fué el nuevo movimiento socialista".¹⁹

Podríamos terminar señalando lo anterior, pues los años posteriores se han limitado a perfeccionar las ideas expuestas. Los historiadores del socialismo inglés nos hablan de un socialismo de gremios, como la expresión más acabada de las tendencias sindicales anteriores a la guerra.

¹⁸ WLAIDER, Harry. Historia del Socialismo. Segunda Edición. Editores Mexicanos Unidos; México 1986. p. 215.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 294.

2.2.2. FRANCIA

"La Constitución votada el año de 1791 consagró el principio de libertad de trabajo, terminando así con el régimen corporativo. Aunque la lucha por el reconocimiento de los principios básicos del derecho colectivo de trabajo se habían iniciado años antes, no fue sino hasta el año de 1884 cuando la asociación profesional fue reconocida legalmente. Habiendo llegado a su fin el régimen corporativo y apoyados con los principios de libertad que se habían logrado gracias a la Revolución de 1789, los trabajadores al igual que la clase patronal, forman agrupaciones tratando de obtener mediante esta forma de organización el logro de los fines que les fueron comunes. Pero como los obreros ejercitaron este derecho con exceso, esta libertad degeneró, al grado de que se creó una situación de agitación que fue motivo para considerarlos como un peligro para la sociedad, por lo que la Cámara se vio en la necesidad de retirar la autorización que se les había dado".²⁰

Lo mencionado, es una explicación del por qué, después de haber alcanzado el pueblo francés en el movimiento de 1789, los principios de libertad que tendrían más tarde una influencia decisiva en la lucha por el logro de una vida mejor en muchos otros países, dando motivo para que estos pueblos consideren a Francia como la cuna de las libertades.

2.3. EL SINDICATO EN MÉXICO

En la República Mexicana se menciona por primera vez la palabra Sindicato, en la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Veracruz, promulgada

²⁰ PIC, Paul. Legislación Laboral. Décima edición. Tecnos. Madrid España, 1991. p. 316.

por Agustín Millán en 1915 y entra a formar parte de la terminología popular al entrar en vigor la Constitución de 1917, por haber quedado proclamada en la fracción XVI del artículo 123 de la misma. A partir de esta la encontramos en diversas leyes hasta verla insertada en la Ley Reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución, o sea la Ley Federal del Trabajo vigente.

Y aunque los intentos anteriores tienen más valor histórico que práctico, sin embargo, determinaron en gran parte el contenido ideológico de las agrupaciones posteriores.

2.3.1. ETAPA COLONIAL

Realizada la conquista, los pueblos conquistados son repartidos, teniendo obligación sus pobladores de trabajar para el conquistador. El pensamiento de éstos era que la conquista les proporcionaba el derecho de adjudicarse las tierras, así como el derecho de adjudicarse a los indios que las habitaban. Querían darle forma jurídica a estas adjudicaciones; entre las más importantes figuraban el dar amparo y protección a los habitantes de sus dominios, enseñarles el idioma castellano y la nueva religión, así como el darles el buen trato. Muy distante estuvo esto de la realidad, pues la mayoría de los amos explotaban sin limitaciones a los indígenas. En el campo, el trabajo fue forzado, en cambio en las poblaciones si existió el trabajo libre. Las labores del campo se organizaron por medio de las encomiendas, que fueron el resultado de la conquista y que consistían en que el encomendador tenía derechos de cobrar tributos a los naturales. Dándose cuenta de la situación de esclavitud tan terrible en que se mantenían a los naturales, la Corona Española expidió la Ley de Indias tendiente a protegerlos, así como reglamentar adecuadamente las relaciones de trabajo. Fueron una serie de disposiciones de gran mérito que no

llegaron a lograr sus fines, por los intereses creados que para entonces se habían formado.

Más lo importante de los mismos para nuestro estudio, es que encontramos en ellas algunas disposiciones que semejan grandemente con algunas de nuestras actuales leyes en materia de trabajo, haciendo un breve estudio del contenido de esas normas, encontramos que reglamentaban la jornada de trabajo, fijaban la edad mínima para la prestación de servicios, establecían el descanso hebdomedario y descansos obligatorios que coincidían con las principales festividades de la época.

Señalaban la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador. También encontramos disposiciones en las cuales se señala a los peninsulares la necesidad de fundar hospitales, escuelas, y por último, mencionaban las sanciones para quienes no cumplieran esas disposiciones. No hay duda que esas leyes fueron avanzadas para su época, pues basta leer el contenido de la Ley I, Título II Libro IV, para afirmarlo. Se refiere a la proclamación de la libertad de trabajo y señala: Sólo mediante convenio podrá obligarse a los indios a trabajos personales. Disponían los Reyes Católicos: Es voluntad nuestra y mandamos que ningún adelantado, Gobernador, Alcalde ni otra persona de cualquier estado, dignidad, oficio o calidad que sea en tiempo y ocasión de paz o guerra, aunque justa y mandándola a hacer por nos, o por quien nuestro poder hubiere, sea osado de cautivar indios naturales. Antes de seguir hablando del desarrollo de la colonización, cabe mencionar que la esclavitud no desapareció; ahora emanada de otras causas como el hecho de que los naturales fueran rebeldes a la conquista, bien a las condiciones que esta imponía, o por ser rebeldes a la Corona. Con el tiempo se inicia la creación de nuevas ciudades como consecuencia del desarrollo de pequeñas industrias así

como la minería; esto crea un campo propicio para que España pudiera trasplantar a nuestras tierras las instituciones que florecían en Europa. Fue así, como empiezan a formar los gremios y las corporaciones, mismas que crean la necesidad de su debida reglamentación. Las Ordenanzas que se dictaron en 1561, tuvieron influencia definitiva en casi todos los trabajos que se practicaban. Sirvieron para aumentar las diversas actividades, así como para lograr una depuración en el dominio de los oficios. Esto mejoraba el servicio del trabajador, haciéndose por ello, merecedor de mejor trato; en un ambiente de paz que fue favorable para la realización y perfeccionamiento de las diversas labores.

Manifestando que no existe intención por mi parte de localizar el germen de nuestro derecho colectivo del trabajo en esta época de que me vengo ocupando y en la que no se adivinó la conciencia de clase, ni la necesidad de crear leyes que regularan las relaciones entre trabajadores y patrones; si puedo afirmar, que algunas Ordenanzas se ocuparon de los derechos que el trabajador tenía frente a su patrón. Por eso fue, que cuando algún oficial que tenía a su servicios a un obrero y deseaba despedirle, tenía la necesidad de avisarle con 15 días de anticipación, dando margen para que el trabajador pudiera conseguir otro empleo. Se establecieron sanciones para quienes no cumpliera esas disposiciones.

Podemos señalar que esas Ordenanzas, sí son un antecedente de los primeros pasos que se dieron en la Colonia en relación con la reglamentación del trabajo de las clases menesterosas; y que fueron documentos importantes desde el punto de vista histórico, económico, social y político.

Como en el viejo mundo, las categorías entre los trabajadores existieron. Estando organizados al igual que lo estuvieron los integrantes de las

corporaciones europeas en la Edad Media. Esta misma clase de personas integraban las cofradías que fueron asociaciones que tenían un carácter religioso, llegando a tener importancia en la vida social que se presentaba en la Nueva España, sobre todo en su economía.

Aunque existían múltiples semejanzas entre los gremios europeos y los existentes en la Nueva España, cabe decir que siendo característica de estos últimos el estar subordinados al Estado incondicionalmente, así como el que su función legislativa era mínima, no hay duda que sus diferencias también eran importantes. Daba esto por resultado que los gremios novo-hispanos, pocas mejoras alcanzaban en favor de sus asociados.

2.3.2. ETAPA INDEPENDIENTE

En el año de 1821 se realiza la independencia de nuestra Patria culminando el movimiento iniciado en 1810 en el que encontramos arraigados a sus principios fundamentales un carácter político determinante, no teniendo mayor importancia las medidas económicas. Aunque esta transformación social pone fin a la esclavitud, la situación de trabajo en los campos no cambia, así como las labores realizadas por los gremios conservando las mismas características de la época anterior.

Constitución de 1857. En este ordenamiento de leyes, encontramos influencia de la Constitución Española de 1812, de la Constitución de Estados Unidos de 1787 y de la Constitución Francesa de 1793.

Pero sintetizando el estado en el cual se encontraban las clases proletarias del País, en la época posterior a la Constitución de 1857 y las Leyes

de la Reforma, vemos que empieza con lentitud el desarrollo industrial provocado por la afluencia del capital extranjero, el cual construyó miles de kilómetros de vías férreas, también se le dió gran impulso a la explotación minera, aunque debemos hacer notar, que no se notan progresos en lo que se refiere a las condiciones de los asalariados, sino que, por el contrario, nos encontramos al proletariado víctima de una explotación quizá mayor que la sufrida en la colonia o en años anteriores.

El régimen "Porfirista" producto neto de las Leyes de Reforma y la Constitución fue el ejemplo típico del estado liberal-burgués.

Los años siguientes a la Constitución de 1857 marcan el punto de partida del movimiento obrero mexicano. El Artículo 9o. de la Constitución dejaba la puerta abierta; aunque el artículo 925 del Código Penal limitaba la formación de los sindicatos obreros. No obstante lo anterior la necesidad social hizo nacer al sindicato obrero. La primera agrupación de que se tiene noticia es la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada para obreros de la Ciudad de México desde junio de 1853 que, si bien no pudo realizar la labor propia del sindicato obrero, sí sirvió de precedente para un vigoroso movimiento de organizaciones de los trabajadores.

La larga vida del régimen gremial tuvo una gran influencia en el carácter de las primeras asociaciones profesionales que se formaron entre el proletariado y los estratos más bajos de la burguesía; el mutualismo vieja idea del régimen corporativo inspiró las tendencias de la organización proletaria.

"El mutualismo tuvo un notable florecimiento. Una muchedumbre de sociedades se formaron sobre la base de la ayuda mutua. Los socios pagaban

una cuota ordinaria de cincuenta centavos mensuales y les daba el derecho a un salario de un peso durante los cuarenta primeros días de enfermedad y de veinticinco centavos diarios en los sucesivos. Además recibían asistencia médica gratuita y corrían por cuenta de las sociedades los gastos de entierro en caso de muerte".²¹

No podía durar mucho tiempo el auge del mutualismo; no era suficiente ni para sus propias necesidades mutualistas, pues gravitaba su existencia sobre los exiguos salarios de los obreros; así como tampoco cumplía con el derecho de la lucha de clases de los trabajadores; más la organización de los trabajadores comienza a tomar un rumbo distinto cuando en México se empiezan a conocer nuevas ideas sobre el problema social, entre ellas el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels.

El segundo paso del movimiento obrero lo representa la tendencia cooperativa que el artesanado tomó como bandera para hacer frente al capital.

Uno de los principales líderes del movimiento cooperativista, señala: "Nosotros, pobres soñadores con la felicidad y mejoramiento material de nuestros hermanos, no dudamos ni un momento que el sistema cooperativo de consumo les será mas benéfico que el mutualismo, pues éste los libra de un hospital y aquél los salva de la miseria, y lo que es más, de la garra venenosa del hambre y de la codicia del capital, que hoy, más que nunca, es el mayor y más encarnizado enemigo del trabajo. El sistema cooperativo es la tabla de salvación del proletariado".²²

²¹ CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. Décima edición. Cárdenas, México, 1983. p. 72.

²² *Ibidem*. p. 81.

Con base en esas ideas nace el Círculo de Obreros de México el día 16 de septiembre de 1876, quien marca una lucha más definida para el derecho del trabajo. Poco a poco vemos transformándose al cooperativismo por progresos más amplios y objetivos más concretos.

Dos años después de su creación, contaba ya más de ocho mil agremiados; constituyó en verdad la primera central obrera de la historia del movimiento sindical de México. Y su obra queda vista con la integración del primer Congreso obrero en 1876. Ya antes en 1874, había dado un paso definitivo con la formulación del Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, formado y aprobado por todos sus representantes en el Salón del Gran Círculo Obrero del 20 de noviembre del año citado. El Reglamento General encerraba disposiciones de tal naturaleza que lo hacen parecerse a nuestros modernos contratos colectivos de trabajo o al Reglamento Interior de Trabajo. Es interesante observar la influencia considerable de las viejas prácticas del régimen gremial en el espíritu del citado Reglamento; sin lugar a dudas, los orígenes del movimiento obrero mexicano, son prolongación del régimen cooperativo.

El 15 de marzo de 1876 el Círculo de Obreros convocó a los trabajadores en todo el país al primer congreso Obrero Permanente, que se reunieron en la Ciudad de México el 17 de abril del mismo año, lanzó un manifiesto a la nación fijando la posición de los trabajadores, en el cual lo único que demandaban era el establecimiento de instituciones protectoras. Y así sugiere la creación de una Procuraduría del Trabajo, que velará el estricto cumplimiento de los contratos de trabajo, otro de los puntos del mismo exige la implantación de salarios mínimos.

"El Congreso, sigue diciendo el documento, dedicará una atención preferente al asunto de las huelgas; se ocupará de mejorar la condición de la mujer-obrero, y procurará que su claro y conciso programa sea bien desarrollado y explicado en la Constitución. Por lo que queda expuesto, el Congreso desea que desde hoy se le reconozca como centro de la gran Confederación de las clases trabajadoras, y que todas las sociedades se entiendan y relacionen con él, para tener el prestigio y la fuerza de unión, única con que podemos salvarnos".²³

La falta de madurez en la clase directora de obreros y la política hostil del régimen hizo que el Congreso Permanente de Trabajadores se disolviera en 1880. A partir de entonces el movimiento obrero que apenas comenzaba a surgir entra en decadencia.

"En cuanto a la clase trabajadora se refiere, la actitud del gobierno de Porfirio Díaz fue cambiante. En los comienzos de su régimen existieron reajustes, tanto de salarios como de condiciones de trabajo promovidos por los trabajadores por medio de la huelga. Estas ya habían ocurrido con anterioridad, pero no fue sino hasta después de 1876 cuando los huelguistas pudieron tener resultados económicos favorables. Entre las principales huelgas anteriores al Porfirismo podemos mencionar la de tejedores de Tlalpan en junio de 1868, en la que se logró jornada de trabajo para mujeres y menores, de 12 horas. La de Mineros de Pachuca, en 1875, etc."²⁴

Señala que con el nacimiento del régimen Porfirista, el movimiento obrero y la propagación de las ideas socialistas tuvieron un serio impulso.

²³ Ibidem. p. 89.

²⁴ VALADEZ, José. El Porfirismo. T.I. U.N.A.M. México. 1977. p. 399.

“La propaganda de las ideas anti-liberales y anti-individuales tuvo una marcada influencia en los propósitos de las primeras asociaciones profesionales de trabajadores. Ya no era pues la búsqueda de mejores salarios, de mejores condiciones, porque además, se había llegado al convencimiento de que era urgente un cambio radical en las estructuras sociales. La lucha de clases se perfilaba ardua y sin cuartel”.²⁵

Como habíamos señalado con anterioridad, la actitud del General Díaz no fue siempre la misma; benévolo con el movimiento obrero naciente, rectificó años más tarde su política económica por completo y desató una persecución implacable contra la prensa y las ideas socialistas. Las asociaciones profesionales fueron ahogadas, pues el régimen porfirista se había ligado indisolublemente a la empresa capitalista.

Suprimidos los periódicos obreristas, perseguidos los dirigentes de los trabajadores y amenazados éstos constantemente por una policía a sueldo de las empresas, todo intento de organización tenía que fracasar.

Sin embargo, no todo se había perdido, la clase obrera llevó latente y en forma indeleble la conciencia de su problema y los caminos para resolverlo: cuando las necesidades de un pueblo no se satisfacen con el derecho vigente, cuando hay instituciones injustas que lo ligan y lo asfixian, se gesta en su seno semilla de un derecho nuevo. Los acontecimientos de 1910 en adelante demostraron la urgencia de nuevos sistemas.

²⁵ Ibidem. p. 401.

2.3.3. MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO

Debemos hacer ahora un somero análisis de los acontecimientos suscitados alrededor de esta época, en lo que a movimiento obrero se refiere, en virtud de ser trascendental y factor determinante tanto para el movimiento obrero, como para el desarrollo de la vida política del país.

2.3.3.1. HUELGA DE CANANEA

Dentro del clima adverso en la cual se desarrolla el movimiento obrero durante la época narrada en el inicio anterior, corresponde principalmente a los ferrocarrileros y a los trabajadores de la industria textil, navegar por estas turbulentas aguas de la opresión y de la limitación a los derechos de clase del trabajador.

En Cananea Sonora, se organizó la "Unión Liberal Humanidad" a fines de enero de 1906 por iniciativa de Manuel M. Diéguez; así como también en Ronquillo se organizó el Club Liberal de Cananea, dichas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, con sede en San Luis Missouri.

"Después de varias asambleas por parte de las organizaciones antes citadas, siendo la noche de 3 de mayo en la mina "Oversight" se declaró la huelga. El gerente de la compañía minera "Cananea Consolidated Copper Company" considerando serio el movimiento, demandó la intervención del Gobernador del Estado de Sonora".²⁶

²⁶ VALADEZ, José. El Porfirismo. T.I. Op. Cit. p. 399.

“Después de entablar pláticas los trabajadores y los patrones en la cual, éstos últimos consideraron las peticiones como “absurdas”, por lo cual dicho movimiento prosiguió, y las descargas de fusilería no se hicieron esperar. Parece ser que en la última instancia la empresa, al ver la seriedad del asunto, volvió a entablar pláticas con los trabajadores, más las supremas autoridades no permitieron el cumplimiento de las peticiones de los trabajadores, pero sí, encarcelar a sus líderes. Así volvieron los trabajadores en condiciones de sumisión. Podemos señalar a este movimiento como la primera chispa de la Revolución”.

2.3.3.2. HUELGA DE RÍO BLANCO

Señala Alberto Trueba Urbina, “El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. Después de varias asambleas de los miembros de los sindicatos que agrupaban, así como de divisiones que en otros grupos surgieron, nace a proposición de Manuel Avila, “Gran Círculo de Obreros Libres” en junio de 1906, con su órgano de publicidad “Revolución Social”.²⁷

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de 15 horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces hicieron, naturalmente que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge.

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. El Derecho Social Mexicano. Porrúa, S.A. México. 1978. p. 418.

El 20 de noviembre de 1906 los industriales expiden un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que resultaba oprobioso para los trabajadores, mismos que se declaran en huelga. Como consecuencia de lo anterior el Centro Industrial de Puebla ordena un paro en varios Estados de la República, y lanza a la calle a sus obreros, pensando en que la miseria y el hambre que esto acarrearía, haría volver a los trabajadores en posición sumisa.

Se forma una comisión de obreros y otra de patronos, para someter el conflicto al Presidente Díaz. El 5 de enero de 1907 por resolución Presidencial se obliga a los representantes obreros a comunicar a los trabajadores que el fallo del General Díaz no había sido favorable a los trabajadores.

En respuesta a dicha burla, los trabajadores, el 7 de enero del mismo año, encolerizados, se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo necesario y prenden fuego al establecimiento, asimismo se dirigen a Nogales y Santa Rosa para poner en libertad a otros trabajadores encarcelados.

La respuesta del gobierno fue el asesinato y fusilamiento de obreros, llevada a cabo por el entonces Subsecretario de Guerra General Rosalino Martínez.

La fundación del Partido Liberal Mexicano por los hermanos Flores Magón (1906), partido que de liberal sólo tenía el nombre, dió una orientación anarconsindicalista a un grueso sector del contingente obrero. La ideología del partido era una confusa mezcla de sindicalismo y anarquismo, que iba a fructificar más tarde con la creación de la Casa del Obrero Mundial. La actitud decidida de las agrupaciones obreras de la Industria Textil en la época de los sucesos de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, estuvo inspirada en aquellas

doctrinas. Las traducciones de "La Conquista del Pan" y otras obras de Kropotkin se difundieron profundamente.

El derrumbe del régimen porfirista dió ocasión al movimiento obrero a tomar parte activa en la formación de la nueva sociedad. Los años inmediatos a la caída del General Díaz son de una gran efervescencia en el medio obrero que hizo un gran esfuerzo por organizarse y unificarse. Sin embargo, el movimiento organizador de los trabajadores estaba bien lejos de llegar a su madurez y su influencia en la Constitución de 1917, que consolidó los principios revolucionarios, fue muy escasa.

2.3.3.3. CASA DEL OBRERO MUNDIAL

En el año 1911 apareció la Confederación Nacional de Artes Gráficas, que tuvo gran influencia en el desarrollo del movimiento de sindicalización en todo el País. Bajo el patrocinio de dicha Confederación, se publicaron los periódicos "el Radical" y "el Socialista", que contribuyeron al fomento de las organizaciones obreras.

"La corriente ideológica que, se puede decir, que señala el ritmo de la organización de los trabajadores, lo fue la fundación de la Casa del Obrero Mundial, de tendencias anarco-sindicalistas, que tan brillante papel desempeñó en los comienzos de la organización del movimiento obrero de México. Sus fundadores fueron connotados dirigentes obreros; la idea partió de los líderes anarquistas españoles Moncaleano y Eloy Armenta, y a su alrededor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama y muchos más. El propósito de sus fundadores fue el de crear un órgano orientador de las masas obreras, que comenzaba a sindicalizarse y luchar por el

derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos, y, a la vez, unificar con los mismos objetivos el movimiento obrero. El programa originario fue radicalmente sindicalista: afirmación de lucha de clases; organización de proletariado en asociaciones profesionales, éstas en federaciones, las que, a su vez, integran las confederaciones nacionales, cuya suma y unidad constituyen un frente de gigantescas proporciones en el mundo entero, los métodos de lucha, dice su programa, son industriales y no políticos, los principales métodos industriales que se predicaron fueron el boicot, la huelga general, el sabotaje, etc.”.²⁸

Con esta plataforma de principios, la Casa del Obrero Mundial inició una magna tarea de proselitismo, tuvo gran actividad de propaganda. “Acción en Guadalajara”, “Ariete” en la Ciudad de México, las sesiones y asambleas eran casi a diario. Los trabajadores de las ramas de la industria más importantes; ferrocarrileras, minería, industria textil, se agruparon bajo las banderas sindicalistas.

Victoriano Huerta, quien tomó las riendas del poder después del asesinato de Madero, fue un acérrimo enemigo de la Casa del Obrero Mundial, en 1914 la suprimió, aprehendió a varios de sus líderes y quedó proscrita hasta el triunfo de la Revolución Constitucionalista, por lo que De la Cueva nos señala que Marx tiene razón cuando explica que las superestructuras sociales, políticas y jurídicas están determinadas de una manera general por la estructura económica:

²⁸ CORDOVA, Arnaldo. La Ideología de la Revolución Mexicana. Tercera edición. ERA. México. 1973. p. 210.

2.3.3.4. CONSTITUCIÓN DE 1917

Respecto a la Constitución de 1917, es importante por la naturaleza de nuestro trabajo de investigación, señalar que el Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al país una nueva Carta Magna. En efecto el 1º de diciembre de 1916 se reunió en la Ciudad de Querétaro.

Es pertinente anotar que quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Constituyente de Querétaro, aunque perfeccionaron un Estatuto superior al de 1857, no se despojaron de la tradición constitucional: el proyecto respetaba la estructura clásica de las Constituciones políticas.

Alberto Trueba Urbina, señala: "El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5º, que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso semanal, expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario por igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del Código obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución".²⁹

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de "garantías individuales" siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 35.

pretendidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por lo menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.

“El Congreso Constituyente quedó formado por los “Moderados” fieles al pensamiento de Carranza y procedentes de la legislatura Maderista estaba encabezada por Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías, Félix Fulgencio Palavicini; y la otra, llamada de los “Jacobinos” formada por jóvenes revolucionarios influidos por los ideales proclamados por el Magonismo y por los postulados agrarios del Plan de Ayala. Destacan en este grupo, por la firmeza de sus ideas y su intransigencia revolucionaria Francisco J. Múgica, Heriberto Jara, Luis G. Monzón, Froylán Manjarrez, Cándido Aguilar, Esteban Baca Calderón, etc”.³⁰

En el Constituyente de 1917, la discusión se desata en las reformas al proyecto del artículo “5º”, que solo contenía la libertad de trabajo sin ninguna otra garantía social para los obreros.

Al efecto, como en el proyecto de Constitución presentado por Don Venustiano Carranza, no contenía disposiciones especiales que establecieran preceptos tendientes a conseguir una renovación del orden social, el Congreso Constituyente de Querétaro, tuvo que tomar a su cargo la difícil misión de consignar dentro del texto Constitucional, los lineamientos generales sobre legislación de trabajo tratando de garantizar los derechos de la clase obrera, de la misma manera en que lo estaban las garantías de los campesinos en el artículo 27 del proyecto de Constitución.

³⁰ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Décima novena Porrúa. México 1996. p. 65.

Si bien Don Venustiano Carranza hacía referencia al problema obrero en la iniciativa del artículo 5º, esto lo hacía en forma limitada, de tal manera que no satisfacía con su contenido, las necesidades de esta clase y por lo tanto, los constituyentes lo consideraron insuficiente para el fin que se perseguía ocasionando que en memorable debate se resolviera la inclusión de un texto constitucional en el que se cubriera esta limitación estableciéndose lineamientos protectores de los derechos de la clase trabajadora.

Insuficiente consideramos este trabajo para enumerar todas las brillantes intervenciones con todos sus importantes aspectos que dieron origen al actual artículo 123 Constitucional; sin embargo especial mención debe hacerse del Lic. José Natividad Macías, quien en una admirable intervención precisó el alcance de los contratos colectivos de trabajo, sin los cuales, el trabajador, aislado e indefenso, quedaría a merced del patrón.

De este debate, aunado al interés de Pastor Rouaix por resolver el problema obrero, surgió la necesidad de dar forma al proyecto de lo que había de ser el artículo 123 Constitucional, que fue confiado a una Comisión que integraron el propio Pastor Rouaix, José Natividad Macías y José Inocente Lugo: participando en la confección del mencionado artículo los Diputados Víctor Góngora, Esteban Baca Claderón, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, Alberto Terrones Benites, Antonio Gutiérrez, José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Rafael Martínez Escobar y los Diputados obreros: Dionisio Zavala, Carlos L. Gracidas, Héctor Victoria y Enrique Recio.

"El artículo 123 forma parte de una constitución escrita y rígida, las normas y principios que lo componen, están colocados en un plano superior al que ocupan los poderes estatales. En consecuencia, la legislación de trabajo que promulguen los poderes públicos tiene que respetar íntegramente su contenido. Sería indispensable una reforma constitucional para modificar dichos principios".³¹

En el artículo 123, la Constitución Mexicana dió al mundo la idea de los derechos sociales con prioridad a cualquier otra legislación, surgiendo como producto de su doble fuente, el humanismo jurídico que arranca de las Leyes de Indias y de cuatro siglos de una realidad histórica injusta y de explotación del hombre por el hombre. La producción económica supone la concurrencia de dos factores, el trabajo y el capital; cada uno de ellos debe tener su estatuto y su derecho, las constituciones del pasado consignaron en sus textos los derechos del capital; la constitución mexicana es la creadora de los derechos del trabajo, como normas constitucionalmente garantizadas.

Trueba Urbina en su obra "El Nuevo Artículo 123" señala: "Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida y agrega, Nuestra Constitución de 1917, al establecer en su artículo bases fundamentales sobre trabajo y previsión social y derechos sociales dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana".³²

³¹ ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda edición. Cajica, Puebla México, 1959. p. 14.

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 38.

Para concluir el análisis del punto en estudio, mencionaremos el contenido del artículo 123 (Texto Original) que sentó bases generales sobre las siguientes materias:

a). El contrato de trabajo que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.

b). Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y otros en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos, en horas extraordinarias; en centros de vicio. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia.

c). Asociación Profesional, la instituye en favor de los obreros y de los patronos y rodea su ejercicio de las debidas garantías.

d). Huelga, otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar la situación jurídica frente a los patronos.

e). Paros, se refiere a los términos en que concede a los patronos la suspensión del trabajo.

f). Servicios para la comunidad, los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos.

g). Arbitraje, instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

h). Previsión Social, declaró de utilidad pública las cajas de seguros, las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituye el patrimonio de familia.

i). Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusulas (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes conceden a los trabajadores, son nulas.

j). Generalidades, las bases Constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y además el que dimana de todo contrato de trabajo.

k). Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.

El artículo 123, en sus orígenes constó de 30 fracciones. El párrafo introductorio del artículo 123 facultaba tanto a las legislaturas de los Estados como al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

2.3.3.5. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, FRACCIÓN XVI

La libertad de asociación o de reunión pública, asegurada en la Constitución Francesa de 1791, fue aceptada en México, en el artículo 9o. de nuestra Constitución de 1857, pero sólo como garantía individual.

La Constitución Política vigente desde 1917, amén de otorgar en su artículo 9o. dicha garantía, reconoce en la fracción XVI de su artículo 123 el derecho de asociación profesional; se sostiene que la primera es una garantía del hombre frente al Estado y que el segundo, una garantía social del hombre frente al propio Estado; amén de que frente al mismo empresario.

Al respecto, Walter Kaskel parte del sentido restringido del concepto asociación, para concluir que: "basta el reconocimiento del derecho de asociación para la constitución de una asociación que pueda tener como fin lícito, la defensa de los intereses comunes de aquellos que la forman".³³

Conforme a dicho criterio, sería redundante la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución Política, atenta al artículo 9o. del propio ordenamiento y no se justificará la Ley Chapellier que prohibió las asociaciones de carácter especial.

Parece más acertada la opinión de Hans Carl Nipperdey al sostener que "el derecho de asociación es distinto del derecho de asociación profesional tomando en cuenta que por su origen, el derecho de asociación surge como consecuencia de la declaración de los derechos del hombre, en tanto que el derecho de asociación profesional, lo encontramos desde el momento en que los operarios sintieron la necesidad de unirse en defensa de sus intereses comunes".³⁴

³³ CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Primera parte, Tercera edición. Posada, México. 1974. p. 36.

³⁴ Idem. p. 36.

Por sus fundamentos el derecho de asociación es un derecho que corresponde a todo hombre sin distinción, para asociarse y reunirse con sus semejantes en la persecución de cualquier fin, con tal de que sea lícito, en tanto que el derecho de asociación profesional no corresponde al hombre, sino que éste deberá tener la calidad de patrón o de trabajador, en tal forma que todo hombre que carezca de alguna de estas dos clases, está al margen de los derechos de asociación profesional. Si por sus finalidades se persigue un fin lícito, el Estado no tiene más que permitir que los hombres se asocien; en cambio el derecho de asociación profesional, tiene como finalidad primordial, que el Estado reconozca la existencia de la asociación de los hombres que ejercen una misma profesión, o profesiones similares o conexas para que obliguen a los demás individuos, estén o no organizados, a que la reconozcan y traten con ella sobre el establecimiento de las condiciones sobre las cuales deben desarrollarse las relaciones obrero-patronales; en este caso, la actitud del Estado lejos de ser pasiva tiene una intensa y responsable actividad.

Rodolfo Cepeda Villarreal sostiene que "si bien es cierto que el pensamiento doctrinario recién referido, explica la existencia en la misma Ley fundamental, de normas que consignan, por una parte, el derecho de asociación en general, a la vez que por la otra, de normas de carácter social, que consignan el derecho de asociación profesional, también es cierto que tal distinción doctrinaria no sirvió de base al Constituyente para consignar en la Ley suprema en vigor, el artículo 9o., así como la fracción XVI del artículo 123 en virtud de que el fundamento se localiza en las discusiones que se suscitaron en el Constituyente, lo mismo cuando se trató lo tocante al artículo 9o, en que propiamente versó la discusión respecto del derecho de asociación profesional, porque cuando se estaba tratando lo relativo al artículo 5o de dicho Código político, se tomó en cuenta la postura del Licenciado José Natividad Macías,

quien manifestó que aún cuando el derecho de asociación profesional tiene origen, fundamento y fines peculiares, se podría decir que es un derivado del derecho de asociación en general, puesto que éste le sirvió al primero de base y fundamento, más éste, por su evolución y desarrollo, tiende más a independizarse y conservar características que le son muy propias".³⁵

De la Cueva propone al respecto, una tesis intermedia entre las ideas de Kaskel y Nipperdey; "los derechos de asociación en general y de asociación profesional, tienen propósitos diversos indudables y el párrafo del Maestro Nipperdey, en su mejor expresión; pero creemos sin embargo, que la filosofía social de las instituciones tiene un fondo común y si bien tal vez no puede hablarse de una relación jerárquica, si tiene un vínculo estrecho, y agrega: "Los artículos 9o y 123 de la Constitución traducen una necesidad humana, esto es, son expresión de la misma necesidad, impulso asociativo y, en consecuencia, forman parte de una noción más general, el derecho universal del hombre a asociarse con los demás".³⁶

Consideramos que los tratadistas citados, aparte de tener razón concluyen convergiendo en un dato común, tocante a que no son iguales los derechos de referencia y, sin embargo, guardan entre sí vínculos de estrecha relación. Empero, la firmeza de lo social, parece hundirse en lo más profundo de su ser.

Asimismo y partiendo de la base señalada por Mario de la Cueva se puede elaborar la siguiente tesis, intermedia entre las de Kaskel y Nipperdey: los

³⁵ Ibidem. p. 38.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 363.

derechos de asociación en general y de asociación profesional, tienen propósitos diversos indudables porque:

I.- La asociación es un agrupamiento humano permanente para la realización de un fin lícito y únicamente excluimos, por ser objeto del derecho de las sociedades los fines preponderantemente patrimoniales. Los caracteres de la asociación se presentan idénticos en todas ellas:

Es una necesidad humana, por la impotencia del hombre aislado. Pero la multiplicidad de los fines tiene que dar origen a asociaciones de tipo distinto.

II.- La historia de los derechos de asociación permite únicamente concluir que ha sido variable el proceso para la conquista del derecho universal de asociación.

Los pueblos que garantizaron en sus constituciones el derecho general de asociación, no podían prohibir la formación de asociaciones profesionales, fue el caso de nuestro país, entre otros.

III.- Y repitiendo lo antes citado:

Los artículos 9o. y 123 de la Constitución, traducen una necesidad humana, esto, es, son expresión de la misma necesidad, impulso asociativo y, en consecuencia, forman el derecho universal del hombre a asociarse con los demás. El simple derecho de asociación contenido en el artículo 9o, produciría la licitud de la asociación profesional pero quedaría regida la institución por los principios de derecho común. El artículo 123 agrega un haz de datos que no comprende el 9o y que hacen de la asociación profesional, un agrupamiento permanente de hombres especiales, o lo que es igual, es únicamente en virtud

del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las características que le hemos atribuido: Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores, y a fin de estar más acertados, se diría que es un derecho de los trabajadores de tipo reivindicador.

Podría tal vez sostener que el artículo 9o tiene un doble significado: a) Un sentido amplísimo, sinónimo del derecho universal de asociación; y, b) Un sentido limitado, derecho de asociación frente al Estado. Este último aspecto y el derecho de asociación profesional que son parientes colaterales, se reúnen en el primero de los conceptos.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY

Existen diversas definiciones sobre la palabra contrato pero todas tienen en realidad una afinidad entre sí, por lo cual hemos querido representarlas en la definición que del contrato nos aporta el derecho romano.

El derecho romano define al contrato como: "Una convención que está destinada a producir obligaciones y que ha sido sancionado y nombrado por derecho civil".³⁷

Como un complemento a la definición anterior en el Código de Napoleón, el contrato está considerado como un "convenio", una obligación de hacer o no hacer alguna cosa.

Considerando los puntos de vista anteriores podemos concluir que el contrato es un generador de derechos y obligaciones; un acuerdo de dos o más personas respecto de un objeto determinado de hacer o no hacer algo.

Ahora bien, el contrato individual de trabajo, es la figura jurídica que rigió históricamente las relaciones de trabajo; éste nace como un hecho por esencia social, desde el momento en que abolida la esclavitud, un hombre presta a otro, con carácter subordinado, un servicio a cambio de un salario.

³⁷ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Sexta edición. Cajica Puebla. México. 1984. p. 63.

Actualmente el contrato en el derecho mexicano se define como el "acuerdo de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones".³⁸

La figura jurídica del contrato individual de trabajo, con el desarrollo de la industria dió origen a otra clasificación especial del derecho del trabajo, llamado contrato colectivo de trabajo, el cual, como hecho social aparece en la segunda mitad del siglo XIX pudiendo afirmarse que existió con anterioridad a su reglamentación legal.

3.1. OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY

La importancia de nuestra figura radica principalmente en que tuvo como efecto la paridad en la contratación entre los dos más importantes elementos de la producción de satisfactores, es decir, el trabajador y el empresario, toda vez que los patrones no pueden imponer a los trabajadores condiciones a su capricho, en los contratos individuales los trabajadores son obligados individualmente por necesidad a aceptar estipulaciones dañinas a su exiguo patrimonio, lo que se corrobora plenamente con lo afirmado por Mario de la Cueva al decir que "el contrato colectivo de trabajo, al mejorar las condiciones de vida de los hombres, ha servido para dignificar al trabajo".³⁹

La diferencia entre la contratación individual y la colectiva, se da en tanto que, mientras el contrato individual le es impuesto al trabajador, en la

³⁸ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Segunda edición. Porrúa. México 1985. p. 19.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Porrúa. México. 1966. p. 218.

contratación colectiva ocurre un fenómeno contrario que es la imposición de parte de los obreros al empresario de un contrato colectivo que generalmente va más allá que la legislación vigente en lo que a prestaciones se refiere, lo que convierte al contrato colectivo de trabajo en un derecho de clase. Al respecto nos sigue diciendo el citado autor De la Cueva que "en la lucha entre el hombre y las cosas el derecho principia a inclinarse por el hombre, por lo que hoy en día se lucha por un derecho más humano. El derecho del trabajo es un derecho de clase, porque tiende a asegurar las condiciones mínimas de existencia compatibles con la dignidad humana".⁴⁰

El contrato colectivo tiene como fin, mediante la unión, adquirir para el trabajador el derecho a ser igual al empresario.

Trueba Urbina va todavía más lejos al decir que "el derecho del trabajo es un derecho de clase, que es tutelar y proteccionista de la clase obrera, y que cumple su fin siempre que sea reivindicatorio de la clase obrera".⁴¹

Otra faceta de su importancia, consiste en que por medio de él se concretizan las normas positivas, cuya característica es la generalidad y la abstracción. Supera también en beneficio de los trabajadores al derecho legislado, lo que quiere decir que es una gran ventaja, es vehículo de progreso.

Nosotros consideramos que el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en la prestación del trabajo y en la retribución del mismo proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo mismo.

⁴⁰ *Ibidem.* p. 219.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1979. p. 318.

Estos, son los elementos esenciales de la convención del trabajo en orden al objeto.

El derecho colectivo del trabajo surgió con el desenvolvimiento y madurez del derecho del trabajo. Fue un producto necesario de la idea de justicia social. Coadyuvaron a su desarrollo la libertad económica y el surgimiento de los grupos profesionales obreros que dieron nacimiento a las asociaciones y sindicatos profesionales.

El espíritu del grupo de la asociación profesional prevaleció sobre el individuo; se tuvo conciencia del "status" y sus derechos. De tal modo, la lucha contra el capital, en pro de las reivindicaciones obreras y de los objetivos de mejoramiento social y económico de la clase proletaria, se trazó en un plano de mayor igualdad por la fuerza del número organizado.

El objeto del contrato colectivo del trabajo, lo encontramos en el artículo 386, de la Ley Federal del trabajo que señala:

"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".

El espíritu que anima tal consideración, se traduce en la acción del Estado para lograr una mayor extensión e igualdad de trato, que en base a determinada rama industrial, regionalidad del país y aún a la nación, imparta el ente jurídico, que tantos beneficios implica al trabajador, a la empresa y a la colectividad.

Agregando la Ley en su artículo 393, que si al contrato colectivo le falta la determinación de los salarios, no producirá efectos como tal, ya que aún no pueden omitirse dentro de las estipulaciones sobre jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

No admitiéndose según lo establece la fracción X del Artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y su reglamentaria en su artículo 101, que el pago del salario, se haga en forma distinta a como lo establecen los preceptos citados, o sea, que éste se haga en moneda de curso legal, desechando vales, fichas o cualquier otro signo representativo conque se pretenda substituir a la moneda, incluyendo el cheque por las siguientes razones que trataremos de explicar.

Los artículos 90, 99 y 100 de la Ley laboral, determinan que el derecho de los trabajadores a recibir el salario es irrenunciable y que deberá ser pagado directamente al trabajador, de la siguiente forma:

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

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

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

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

“Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”.

El capital tiene su estatuto protector propio, que es el derecho de propiedad; pero el trabajo reclamó también su estatuto protector, y este es el derecho del trabajo, pero hay una gran diferencia entre ambos: el primero pretende asegurar la propiedad de los medios de producción en tanto que el segundo, aspira a satisfacer las necesidades vitales del trabajador.

“Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón”.

El contrato colectivo de trabajo constituye una de las instituciones jurídicas más características e importantes del derecho laboral por los beneficios que imparte en el mundo del trabajo, no solamente en el presente, sino en su planificación futura. Por otra parte, el artículo 709, fracción segunda ordena que los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora que con las reformas y adiciones de 1980 en el artículo 692, fracción III se mantiene el mismo principio de que los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora.

3.1.1. OBJETO DEL CONTRATO LEY

Respecto al objeto del Contrato Ley es el de unificar las condiciones de trabajo, para proteger a los trabajadores de una situación de desventaja reconocida a la libre contratación, y también para proteger al trabajador tomándolo como una parte débil de los factores de la producción, que siempre necesita la tutela reguladora y reivindicadora, que dicha reglamentación le otorga al trabajador o en otras palabras, el Contrato Colectivo es de carácter obligatorio y el Contrato Ley crea normas autónomas tendientes a establecer todo lo relacionado con la materia de trabajo en una determinada rama industrial, con ellos salen beneficiadas las partes que en él intervienen ya que, por un lado, evitan que el trabajador o los trabajadores de una empresa perciban salarios inferiores y tengan condiciones y cargas de trabajo distintas como consecuencia de la libre contratación; asimismo los patrones resultan altamente beneficiados, ya que con la contratación colectiva obligatoria evitan indudablemente la competencia desleal de otros patrones que podrían fácilmente, al pagar salarios ínfimos tener una ventaja en relación a aquéllos patrones que están otorgando mejores salarios y mejores situaciones de trabajo, de ahí que, el Estado sienta interés por conservar y fomentar el establecimiento de nuevos Contratos-Ley, manteniendo con ello un equilibrio entre los factores de la producción de una determinada rama industrial, que permite asegurar con mayor éxito la paz y tranquilidad social que es en última instancia uno de los fines primordiales del Estado, que justifican su existencia.

Toda vez que el contrato colectivo de carácter obligatorio (Contrato Ley), cuando se aplica a una profesión, rama o actividad industrial trae como consecuencia el uniformar automáticamente las condiciones de trabajo, eliminando la competencia desleal entre los patrones, Jandrethe dice: "Que el

Contrato Ley tiene, pues las consecuencias más felices tanto desde el punto de vista económico como del social y, en el interés de todos los que viven de su profesión, sean patrones, empleados u obreros".⁴²

El Contrato Colectivo Ley, protegido y extendido en los casos en que sea conveniente, por la autoridad del Estado, parece perfectamente propio y responde a las exigencias de la organización industrial moderna; que fundado en el principio de que las ramas de la actividad económica deben gobernarse por sí mismas, es capaz dicho sistema de desempeñar, poco a poco, un papel en el Estado mismo; y que toda vez que constituye un procedimiento democrático que cuando las condiciones son propicias, aseguran la nueva armonía en las relaciones entre empresarios y trabajadores, así como un conocimiento íntimo, en los contratantes de las exigencias de la rama de actividad de que se trate.

Refiriéndose concretamente al Contrato Ley, la Organización Internacional del Trabajo dice: "El problema de la aplicación de los Contratos Colectivos a terceras personas, ocupa actualmente la atención de los legisladores de muchos países del mundo. También interesa en alto grado a los asalariados y a los empleadores, en efecto, la aplicación de los convenios colectivos a terceras personas tiene esencialmente por objeto, que todos los asalariados y empleadores de una industria o de una profesión determinada, puedan disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que han establecido libremente los sindicatos profesionales patronales y obreros, por medio de los convenios colectivos. Así los asalariados sindicalizados tienen la seguridad de que el nivel de vida fijado por medio de convenios colectivos no podrá verse perjudicado por la competencia de los asalariados, no organizados, mientras que

⁴² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 418.

los empleadores también se sienten protegidos contra las prácticas desleales de "Dumping social".⁴³

De los conceptos anteriormente vertidos encontramos una gama indiscutible de fundamentos de orden económicos y social que justifica el establecimiento, por medio de los Contratos Ley de condiciones de remuneración del trabajo iguales en una profesión y, es solamente esa imperiosa necesidad de igualar las normas de compensación a los trabajadores la que se justifica en una reforma trascendental en nuestra vida jurídica, que nos obliga a justificar también el desconocimiento de la autonomía de la voluntad en la contratación del trabajo. De ahí que el objeto del Contrato Ley se encuentre también la justificación económico social del mismo, ya que desde el punto de vista económico las partes resultan altamente beneficiadas con el establecimiento obligatorio de condiciones de trabajo, aunado al beneficio que recibe el sector patronal al evitarse las tantas veces ya citada competencia desleal.

3.2. REQUISITOS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El artículo 397 de la Ley Federal de Trabajo, establece lo siguiente:

"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".

Siguiendo la pauta que señala la misma Ley en el Artículo 35, que se refiere a la duración de las relaciones individuales de trabajo, de la siguiente manera:

⁴³ MAIER, Norman. Psicología Industrial. Tercera edición. Rialp. Argentina. 1978. p. 79.

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

De lo anterior debe colegirse, que en las relaciones colectivas, si en la celebración, no se expresó, el tiempo determinado, o para obra determinada, debe entenderse, que la relación establecida en el contrato es indefinida o indeterminada, y aceptarse, como en las relaciones individuales de trabajo que el tiempo determinado o para obra determinada son los casos de excepción de la regla que dejamos apuntada anteriormente.

Dentro de los requisitos de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, no existe en la ley laboral una clasificación precisa de los mismos ni de las formas como se puede llegar a realizar tal celebración. Sin embargo del análisis de las diferentes disposiciones aplicables, se pueden llegar a establecer los siguientes:

El artículo 387 señala:

“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”.

Al respecto Néstor de Buen establece. “En este artículo aparecen dos errores garrafales, uno técnico y otro gramatical, y a pesar de ello, es en nuestro concepto, la disposición más importante, merecedora de toda clase de elogios, del derecho colectivo.

El primer error, de tipo técnico, es considerar que pueden 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.

En 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 frecuente en nuestros legisladores, conduce a esos extremos".⁴⁴

El siguiente requisito de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo lo encontramos en el artículo 390 que a la letra señala:

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

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

Evidentemente nuestro derecho es escrito y en esto se encuentra el fundamento del requisito desglosado con anterioridad ya que es necesario que

⁴⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 823.

tal celebración se encuentre plasmada en los escritos que van a hacer valedera tal celebración.

Otro de los requisitos para la celebración de un Contrato Colectivo lo establece el artículo 393 que señala "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios". Al respecto consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo es el instrumento mediante el cual se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y trabajo.

Otro de los requisitos para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo lo establece el artículo 394 que señala:

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

Finalmente consideramos que los requisitos de celebración del Contrato Colectivo forman parte del esfuerzo de los tratadistas mexicanos que buscan una justicia laboral auténtica.

3.2.1. REQUISITOS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO LEY

Dentro de los requisitos para la celebración del Contrato Ley, la Ley Federal del Trabajo señala los siguientes artículos:

"Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias

de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local".

"Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

La influencia que la contratación colectiva ha tenido en nuestra Ley laboral, se debe absolutamente a la actividad desplegada por los sindicatos, los cuales en sus pactos colectivos han venido superando las prestaciones mínimas que consagra la ley de la materia.

Otro de los requisitos para la celebración del Contrato-Ley lo encontramos en el artículo 408 que a la letra establece:

"Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406".

Corresponde acreditar a los sindicatos el requisito de mayoría, ante la autoridad competente.

El artículo 409, nos proporciona el siguiente requisito:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la

celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados”.

La autoridad competente deberá determinar sí, a su juicio, es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley, asimismo las convenciones de trabajadores y patrones, desde hace muchos años, se encargaban de formular el Contrato-Ley, de manera que esta práctica ha sido recogida por la nueva Ley, aprovechándose muchas experiencias sobre el particular. En estas convenciones nace el derecho autónomo de carácter colectivo.

El siguiente requisito se establece en el artículo 410 que señala:

“La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días”.

El Contrato-Ley viene a sancionar de hecho de una forma más firme las diversas conquistas que los obreros han podido lograr al unificarse en sus organizaciones.

El siguiente requisito de celebración es:

“Artículo 411. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente”.

El Contrato-Ley reviste en nuestro país una singular importancia ya que al establecerlo en nuestra Ley Federal del Trabajo y darle vida legal a una institución, sin duda representa un paso más en la legítima aspiración de lograr un derecho cada vez más justo y humano.

El artículo mencionado de la Ley en comento señala:

“Artículo 414. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional”.

Si tomamos en cuenta el principio de que en una empresa todo trabajador goza de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones, no habría ninguna justificación para no entender el principio de igualdad en todos los trabajadores que prestan sus servicios en una rama industrial de una determinada región económica que ofrezcan y presten sus servicios en iguales términos y condiciones aunque laboren en empresas distintas.

Los elementos que debe contener el convenio que se elabora son los siguientes:

"Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

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

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

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

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

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

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

No puede establecer realmente ninguna diferencia sustancial entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley; tanto en un procedimiento como en el otro el contenido deberá ser apegado a derecho.

3.3. DESARROLLO DE UN CONTRATO COLECTIVO

Evidentemente la teoría y la práctica chocan irreconciliablemente, en muchas de las esferas del derecho, en el ámbito laboral no podía darse la excepción por lo que realizaremos un análisis comparativo del desarrollo práctico de un Contrato Colectivo de Trabajo confrontándolo, con lo que señala la teoría.

Dice la Ley que el Contrato Colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo de si el sindicato tiene o no, la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

En el desarrollo, los sindicatos jamás demandan la firma por la vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión, aunque no tengan mayoría, ya que en caso de recuento éste tarda mucho tiempo en celebrarse.

El artículo 396 previene que "las estipulaciones del Contrato Colectivo, se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

En el desarrollo la cláusula de exclusión, que sí es una estipulación del Contrato Colectivo, no se puede aplicar a los trabajadores que laboren en la empresa y que no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado.

El artículo 399 nos dice que la revisión del Contrato deberá de solicitarse "por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años".

En la práctica como este precepto habla sólo de un término mínimo, olvidándose de un término máximo, los sindicatos podrían de ser necesario solicitar la revisión al día siguiente de que lo hubieren hecho, por lo que consideramos que la Ley laboral debería señalar el plazo máximo para solicitar la revisión, y no dejarlo a la interpretación del trabajador.

El artículo 400 nos indica que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

En el desarrollo aunque no se solicite la revisión en tiempo, los contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los sindicatos de todas maneras emplazarán a huelga por presión, máxime que a la empresa tampoco le conviene pelearse en tal forma con sus trabajadores, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años. El Sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato.

El artículo 399 establece que la revisión integral de los Contratos Colectivos (salario y clausulado), será cada dos años y el 399 Bis, que la revisión salarial procede cada año.

En la práctica los sindicatos cuando sólo pueden solicitar la revisión salarial anual, sin la del contenido, demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral.

De lo anterior se da el caso que las empresas prefieren las revisiones integrales a las sólo salariales, ya que éstas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan.

Dice la teoría que la revisión de los contratos se debe de llevar en un ambiente que le sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

En la práctica los contratos se revisan en una ambiente hostil que les es adverso, ante las Autoridades de Trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos petitorios sindicales están generalmente mucho muy inflados, ya que los líderes sindicales aducen que "el que poco pide, poco merece".

Establece la doctrina que las autoridades del trabajo deben de resolver en última instancia sobre las peticiones formuladas.

En la práctica las autoridades de trabajo se encuentran maniatadas para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o improcedente que sea, ya que carecen de facultades para imponer su criterio, ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto. Se han dado infinidad de casos en que el sindicato solicita por ejemplo un 20% de aumento en los salarios y la empresa ofrece el 18% y la huelga estalla por un sólo punto, en virtud de que la autoridad laboral no puede imponer el 19.5% con graves perjuicios para las partes.

Para que el patrón quede liberado de responsabilidad por aplicación de la cláusulas de exclusión, se requiere solamente que: a) exista la cláusula en el Contrato Colectivo; b) que el trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa, y c) que haya recibido el oficio de la Mesa Directiva en donde se le informe de la aplicación de la cláusula y se le solicite la separación del trabajador.

En el desarrollo la empresa nunca se libera de responsabilidad, ya que aunque se le absuelva de los salarios caídos, si se condena al sindicato, el patrón siempre será el que a la larga pague dichos salarios, ya que los sindicatos son insolventes y poseen muchos medios de "persuasión" para que el patrón les facilite o "preste" los salarios a los que fueron condenados.

La teoría señala que la cláusula de exclusión está regulada por nuestra Legislación Laboral en el artículo 395 y se da en dos casos, cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él.

"Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

La cláusula de ingreso es la causa de derechos y obligaciones entre el sindicato y los patrones, en tanto que la cláusula de exclusión termina con la relación jurídica establecida entre el trabajador, el sindicato y el patrón, nace en los contratos colectivos desde el año de 1916 a decir del maestro De La Cueva en el sindicato Mexicano de Electricistas y la empresa, contemplándose por vez primera en la Ley Federal del trabajo de 1931, apareciendo por vez primera en el artículo 49 del proyecto de la Secretaría de Industria, en contra de los ataques de los patrones de crear sindicatos blancos, y en las concesiones ofrecidas a los obreros que renuncian a sus sindicatos, ésta en sus orígenes tiene como finalidad, la de ofrecer un frente de unidad de lucha contra las maniobras patronales, en función de la unidad sindical. Es un pacto incluido en el contrato colectivo. En el supuesto de renuncia o ejercicio de libertad negativa de asociación profesional hace acreedor al trabajador de la aplicación por parte del sindicato de la cláusula de exclusión por separación y consecuentemente del despido por parte de la empresa, su aplicación debe tomar en cuenta los principios jurídicos estatutarios y las disposiciones legales aplicables, por lo que deberá ser revisado éste artículo a fin de acabar con la arbitrariedad que existe.

3.4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

En el desglose del Primer Capítulo de nuestra investigación establecimos las causas de terminación de los contratos en estudio, empero sin querer ser reiterativo sólo estableceremos de manera sucinta las causas de tal terminación.

“Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina.

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

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

“Aún cuando la ley no lo señala, puede producirse una cuarta hipótesis de terminación de Contrato Colectivo de Trabajo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente, la terminación del Contrato Colectivo”.⁴⁵

3.4.1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO LEY

Respecto a la terminación del contrato ley la legislación laboral señala:

“Artículo 421. El contrato-ley terminará:

⁴⁵ *Ibidem.* p. 833.

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

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

“La ley señala dos situaciones. Es interesante anotar la siguiente: si las partes no piden la revisión, el contrato se proroga. Por el contrario, si no se ponen de acuerdo en la revisión, el contrato-ley se termina”.⁴⁶

El contrato colectivo de trabajo y el contrato ley son a decir del citado maestro De La Cueva la forma jurídica de consolidación del derecho de asociación profesional , en contra de las dádivas, creación de sindicatos blancos,y el mejor medio jurídico para proteger al trabajador contractualmente hablando frente al patrón, por eso es necesario que su administración se lleve eficazmente por un sindicato que no sea blanco, que sea auténtico, y ésto se logra únicamente a través del recuento.

⁴⁶ *Ibidem.* p. 846.

CAPÍTULO 4

EL RECUENTO, LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS LEY

La finalidad del Contrato Colectivo es la de igualar las condiciones de trabajo en las empresas y posteriormente en una región a decir del maestro Mario de la Cueva las convenciones colectivas "desde la Ley de 1931 rompieron la concepción contractualista y adquirieron la categoría de fuentes formales autónomas del derecho de trabajo".⁴⁷ pretendiendo establecer condiciones semejantes de trabajo tratando de uniformar entre los trabajadores a igual trabajo debe corresponder salario igual.

La historia del Contrato Colectivo de Trabajo en el mundo es indudablemente la historia del sindicalismo.

"Se ha expresado reiteradamente, que no ha sido correcto usar la denominación Contrato Colectivo, porque amén de lo tantas veces comentado, respecto a que no es contrato ni es colectivo, ya que no se requiere la voluntad de las partes ya que la obligación proviene de la Ley ; y que no es el número de trabajadores lo que determina su existencia ya que quien lo celebra es un sindicato, independientemente de que el término colectivo, más bien implica interés profesional. Por otra parte se dice, que su laconismo puede inducir al error, por lo que el tratamiento más adecuado, hubiera sido, convención colectiva de condiciones de trabajo, término más amplio, según el modo de

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 408.

pensar de un grupo de estudiosos en la materia. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo Mexicana, adopta la expresión: Contrato Colectivo de Trabajo".⁴⁸

El Contrato Colectivo de Trabajo, constituye un código que define los derechos y obligaciones de cada parte, trabajador-patrón, en las relaciones mutuas creadas por el trabajo. Su importancia se debe indiscutiblemente, a que es un método que permite a los directamente interesados reglamentar las condiciones en que debe desarrollarse la labor, merced al Contrato Colectivo de Trabajo, las relaciones entre patronos y trabajadores, no quedan supeditadas.

"Al arbitrio de los más fuertes en contra de los individuos aislados y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida y aceptada. El Contrato Colectivo de Trabajo, no solamente es la mayor conquista realizada por los sindicatos, sino también la expresión de solidaridad entre los factores de la producción".⁴⁹

4.1. LA CAPACIDAD CONTRACTUAL DE LOS SINDICATOS EN REFERENCIA A LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS-LEY Y SUS LIMITES

Los sindicatos acordes con la máxima preocupación del derecho del trabajo, esto es, la superación de la clase trabajadora y la plena realización de las necesidades físicas y espirituales del trabajador, como finalidad primordial, actúan en la estructuración de Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley, los que a virtud de su indudable proyección social y económica, no en vano se les califica como la institución central del derecho colectivo del trabajo.

⁴⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 662.

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 408.

Los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley son resultado de un segundo enfoque del principio que se denomina poder público autónomo de las asociaciones de trabajadores y que hemos entendido como la potestad de éstas para imponer sus determinaciones no sólo a sus miembros, sino incluso a terceros extraños, mediante la aplicación de las normas contenidas en ellos.

La Constitución de 1917, como punto culminante del Movimiento Revolucionario, protagonizado por los sectores obrero y campesino de México, a principios del presente siglo contempló entre sus disposiciones de mayor importancia, el Artículo 123, el cual tuvo como objetivo principal proteger los derechos del trabajador, en cuanto a establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales que logran un equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo. Tal propósito se hace realidad mediante el establecimiento de una serie de actividades normativas en favor de la clase obrera, que el patrón tiene la obligación de respetar.

Dentro de esas actividades normativas se encuentra la de los sindicatos, cuyo objetivo fundamental es la conducta a realizar por parte de los órganos específicos que aparecen facultados en los respectivos estatutos; representa para las asociaciones de trabajadores un derecho que se encuentra obligado a satisfacer el patrón o patrones, en los términos del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, no se trata de un derecho ilimitado; en efecto, supone que para su ejercicio el sindicato que pretenda celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, controle en el negocio propiedad de aquel patrón a quien desee obligar, trabajadores que sean miembros suyos.

La celebración de Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley como derecho de los sindicatos tiene un segundo límite, derivado del tipo de sindicato

de que se trate, de conformidad con el sistema pluralista admitido por nuestra legislación. En efecto, los sindicatos no pueden celebrar Contratos Colectivos de Trabajo con empresas o patrones que se dediquen a actividades diferentes de aquella a la que pertenecen los trabajadores que representan, ni pueden concertarlos con empresas o patrones que realicen actividades fuera de los límites territoriales dentro de los cuales pueden actuar.

De acuerdo con nuestra Ley vigente, existen las siguientes clases de sindicatos: 1. Gremiales o sea, los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; 2. De Empresa, esto es, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa; 3. Industriales, es decir los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas industriales; 4. Nacionales de industria, esto es, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en ambos casos en dos o más entidades federativas y; 5. De Oficios varios o sea, los formados por trabajadores de diversas profesiones, con la circunstancia de que sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte.

Los anteriores tipos de sindicatos, de acuerdo con las finalidades que determinan su actuación, únicamente pueden realizar actos dentro de los límites de esas finalidades y, en consecuencia, únicamente puede celebrar Contratos Colectivos dentro de los límites territoriales sobre los que tienen imperio y en la clase de industria a que pertenecen sus agremiados. De lo contrario, los contratos colectivos que llegase a celebrar un sindicato con patrones o empresas establecidas fuera de su circunscripción territorial o dedicados a industria diferente de la profesión que controlen, resultarán nulos absolutamente,

en virtud de que no pueden valer por confirmación, ni por prescripción, debiéndose pronunciar resolución en tal sentido por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a solicitud de cualquier interesado, en la inteligencia de que la ineficacia del acto se retrotrae al momento de su celebración, y si las prestaciones establecidas en él, conforman las particulares relaciones de trabajo en una negociación determinada, subsistirán individualmente respecto de cada persona singularmente considerada.

4.2. PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y UN CONTRATO-LEY

La influencia que la contratación colectiva ha tenido en nuestra Ley laboral, se debe absolutamente a la actividad desplegada por los sindicatos, los cuales en sus pactos colectivos han venido superando las prestaciones mínimas que consagra la Ley de la materia, principalmente impulsados por la central mayoritaria de trabajadores en México, la Confederación de Trabajadores de México.

“Los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley mucho han influido en el Código laboral y en otras legislaciones como en la del Seguro Social. Tanto es así que cuando apareció esta última Institución, se encontró con que el desarrollo progresivo del movimiento sindical mexicano, había conseguido en gran parte en sus contrataciones colectivas de trabajo, la inclusión de cláusulas que concedían a los trabajadores en servicio, prestaciones en especie y en dinero para los casos de enfermedades, maternidad, vejez, etc”.⁵⁰, así como las cláusulas de exclusión, consideradas como elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical.

⁵⁰ *Ibidem.* p. 663

La actividad sindical, es indiscutiblemente la directamente responsable de las reformas que se han hecho a través del tiempo a nuestra Ley Federal del Trabajo.

Como anotamos en párrafos anteriores tanto la Constitución Federal como la Ley Federal del Trabajo autoriza a los sindicatos, o asociaciones de trabajadores, para que debidamente constituidos celebren Contratos Colectivos de Trabajo con los patrones, dejándose a voluntad del sujeto plural obrero a su arbitrio el tiempo de su exigimiento, y como dice Mario De la Cueva. "También se delega no tan solo al grupo o sujeto plural pactante, sino al patrón o empresario de crear el derecho del trabajo dentro de las empresas y que como único requisito que se señala es: Que los sujetos pactantes, tengan la debida personalidad, y que actúen dentro del orden jurídico predeterminado de la Ley".⁵¹

De acuerdo con la tesis sustentada por Mario De La Cueva. En el sentido de que, en la Ley Federal del Trabajo vigente, no se establecen los requisitos de validez del Contrato Colectivo del Trabajo, y aduce De La Cueva la posibilidad de aplicar las normas de derecho privado a esta cuestión social, determinando que el primer camino para llegar al Contrato Colectivo, es el acuerdo de voluntades, y que dichas voluntades sean autónomas frente al Estado, pero actuando dentro del orden jurídico estatal, para que de esta manera, puedan alcanzar el propósito que persiguen, debiendo respetar los principios del orden público del estado, que son en primer término la capacidad de los sujetos; en segundo término la existencia de su voluntad; la ausencia de vicios de ésta, y; finalmente licitud en el objeto. Estos principios, los podemos considerar de fondo, y los de forma, aquellos que se refieren como vimos que se justifican por

⁵¹ De LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 249.

la necesidad de dar a conocer el contenido del Contrato Colectivo, su forma escrita, su depósito, y en otro caso la publicación del contenido de la convención colectiva.

Respecto de la capacidad, como acto previo a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, la asociación profesional o sindicato, debe de haber agotado los requisitos legales para su constitución y registro, deviniéndole después de estos actos, una vez que ha adquirido vida jurídica, la representación de los intereses tanto colectivos como individuales, es decir los derechos para contratar y de representación sindical.

Anteriormente vimos que para el procedimiento de elaborar un Contrato Colectivo y Contrato-Ley, se celebra una convención y si el resultado de la convención es favorable, se redacta el Contrato Colectivo y después se formula la solicitud para que sea elevado a Contrato-Ley.

El Artículo 414 de la Ley laboral, nos habla, de que: "El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el Artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional".

“Artículo 415. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Departamento del Distrito Federal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán, las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley”.

El mismo tratamiento que señala el Artículo 388 respecto de los Contratos Colectivos de Trabajo, para determinar la mayoría cuando concurren varias asociaciones profesionales, a quien le corresponde la titularidad o administración del Contrato Colectivo, en igual forma y respecto de los Contratos Obligatorios o Contrato-Ley, el Artículo 418 también señala que en cada Empresa la titularidad o la administración del Contrato-Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. Y agrega el precepto anteriormente citado, que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la administración del Contrato-Ley. En cuanto toca a las disposiciones legales que habrán de aplicarse para solucionar el problema conflictivo de la pérdida de la titularidad o administración del Contrato-Ley, el legislador de la Ley Federal del Trabajo concluyó que dichos conflictos se ventilarán por medio de procedimientos especiales, a que se refieren los Artículos del 892 al 899. Tomando en consideración, como atinadamente comenta Urbina, “que dichos procedimientos especiales deben aplicarse a cuestiones laborales como en el caso en que se traten para determinar quien tiene la mayoría de los trabajadores, y como consecuencia, a quien le corresponde la titularidad o administración del Contrato-Ley. Todo esto,

en razón de la importancia del asunto o negocio en conflicto o bien por la sencillez del mismo".⁵²

Es claro que debe tomarse en cuenta que la existencia, mejor dicho de la vigencia de un régimen o sistema de contrataciones colectivas no suprime el desarrollo de la legislación laboral por parte del Estado, ni tampoco elimina totalmente el hecho de que las contrataciones individuales entre trabajadores y patrones, no pueden disponer normas de aplicación a casos particulares.

La contratación colectiva ajustándose a la legislación estatal a las "pautas" generales dictadas de acuerdo a una determinada "política social" puede regular situaciones, actividades, teniendo en cuenta características y peculiaridades de una rama del comercio y de la industria.

4.3. ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY

La contratación colectiva del trabajo nace en los tiempos modernos, como imposición lógica de la gran industria y la correspondiente aparición de importantes grupos obreros. "El sistema jurídico civilista era de orden metafísico; el sistema que se elabora es de orden realista".⁵³

Es hija de la libertad sindical y requiere un desarrollo gremial fuerte y un sentido cabal de responsabilidad en las entidades intervinientes. Constituye un pilar firme del derecho colectivo, e implica una garantía de seguridad en las relaciones entre los dos grupos que contribuyen a su formación.

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Op. Cit. p. 319.

⁵³ DUGUIT, León. Las Transformaciones del Derecho Privado. Heliasta. Argentina, 1994. p. 263.

Cumple una función de "Paz social" conciliando los intereses del obrero y del patrón, evitando que se produzcan luchas de clases por la explotación de un sector de la sociedad (los trabajadores) por parte de los patrones.

La fuerza expansiva de la institución no debe desbordar los cauces naturales que le dieron origen, pues sobrevendría el abuso y la negación del derecho.

La expansión de la convención colectiva, debe ser, natural y conforme a las leyes; ello se refiere principalmente a su importancia, y gradualmente va creciendo al perseguir fines y objetivos cada vez más diversos.

El Estado debe intervenir moderadamente en toda convención colectiva de trabajo. No puede permanecer indiferente cuando la paz social o la salud de sus habitantes puede verse afectada por el acto jurídico. "Para ello es menester superar el frío concepto de la tesis individualista que formaron toda nuestra legislación nacional, y obrar en un plano de solidaridad social, de cooperación mutua. La función del Estado ha de reducirse a la vigilancia, fiscalización y homologación de las cláusulas convencionales, deteniendo su acción en cuanto ello implique absorber o anular las asociaciones profesionales".⁵⁴

La Ley expresa que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el establecimiento y legalización conforme a la Ley de las relaciones laborales, deberá hacerse observando todas y cada una de las normas que se concretizan en las tres fracciones del Artículo 388, que señala como es lógico, en primer término que si concurren sindicatos de empresa o industriales, o los

⁵⁴ *Ibidem.* p. 281.

dos a la vez, el Contrato Colectivo se celebrará con el mayor número de socios que se encuentren trabajando dentro de la empresa o la industria; y que si concurren sindicatos gremiales, según la fracción segunda, el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representan a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, y de no estarlo cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo, según su profesión.

Ya dejamos anotado en párrafos anteriores, que los sindicatos gremiales son aquellos que se forman por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, que los de empresa, son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, sin distinguir profesión, oficio o especialidad, y que los industriales son aquellos formados por trabajadores, que sin distinción de profesión, oficio o especialidades, prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

La asociación profesional nació en cada empresa, como medida de defensa de los trabajadores contra su patrón; el obrero aislado nada podía; reunidos todos, por el contrario, representaban una fuerza importante, que no era fácil aniquilar. Y fue entonces cuando buscaron los trabajadores la reglamentación colectiva del trabajo en el interior de cada negociación; el Contrato Colectivo de Trabajo principió como un contrato de empresa. El derecho del trabajo no se contenta con resultados parciales, quiere universalizarse, pues ha entendido que el problema de los trabajadores es uno solo, y es el problema del hombre que trabaja; entendiendo el derecho del trabajo como el desenvolvimiento del derecho natural del hombre a la existencia, los obreros de los diversos países anhelan una sola norma para regir las relaciones jurídicas; el derecho del trabajo quiere dar un contenido nacional al principio, la ley es igual para todos. Este principio, debió también realizarse en el Contrato Colectivo. Esta institución, en consecuencia, habría de perder su carácter local y de devenir una norma, una norma general y de ser posible,

nacional. El Contrato-Ley es el contrato colectivo que tiende a generalizarse. Y es posible seguir adelante en el análisis y ver en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo un paso más hacia la universalización del Contrato Colectivo que no se conforma con ser nacional y quiere su internacionalización.

El Contrato-Ley persigue los mismos propósitos del Contrato Colectivo, pero agrega dos datos: Se desprende el primero de las consideraciones que anteceden y consisten en que el hombre tiene, en cualquier lugar de la nación, el mismo derecho a la existencia. En segundo término, pretende el Contrato-Ley que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra barata, esto es, el derecho del trabajo no puede tolerar que los empresarios aprovechen los bajos salarios para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado; la concurrencia, libre o restringida, lo que es otro problema, debe ser técnica y fundada en el talento y la habilidad, pero no ha de ser mediante la explotación del hombre. El Contrato-Ley produce un doble resultado: de un lado, fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal, y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno; y, por otra parte, crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patrones.

Finalmente, el Contrato-Ley, en la vida mexicana, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones.

4.4. EL RECUENTO.

De acuerdo con los artículos 388 y 418 de la Ley Federal del Trabajo, la administración del Contrato Colectivo y Contrato-Ley, corresponde al sindicato que represente dentro de una empresa, el mayor número de trabajadores y que

la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce, la de la administración.

Lo anterior nos da a entender, que al hacer una demanda por "administración" de contrato, debe presumirse, que se formula cuando se trata de un Contrato-Ley aplicado en una fuente de trabajo, y que es entonces, cuando debe utilizarse el término "administración" y no "titularidad", de acuerdo con lo antes expresado.

La tramitación de este tipo de juicios, se ha realizado con mayor frecuencia en los últimos años, en razón de que los trabajadores, o bien se han encontrado insatisfechos con lo obtenido por sus dirigentes, o bien por ser una válvula de escape de descontentos ocasionales contra órganos sindicales.

A pesar de que la ley laboral mexicana a través del procedimiento especial, abrigó la esperanza de que las cuestiones de titularidad y administración de contratos, se resolvieran en breve tiempo, es indudable que la agrupación que presiente que va a perder un contrato colectivo, use todos los recursos a su alcance para evitarlo.

En efecto, el juicio se inicia con la presentación de la demanda por titularidad de un Contrato Colectivo o bien por la administración del mismo, tratándose en su caso, como ya se dijo, de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Contrato Ley.

La junta del conocimiento, cita a las partes, patrón y sindicatos, a una audiencia que es de conciliación, demanda, excepciones y pruebas.

Se inicia el camino que llenará de obstáculos a la organización que se considere minoritaria, aunque nunca lo admita.

Así es, aún cuando no prosperen, plantea incidentes o excepciones, como falta de personalidad, incompetencia, falta de jurisdicción, nulidades, recusa a los integrantes de la Junta; y otras maniobras que tienden a retrasar el procedimiento, entre las cuales se encuentra, el ofrecimiento de un sinnúmero de pruebas que desde luego en la mayoría de los casos, no son idóneas para justificar sus defensas y que casi siempre son desechadas.

Dentro de este sinnúmero de pruebas se encuentra el recuento.

La Suprema Corte de Justicia de nuestro país, consideró inicialmente que el recuento no era la única prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad o administración de contratos, sino que esta probanza, únicamente demostraba la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato. Que debía justificarse además, la afiliación de los trabajadores en la organización demandante y que éste, contaba con un estatuto debidamente registrado en el que se establecieron las condiciones para admitir nuevos socios; que éstos causarían alta en la organización como miembros y que ello se hubiese comunicado a la autoridad respectiva, etc.

Sin embargo, a partir de 1977, el máximo Tribunal consideró en subsecuentes ejecutorias que sucesivamente establecieron jurisprudencia, que ya no era necesaria la comprobación estricta de la afiliación y demás requisitos apuntados anteriormente, sino que más bien, asegurar la certeza de que todos los trabajadores de una empresa, inclusive, los no sindicalizados, exceptuando los de confianza, manifestaran su voluntad respecto de la organización que quisieran los representaran en su fuente de trabajo.

4.4.1. OBJETIVO

"El derecho mexicano, en aplicación de la idea de la universalidad de la libertad sindical, aceptó el principio de la sindicación plural, por lo tanto, es posible, y además frecuente, que en el interior de una misma empresa se organicen y registren varios sindicatos. Por otra parte, en virtud de la garantía constitucional de la igualdad de condiciones de trabajo, el legislador, desde la Ley de 1931, resolvió que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo y otorgó al sindicato mayoritario, en concordancia con el pensamiento democrático de la mayoría, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores y, consecuentemente, la de celebrar el contrato colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo".⁵⁵

Lo anteriormente afirmado ha sido causa de muchos problemas al interior de las empresas donde se disputan la titularidad de un contrato laboral colectivo varios sindicatos, sin que hasta la fecha, haya una forma contundente de evitar tales confrontaciones; como quedó debidamente señalado la ley laboral solo indica que tiene la titularidad del Contrato Colectivo quien tenga una 50% más uno, mientras que en el Contrato-Ley se habla de las dos terceras partes para la administración de ese contrato. Consideramos que la prueba del recuento sería la prueba idónea para terminar con suspicacias de cualquier índole.

Al respecto Euquerio Guerrero señala:

Dispone el artículo 415 que si un contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Porrúa, México 1993. p. 448.

o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley. Para ese efecto se indica que debe presentarse una solicitud por los sindicatos de trabajadores o por los patronos, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal. Si se trata de industrias de jurisdicción local la solicitud deberá dirigirse al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal. Es necesario que los sindicatos de trabajadores y los patronos comprueben tener la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, en una rama de la industria, en una o varias entidades federativas o en una o más zonas económicas.

Naturalmente que se impone como obligación la de exhibir copia del contrato celebrado informando de la autoridad ante la que fue depositado.

“Una vez comprobado el requisito de la mayoría para lo cual, en nuestro concepto deberá hacerse un recuento, se hará la publicación de la solicitud respectiva en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y, en ambos casos, se fijará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones. Si no se registra este supuesto, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el Contrato-Ley para la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas y en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional”.⁵⁶

Consideramos que tal objetivo es el señalado para el recuento,

⁵⁶ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 347.

“Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Sin embargo, el corporativismo laboral, requiere la aplicación del recuento, como ejemplo, tenemos que en la frontera Ciudad de Tijuana, Baja California, alrededor de 200 maquiladoras firman contratos de protección, es decir, contratos celebrados a espaldas de los trabajadores, como una medida protectora frente a los movimientos sindicales auténticos, el 90% de los contratos colectivos de trabajo de estas maquiladoras corresponde a lo que se ha dado en llamar “el nuevo fraude social” en el cual se encuentran inmiscuidas las autoridades laborales, empresas transnacionales como la Ham Young y

confederaciones como la CROC bajo la tesis oficial de que las maquiladoras crean empleo y hay que protegerlas, a pesar de que un recuento aclararía a quien favorece tal titularidad.

4.4.2. PROCEDIMIENTO

Al respecto debemos mencionar que la aplicación de la figura denominada recuento se encuentra contemplada en los artículos 389 de la ley de la materia el cual establece que :

“Artículo 389. 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”

La cual deberá ser tramitada por medio de los procedimientos especiales que se encuentran establecidos en los artículos 892 al 899 de los cuales es importante hacer notar que estos procedimientos tienen una tramitación más rápida ;asi señala:

“Artículo 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de los artículos 5, fracción III: 28, fracción III; 151; 153, X: 158;162;204,fracción IX; 209,fracción V; 236, fracciones II y III ; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I , II y IV; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario”

“Artículo 893. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación , demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá

efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta ley.

“Artículo 894. La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley”.

“Artículo 895. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley;
- II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley; y

Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.”

Asimismo el artículo 931 de la ley en comento, aunque se encuentra contemplado en el Capítulo XX, del Procedimiento de Huelga es aplicable también en los casos en los que se toma como prueba para la titularidad de la administración de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley, toda vez que es el mejor medio jurídico para proteger a los trabajadores por lo que es necesario que se haga por un sindicato que no sea blanco, que sea un sindicato auténticamente representativo de los trabajadores, lo cual solo se puede lograr a

través del recuento, el que es procedente cuando exista controversia entre dos sindicatos a efecto de que uno u otro demuestre que tiene la mayoría.

Para la realización del procedimiento del recuento, consideramos que debe ser vigilado y desarrollado por un fedatario público, que sea nombrado por ambas partes en conflicto, ante las autoridades laborales, las que con fundamento en la Ley Federal del Trabajo y con base específicamente del artículo 931 ya mencionado señalará día y hora para realizarlo, asimismo tendrán derecho a votar todos los trabajadores del sindicato y no únicamente los que concurran al recuento, los sindicatos deberán atenerse a los resultados del recuento sin oponer objeciones que hagan tedioso tal procedimiento.

4.4.3. PRUEBA DEL RECUESTO

Para definir el concepto de prueba, los autores mencionan desde el punto de vista gramatical que significa acción o efecto de probar y también la razón, el argumento, instrumento u otro medio con que se quiere mostrar la verdad o existencia de una cosa, o como sinónimo de experimentación, de ensayo para mostrar la eficacia o exactitud de alguna cosa mental o material manifestado en actos o resultados.

"Probar" deriva del latín "probare", que en su significado forense se refiere a justificar la veracidad de los hechos en que se fundamenta su realización y el derecho de alguna de las partes en un proceso.

Para definir la prueba judicial, se dan tres caracteres, el primero de ellos es de esencia material donde la prueba es la actividad que se propone demostrar la existencia de un hecho, para esto se exige la reconstrucción fiel, por tanto, la prueba, es la justificación de la veracidad de los hechos en que se

fundan sus pretensiones y los derechos de las partes en un proceso ante el órgano jurisdiccional preestablecido para esa función.

El segundo carácter es el formal que, se considera como un mecanismo para la fijación de los hechos mediante procedimientos legales, se define la prueba como "la acción de evidenciar un hecho o un derecho por los medios que la ley prescribe", "la prueba es la demostración legal de la verdad de un hecho", por esto se aprecia que la prueba se encuentra limitada por las disposiciones que el legislador le señaló. Por otra parte la prueba no siempre alcanza a evidenciar o demostrar el hecho por diferentes circunstancias, sin embargo, la prueba existió.

El tercero de los caracteres, es como intermedio de los dos anteriores para superar los inconvenientes en que pudiera incurrir, ésta es de esencia psicológica donde la prueba tiene como finalidad obtener el convencimiento del juzgador, de evidenciar la veracidad o la falsedad de un juicio o la existencia o inexistencia de un hecho de los invocados por las partes en el litigio como controvertidos, desde este punto de vista, se puede definir a la prueba "como la serie de actos procesales por los que se trata de convencer al juez sobre la verdad o falsedad de un juicio, o sobre la existencia o inexistencia de un hecho, que él tomará en cuenta al momento de determinar la solución de litigio".⁵⁷

El otro punto de vista, define a la prueba como sustantivo y son los medios de prueba, "como la cosa o el hecho autorizados por la ley para evidenciar la existencia de los hechos controvertidos o de la norma jurídica

⁵⁷ DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décima segunda edición. Porrúa, México 1978. p. 277.

cuando ésta no es conocida por el juez”,⁵⁸ considera a los medios de prueba hasta que sean producidos judicialmente por actividades jurisdiccionales.

En lo personal estamos de acuerdo con la definición de la prueba que escribe Carlos Arellano García al señalar que “la prueba en el conjunto de elementos de conocimiento que se aportan en el proceso y que tienden a la demostración de los hechos o derechos aducidos por las partes, con sujeción a las normas jurídicas vigentes”.⁵⁹ Por las siguientes razones: Porque los medios o instrumentos probatorios son varios y para abarcar a todos es necesario resumirlos a un conjunto, y son de conocimiento porque en ellos se encuentra la vivencia de los hechos controvertidos.

Dentro de la clasificación de las pruebas se puede hacer generalmente, según el criterio de los tratadistas, en atención a los siguientes aspectos: a la naturaleza del proceso, a su grado de eficacia, a los modos de observación y percepción, a la función lógica que provocan, o al tiempo en que se produzcan.

Por la naturaleza del proceso, se atiende sobre todo al tipo o a la materia del procedimiento y pueden ser; civil, mercantil, penal, laboral, etc.

Por el grado de eficacia, esta clasificación de las pruebas atiende al efecto que haya provocado en el juez, al grado de convencimiento en él, y se dividen en plenas y semiplenas. Son pruebas plenas las que alcanzan un resultado óptimo, y son aceptadas sin temor de incurrir en error, obligan por sí

⁵⁸ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Porrúa, México 1987. p. 212.

⁵⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Porrúa, México 1987. p. 212.

mismas al juez a tener por probado el hecho a la que ella se refiere, y hace fe contra todos.

Por los medios de observación y recepción, esta clasificación se logra tomando en cuenta la forma o el modo como el Juez toma conocimiento de los hechos motivos de la controversia, se dividen en directas e indirectas.

Las pruebas directas son aquellas que llegan al conocimiento del Juez sin la intervención de alguna interferencia y donde el juzgador puede apreciar la verdad de los hechos.

Las pruebas indirectas son aquellas que tratan de poner en conocimiento del Juez la verdad de los hechos valiéndose de los medios de prueba que la portan.

Otra clasificación es la que atiende al medio de donde proviene la prueba, se dividen en reales y personales.

Las pruebas reales son aquellas, cuando el conocimiento se adquiere por inspección o análisis de un hecho por medio de un objeto material.

Son pruebas personales cuando ese conocimiento se adquiere por medio del testimonio humano.

Con relación al tiempo en que se producen las pruebas se pueden clasificar de la siguiente manera: en preconstituídas y por constituir, con respecto al tiempo en que tenga vigencia el proceso esto es, el lapso de tiempo que dure el juicio. Las pruebas preconstituídas son todas aquellas que existen y tienen vigencia antes de llevarse a cabo el litigio, son aquellos actos o

documentos que han tenido por objeto hacer cierto hecho como previsión de que se llegaría alguna vez a dudarse de su existencia o de las circunstancias esenciales que en él concurrieron, independientemente de que la ley lo tenga establecido o porque así se convino; se considera como prueba preconstituída el documento público o privado realizado antes del juicio con el objeto de determinar con claridad y precisión los hechos que se pudieran poner en duda.

Las pruebas por constituir son aquellas que se elaboran durante el proceso como tales.

En relación a la función lógica que provocan se dividen en: históricas y críticas: las históricas son aquellas que se producen por la realización de un hecho que se pretende demostrar; las pruebas críticas son las que provienen del razonamiento lógico de un hecho conocido para descubrir la verdad de otro del cual se tiene duda, dentro de esta clase de pruebas críticas se encuentra la prueba presuncional.

Realizado el desglose del concepto prueba y estableciendo la clasificación en materia procesal, consideramos que la prueba del recuento en materia laboral es el medio idóneo para otorgar la titularidad o administración de un Contrato Colectivo y de un Contrato-Ley, ya que de acuerdo a la teoría de la prueba mencionada no habría controversia alguna; sería una prueba plena, directa, real, personal y preconstituída.

4.5. OPINIONES DE LIDERES OBREROS SOBRE EL RECUESTO

El recuento es un proceso profundo de recomposición del movimiento sindical de nuestro País, significa un avance en el allanamiento de todas las diferencias que se advierten en el seno de los sindicatos que buscan la titularidad de un sindicato.

La recomposición de la vida sindical en México es de primordial importancia. El país no puede continuar sometido al estado de postración y sumisión en que lo han sumido las prácticas corporativas. La vida política nacional requiere de que se expresen con absoluta libertad los verdaderos y profundos reclamos de los trabajadores, como una primera condición indispensable para identificar y construir las soluciones de fondo.

La elección de las dirigencias sindicales deben garantizarse por votación directa, secreta, universal y de preferencia el mismo día en todos los sindicatos para evitar al máximo las acciones intimidatorias del aparato oficial sobre los trabajadores. Debe establecerse un marco legal nacional que prohíba e impida normas y prácticas estatutarias verticalistas de los sindicatos en las que se otorgan poderes absolutos y discrecionales a las direcciones en detrimento de las decisiones de las bases. Deben legalizarse procedimientos expeditos de revocabilidad de dirigentes mediante simples constancias de fe pública respecto a decisiones mayoritarias de las bases.

En las filas del sindicalismo existen innumerables conflictos intersindicales, protagonizados por movimientos que la mayoría de las veces son aplastados. El 15 por ciento de todos los conflictos laborales son de orden interno por disputa del liderazgo de los sindicatos, y por la titularidad de los contratos colectivos y de Contratos-ley.

La democracia sindical es la condición indispensable para que se exprese y se dé cause al descontento prevaleciente. Se requiere de una nueva dirigencia sindical que realmente represente a los trabajadores para que con verdadera independencia se reformulen las demandas laborales a la luz de las nuevas realidades del país.

Además hay cuentas pendientes como los rezagos salariales, los despidos políticos, las pérdidas injustificadas de la materia de trabajo, la restitución de derechos laborales subastados por los charros, y otros mil agravios que la clase obrera ha sufrido en estos último años de retrocesos de las conquistas sindicales. Para saldar estas deudas no hay otra alternativa que sanear la vida interna de los sindicatos.

Los 36 dirigentes sindicales agrupados en el Congreso del Trabajo (CT) como la CTM, la CROC, CROM, ferrocarrileros, petroleros, bancarios, comerciantes y artistas, aseguran que hay paz social, instituciones sólidas y una ley laboral que no requiere de más modificaciones, y, sobre todo, que se respete a cabalidad el artículo 123 constitucional.

Estos sindicatos representan a cerca de 10 millones de trabajadores, según el líder en turno del CT, Joel López Mayrén, quien mantiene excelentes relaciones laborales con el secretario del Trabajo y Previsión Social, José Antonio González Fernández.

Por su parte, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) agrupa en su seno alrededor de 200 sindicatos y cuenta con una fuerza laboral de un millón y medio de obreros, según la presidencia colegiada que se compone por Francisco Hernández Juárez, Antonio Rosado García y Agustín Rodríguez Fuentes.

Esta agrupación surgió a finales de noviembre de 1997, luego de que los sindicatos de los telefonistas, Seguro Social, sobrecargos, pilotos y tranviarios, abandonaron las filas del Congreso del Trabajo. Y surgen para reclamar los espacios laborales, que, según ellos, están perdidos o en manos del sindicalismo oficial. Por ello, reclaman una reforma integral política, económica y social sobre la LFT.

Demandan, asimismo, un impulso a los programas económicos, político y social alternativo al modelo neoliberal, como base de sustento para el cambio del sistema laboral y sindical.

A su vez, la Alianza Nacional del Sindicalismo Democrático constituida el 26 de julio del presente año, se conformó por ocho organizaciones sindicales que, según su dirigente Maurilio Hernández, agrupa a cerca de 300 sindicatos. Explicó que surgieron para entrarle a la reforma laboral y eliminar vicios y lagunas de la norma y apuntarlos beneficiosos.

Maurilio Hernández señaló que debemos imaginar y generar opciones ideológicas y estructurales que nos permitan rescatar la esencia del sindicalismo, como expresión primaria de la organización social. En esta alianza se ubican la Federación de Trabajadores del Liberalismo Sindical (ANSM), la Federación Nacional de Agrupaciones Sindicales (FNAS), la Federación Obrera Revolucionaria (FOR), el Frente Sindical Lázaro Cárdenas (FSLC), la Asociación de Sindicatos Unidos (ASU) y la Unión Nacional de Sindicatos de Obreros Libres (UNSOL).

Explicó que esta agrupación surge como una necesidad de defender a los obreros, ya que el Congreso del Trabajo va en decadencia y la Unión Nacional de Trabajadores surge como una organización neocorporativista. Por ello, le entramos a la defensa de las conquistas laborales.

Y el Frente Sindical Mexicano está compuesto por más de 25 organizaciones sindicales, entre las que destacan el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Asociación del Personal Académico del Colegio de Bachilleres del estado de Guerrero, la Asociación de Sindicatos Unidos, la Coordinadora

Primero de Mayo, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (SITUAM), y entre sus objetivos está la defensa del artículo 123 constitucional, rechazo a las reformas de la Ley Federal del Trabajo que impulsan empresarios y sindicatos corporativos y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

El líder del SME, Rosendo Flores, comentó que los trabajadores no permitiremos que se privatice la Compañía la Luz y Fuerza del Centro, porque es un patrimonio de los obreros. En lugar de estar buscando concesionarios, se debe invertir en mantenimiento y evitar un posible colapso en la ciudad de México.

4.5.1 PATRONES

En los albores del Contrato Colectivo de Trabajo, no era obligatorio, para los patrones el firmarlo, sin embargo a través de las terribles luchas y de las conquistas de los obreros, lograron que se volviera obligatorio, pero con las limitaciones que ya hemos expuesto con anterioridad, no es otra cosa más, que una institución de derecho social, que tiene sus propias características y su forma de ser.

Una vez establecido y reconocido el Contrato Colectivo de Trabajo, tanto por la Ley fundamental como por las leyes reglamentarias, sigue su evolución muy propia de estas instituciones, hasta alcanzar una mayor madurez, como lo es el Contrato-Ley.

Este Contrato-Ley, está destinado a ir supliendo, a sus antecesores, a medida que se desenvuelva el Derecho Laboral, en el ámbito jurídico que le pertenece, tratando de estandarizar el medio de vida del proletariado, según las

zonas económicas en las que está constituido nuestro país, a fin de que los obreros que pertenecen a una misma industria o rama industrial, obtengan sueldos y prestaciones similares, ya en una Entidad Federativa o bien en todo el país.

Por su misma condición jurídica del Contrato-Ley, cada bienio tiende a superarse con mejores conquistas a favor de los reivindicados, haciendo que en ellos reine la igualdad, atendiendo aquel principio: la ley es igual para todos, y como tal, todos tienen el mismo derecho y las mismas obligaciones.

Sin duda alguna que el Contrato-Ley, tiene importantísimo papel, en la existencia del Derecho Laboral Mexicano, puede ser bueno puede ser malo, todo depende desde el ángulo donde se vea, todo esto de acuerdo a lo manifestado por las declaraciones de las centrales patronales de la CONCANACO y la CONCAMIN.

4.5.2. AUTORIDAD LABORAL

El movimiento obrero mexicano bajo la dirección de los charros, perdió sus propósitos liberados de largo alcance y se limitó a demandas económicas y gremiales, también se transformó en un aparataje sostenido por la violencia, en gran parte destinado a brindar apoyo político a los regimenes priístas. Las direcciones sindicales oficialistas son muy poco más que una pandilla burocrática, ligada por intereses económicos y políticos contrarios a los trabajadores, protegida, alentada por el priísmo; sostenida por las fuerzas públicas cuando los trabajadores expresan su descontento y pretenden elegir a sus auténticos representantes.

La historia trascendente del movimiento obrero mexicano en los últimos 50 años es la historia de Fidel Velázquez y sus innumerables argucias y maniobras que no tuvieron más propósito que sumir a los trabajadores en una práctica despoltizada, sumisa ante los patrones y servil ante los poderosos. La trascendencia del movimiento obrero mexicano se encuentra en sus luchas liberadoras, en la insurgencia obrera de principios de los años sesenta, en los movimientos ferrocarrileros, de petroleros, mineros y de la tendencia democrática de los electricistas contra el charrismo; en las luchas de finales de los 70's y los 80's contra las políticas de austeridad y en defensa del petróleo. En las decenas de movimientos de resistencia en contra de las políticas neoliberales, de quiebras simuladas, de privatizaciones arregladas y de topes salariales de los últimos 15 años.

En todos esos esfuerzos heroicos de los trabajadores mexicanos, Fidel Velázquez y los suyos siempre se encontraron en la parte contraria, de parte de los patrones y de los gobiernos represivos a quienes respaldaron y festejaron sin ningún escrúpulo.

No es cierto que hoy en día exista una alianza histórica entre los sindicatos y el gobierno. Lo que ha existido desde hace muchos, demasiados años, es una alianza cómplice entre las mascarillas de líderes charros y la clase política priísta para perpetuarse en el poder y para beneficiarse de la corrupción y del usufructo de las riquezas públicas.

Para hablar de alianzas, de pactos y de acuerdos se requiere de la voluntad libre de las partes, y es evidente e incuestionable que los trabajadores mexicanos no han sido libres y debidamente representados en todos estos años. Las garantías de libre ejercicio de la democracia sindical es el gran tema de la reorganización del movimiento obrero y debe considerarse parte fundamental de

la reforma democrática del Estado. Sin democracia en los sindicatos simplemente no existe la democracia en el país.

Una apertura democrática garantizada políticamente por todos los partidos se lograría con sólo comprometerse a respetar la vida de los sindicatos y no interferir en su vida interna y por disposiciones legales de orden federal suficientemente explícitas como las que hemos comentado.

El Congreso de la Unión no sólo debe prohibir, también debe dictar normas para sancionar la afiliación colectiva de los sindicatos al partido oficial, y a cualquier otro partido que pretenda tal cosa. Los despidos y las represalias laborales por motivos políticos deben ser proscritas y sancionadas.

4.6. PROPUESTA PERSONAL

Consideramos que la figura del recuento en materia laboral es la prueba idónea para lograr la titularidad y administración de un contrato colectivo, o de un contrato ley, ya que el grado de evolución del sindicalismo mexicano permite que dentro de un nuevo régimen se de la libertad dentro del gremio laboral.

El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, si concurren sindicatos gremiales, se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo pues en caso contrario cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión, y 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

industria, representando, el sindicato mayoritario el interés profesional de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Ahora bien, consideramos que a fin de evitar la aplicación de la cláusula de exclusión, a que se refiere el Artículo 395, de la ley de la materia, en perjuicio de los trabajadores afiliados al sindicato titular del Contrato Colectivo, que voten a favor del sindicato que reclama la titularidad del Contrato Colectivo; por considerar que este tiene la mayoría, es necesario que en la prueba de recuento a que se refiere el Artículo 931 de la Ley en comento, se establezca que el voto de los trabajadores sea secreto y supervisado por un fedatario público, que de fé de la votación a que se refiere la fracción II del citado numeral, en la que se pueda constatar de manera fehaciente la voluntad personal, absoluta e irrestricta de los trabajadores que concurren al recuento.

Toda vez que la subordinación incondicional de la C.T.M. a la política neoliberal del PRI gobierno y su sometimiento total, ha provocado que las cláusulas de exclusión se transformen en la base más firme del totalitarismo estatal, provocando que el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, sea una fuente de abusos y un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros, y a provocar que los dirigentes obreros ejerzan un poder absoluto sobre los trabajadores, y permitan la verdadera libertad sindical, evitando la destrucción de la democracia sindical y el establecimiento de una dictadura y el totalitarismo sindical.

Es de explorado derecho que este desahogo probatorio evitaría un sinnúmero de controversias laborales que en muchos casos se forman en amañadas argucias por un sindicato que está a punto de perder la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato ley.

Creemos que el futuro del sindicalismo en México tiene que estar estrechamente vinculado con el surgimiento de nuevas figuras jurídico-laborales.

Por lo que en conclusión, creemos que la prueba del recuento, debe ofrecerse por los trabajadores de la empresa o empresas, que consideren tener la mayoría para obtener la titularidad o administración de un Contrato Colectivo o un Contrato Ley, bajo el procedimiento que señala la ley laboral en su artículo 931, ante la supervisión de un fedatario, modificando las fracciones I y II de este artículo con objeto de que se cuente el voto de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa que tengan derecho y de manera secreta, respetando así el principio de universalidad del voto, para alcanzar una verdadera democracia sindical.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La asociación profesional obrera, ha dado como consecuencia lógica, el sindicalismo Mexicano, templo protector del trabajador y de los suyos. El espíritu de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere al sindicato, es que no debe haber limitación alguna a la clase trabajadora para sindicalizarse.

SEGUNDA.- Es necesaria la estructura democrática dentro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, para evitar el estancamiento en los puestos de mando, mismo que trae como consecuencia el control por parte de la maquinaria estatal sobre los sindicatos.

TERCERA.- Para mantener el sistema democrático sindical en el que vivimos, el Estado ha creado un sistema de control sobre las grandes masas trabajadoras de nuestro país.

CUARTA.- El Contrato Colectivo de Trabajo, a pesar de las desigualdades que existen, entre los diversos pactos de trabajo; invitan a la superación de las condiciones de vida de los trabajadores, asimismo, son fuentes formales, productoras del derecho, que tienen como mira la solución de los problemas de los trabajadores, estableciendo el equilibrio entre los factores de la producción.

QUINTA.- El Contrato-Ley es un producto del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se deduce, que el Contrato-Ley, es un contrato colectivo evolucionado, con su propia forma de ser, que por un lado fortifica la unión de los trabajadores al universalizarlos, creando un sentido de unidad y solidaridad y por otro lado evitando la competencia desleal entre los patrones.

SEXTA.- El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, son el mejor medio jurídico para proteger al trabajador contractualmente frente al patrón.

SEPTIMA.- El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista, en lo posible por medio de los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley por lo que es necesario que la titularidad y la administración de éstos se lleve a cabo por sindicatos que no sean blancos, que sean auténticos y democráticos y esto se logra solo a través del recuento.

OCTAVA.- Existe la necesidad de reformar la figura del recuento en la disputa de la titularidad o administración de un contrato colectivo y contrato ley.

NOVENA.- Consideramos que el recuento deberá ser realizado ante fedatario público que de fe del hecho, con asistencia de las autoridades laborales y con los representantes sindicales de los sindicatos que disputen la titularidad o administración por medio de sufragio secreto, universal y directo.

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Porrúa. México 1987.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Sexta edición. Bibliográfica Argentina. Argentina 1989.

CANO RUIZ, B. El Pensamiento de Pedro Kropotkin. Segunda edición. Editores Mexicanos, México 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México 1984.

CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Posada. México 1974.

CORDOVA, Arnaldo. La Ideología de la Revolución Mexicana. Tercera edición. ERA. México 1973.

CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. Décima edición. Cárdenas. México 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Novena edición. Porrúa. México 1992.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Porrúa. México 1968.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Porrúa. México 1993.

DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décima Segunda edición. Porrúa. México 1987.

DUGUIT, León. Las Transformaciones del Derecho Privado. Heliasta Argentina 1994.

GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho. Décimo Séptima edición. Porrúa. México 1990.

GOMEZ GONZALEZ, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Tercera edición. Porrúa. México 1993.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Sexta edición. Cajica Puebla. México 1984.

HUERTA MALDONADO, Miguel. La Ley del Seguro Social y sus Reformas. Séptima edición. Estudios de Seguridad Social. México 1993.

ISLAS MORALES, Sergio. Titularidad y Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley. Trillas. México 1984.

KRAUZE, Enrique. Madero Místico de la Libertad. Fondo de Cultura Económica. México 1994.

MAIER, Norman. Psicología Industrial. Tercera edición. Rialp, Argentina 1978.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Porrúa. México 1987.

PIC, Paul. Legislación Laboral. Décima edición. Tecnos. España 1991.

REYES NEVARES, Salvador. Derechos del Pueblo Mexicano. T. XII. Porrúa. México, 1996.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda edición. Cajica. Puebla México 1959.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Décimo Novena edición. Porrúa. México 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Derecho Social Mexicano. Porrúa. México 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Porrúa. México 1985.

VALADEZ, José. El Porfirismo. T. I. U.N.A.M. México 1977.

WEBB, Sidney. Historia de las Trade Unions. Octava edición. Limusa. México 1989.

WLADLER, Harry. Historia del Socialismo. Segunda edición. Editores Mexicanos Unidos. México 1986.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Segunda edición. Porrúa. México 1985.

LEGISLACIÓN

Contitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.Porrúa 1996.

Ley Federal del Trabajo. "Comentada por J.B.Climent". Décima Primera edición. Esfinge. México 1996.

Ley Federal del Trabajo. Porrúa.1996.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Porrúa. 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Porrúa.1970.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación Arbitraje del Distrito Federal. Departamento del Distrito Federal. 1996.

OTRAS FUENTES

Apéndice de Jurisprudencia 1917-1995. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección General de Informática y de la Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM. México. 1996.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. Porrúa, 1996.