

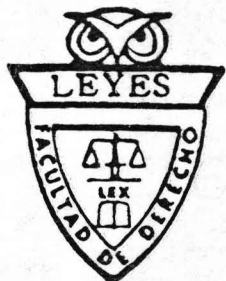


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

"ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO - LEY".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ELIZABETH AGUILERA TORRES



ASESOR: LIC. ROGELIO TORRES DAVILA

MEXICO, D. F.,

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA II
MEXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **ELIZABETH AGUILERA TORRES**, con número de cuenta 93513472, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY"** bajo la dirección del Lic. **ROGELIO TORRES DAVILA**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **VERÓNICA RAMÍREZ RIVAS**, en el oficio con fecha 31 de marzo de 2004, 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 de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 22 de abril de 2004.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar 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, 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 le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

DEDICATORIAS

A Dios por haberme dado la oportunidad de nacer, por darme la familia que necesito, por permitirme llegar a este momento, por la vida, por ser quien soy, por nunca dejarme sola y por muchas cosas mas...

A mi Mamá, que a pesar de que ya no está presente, sé que desde allá arriba me ha dado todo su apoyo, amor y fuerza para culminar este trabajo...
Te extraño!...

A mi Papá, quien ha llenado mi vida de amor y me ha dado todo su apoyo, ejemplo de entereza, esfuerzo y dedicación al trabajo y cuyo testimonio de vida es un modelo a seguir en la búsqueda de la felicidad y la satisfacción en el servicio a los demás...

A mis hermanas Jenny y Lorena por ser mis dos mejores amigas; quienes con su apoyo constante son copartícipes de mi superación personal y a quienes con todo mi cariño les agradezco su incondicional apoyo e interés...

A mis sobrinas Alexandra y Andrea por que son los seres más lindos y llenos de amor que la vida pudo darme. Las amo y siempre estaré ahí cuando me necesiten...

A la U.N.A.M. y a mi Facultad de Derecho por haberme formado en el mundo jurídico y darme las bases para mi desarrollo profesional.
Por acogerme como miembro de la prestigiada clase de profesionistas dedicados al servicio y desarrollo de mi país...

A mis maestros quienes con su vocación de servicio, paciencia y dedicación inculcaron y se encargaron de promover el amor al Derecho que crece en mí...

Al licenciado Rogelio Torres Dávila por haber sido mi guía y apoyo en la culminación de este esfuerzo, con admiración y agradecimiento al otorgarme el honor de convertirse en el Director de esta Tesis. Ejemplo de dedicación y compromiso pedagógico...

A mi familia con quienes he compartido toda una vida de alegrías y crecimiento.
Por haber contribuido en mi desarrollo y evolución tanto a nivel personal como profesional...

A todos mis amigos de la universidad y extra – escolares que insistieron en apresurar la terminación de esta tesis y que de antemano sé, les colmara de gusto ver realizada esta labor...

MUCHAS GRACIAS.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Elizabeth Aguilera Torres

FECHA: 13 de Mayo del 2004

FIRMA: Elizabeth Aguilera

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO Y EL CONTRATO-LEY”**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES.	01
1.1 DERECHO DEL TRABAJO.	01
1.2 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	07
1.3 RELACIÓN DE TRABAJO.	10
1.4 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	15
1.4.1 Trabajador.	15
1.4.2 Patrón.	18
1.5 CONTRATO DE TRABAJO.	20
1.6 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.	26
1.6.1 Contrato Individual.	26
1.6.2 Contrato Colectivo.	37
1.6.3 Contrato-Ley.	44
1.7 SINDICATOS.	49
1.8 CLASES DE SINDICATOS.	55
1.8.1 Sindicatos de Patrones.	55
1.8.1.1 Nacionales.	55
1.8.1.2 Locales.	56
1.8.2 Sindicato de Trabajadores.	56
1.8.2.1 Gremiales.	56
1.8.2.2 De empresa.	57
1.8.2.3 Industriales.	57
1.8.2.4 Nacionales o de industria.	57
1.8.2.5 De oficios varios.	58
1.9 COALICIÓN.	58
CAPITULO 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	59
2.1 DERECHO COLONIAL.	59
2.2 DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.	62
2.3 CONDICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA INDEPENDENCIA (1821-1856)	64
2.4. CONSTITUCIÓN DE 1857.	65
2.5 MOVIMIENTO OBRERO EN EL SIGLO XIX.	66
2.6 REVOLUCIÓN.	68
2.7 CONSTITUCIÓN DE 1917.	74
2.8 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	77
2.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	78

CAPITULO 3. NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO-LEY. 80

3.1 CONTRATO COLECTIVO. 80

- 3.1.1 Sujetos. 80
- 3.1.2 Características. 82
- 3.1.3 Contenido. 83
- 3.1.4 Duración y forma. 92
- 3.1.5 Radio de operación. 99

3.2 CONTRATO-LEY. 99

- 3.2.1 Sujetos. 99
- 3.2.2 Características. 100
- 3.2.3 Contenido. 101
- 3.2.4 Duración y forma. 102

CAPITULO 4. DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO-LEY. 109

4.1 DIFERENCIAS

- 4.1.1 SUJETOS. 109
- 4.1.2 CARACTERÍSTICAS. 110
- 4.1.3 FORMA. 117
- 4.1.4 DURACIÓN. 120

4.2 SEMEJANZAS 121

CONCLUSIONES 139

BIBLIOGRAFÍA. 144

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva por título "Análisis comparativo entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley" y tiene como objetivo central establecer las diferencias y semejanzas que existe entre estos dos contratos, así como determinar si es necesaria la existencia de ambos.

El cuerpo del presente trabajo, se encuentra dividido en cuatro partes.

En el capítulo primero se establecen los conceptos generales del derecho del trabajo, del derecho colectivo del trabajo, la relación de trabajo, sujetos que intervienen y del contrato de trabajo, desde su origen y evolución a través de diversas teorías y doctrinas.

El capítulo segundo contempla los antecedentes históricos del derecho del trabajo desde la época colonial hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el capítulo tercero se expone la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley, desarrollando en cada caso las partes que pueden celebrarlo, las características que tienen cada uno, el contenido de los mismos, así como su duración y forma.

Por último, el capítulo cuarto contiene un análisis comparativo entre los dos contratos en el que se señalan las diferencias y semejanzas entre éstos.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

Creemos que es conveniente iniciar nuestro estudio con una definición de lo que es el objeto de nuestra materia, el **Trabajo**.

Podemos encontrar un sin fin de definiciones sobre el trabajo, ya sea por su significado etimológico o por las diferentes épocas históricas.

Etimológicamente, la palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, esto es, que el Trabajo es una traba para los individuos porque lleva el despliegue de un esfuerzo o el que viene del latín laborare o labrare, el cual es relativo a la labranza de la tierra.

Del griego encontramos que Trabajo es igual a Thilbo que significa apretar, oprimir o afligir.

Si atendemos a la época histórica veremos que:

- * Para Aristóteles, el trabajo era una actividad propia de los esclavos, y los señores eran los que tenían que preocuparse de la filosofía y de la política y eran estos los que se tenían que preocupar por saber como tenían que obedecer.

- * En los regímenes corporativos, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y transmitía a sus hijos esta relación con la corporación;

- Para Carlos Marx, el trabajo era “una mercancía, la cual se compraba y era

medida con una balanza”.¹

En la época actual, encontramos la definición que nos proporciona el Diccionario de la Real Academia Española, el cual nos dice que "Trabajo es el esfuerzo humano aplicable a la producción de la riqueza".²

Quizá una de las definiciones que más se acerca a nuestra idea de trabajo, es la de Néstor de Buen que lo considera "sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo humano dirigido a la producción de una riqueza".³

Por su parte Alberto Briceño Ruiz quien nos dice que: "El Trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactorios y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación".⁴

Ahora, es importante también anotar la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo de su artículo 8º: "... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Si bien, muchos autores consideran que la historia del trabajo, es la historia del hombre, no es lo mismo con el Derecho del Trabajo ya que como lo vimos en la época de Aristóteles, el Trabajo era una actividad propia de esclavos; al respecto el Mtro. Mario de la Cueva nos dice que: "En los siglos de la esclavitud

¹ MARX, Carlos. "Trabajo Asalariado y Capital". Barcelona. Nova Terra. 1970. Pág. 68.

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. "Diccionario de la Lengua Española" Tomo II. Vigésima edición. Espasa-Calpe. Madrid. 1984. Pág. 1326.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México 1997. Pág. 19.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual de Trabajo". Haria. México 1985. Pág. 11.

no pudo surgir la idea del Derecho del Trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa, que como tal no podía ser titular de derecho."⁵, reafirmando esta idea, Néstor de Buen Lozano señala que "el Trabajo era considerado como un castigo para Adán en el Antiguo Testamento, ya que este se tenía que ganar el pan con el sudor de su rostro".⁶

Por último tenemos la definición de la Ley Federal del Trabajo la cual en su artículo 3º señala que: "El Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...".

En todos estos conceptos encontramos dos aspectos importantes, que el trabajo supone una actividad humana y que dicha actividad tiende a la obtención de un provecho, pero no todo el trabajo es objeto del derecho laboral y menos si dicho trabajo no es remunerado.

El **Derecho del Trabajo**, en un sentido amplio, existe desde que se prestó trabajo en provecho de otro, desde el conocimiento de toda evolución cultural y jurídica, pero sentimos que esta definición se limita al derecho particular de los trabajadores dependientes y parece imponerse por la fuerza de la evolución económica y sociológica.

Desde este punto de vista, el Derecho del Trabajo, nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna, es decir, nació como un derecho protector de la clase trabajadora. Su propósito, era

⁵ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Decimotercera Edición. Porrúa. México 1993. Pág. 5.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Op Cit. Pág.21.

reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos de la persona humana, pero a este derecho a lo largo de la historia se le ha denominado de diferentes formas.

Los primeros autores de Derecho del Trabajo hablaban de "legislación", cuando se referían a la disciplina laboral en vez de utilizar la palabra "Derecho", a lo cual Cabanellas dijo que "la expresión legislación era inconveniente por limitarse solo a un conjunto de disposiciones legales dictadas respecto de la disciplina".⁷

Las primeras leyes del trabajo que formaron parte de una legislación, se denominaron "Legislación Industrial", pero esta manera pareció impropia ya que las normas no se aplicarían en un futuro solamente a esta rama, por lo cual se cambió la expresión por la de "Derecho Obrero", la cual en un principio se creyó mas justa, por que las normas se aplicaban principalmente a éstos y dicho concepto de "Obrero" se asocia a la idea de un trabajo manual, pero con el tiempo, esta denominación empezó a ser restrictiva y peligrosa ya que podía entenderse que los destinatarios eran solamente los obreros manuales y no es así, ya que entran también los trabajadores no manuales, los agricultores, los marinos, los empleados y las personas de servicio doméstico.

Una razón mas de peso, es lo señalado por el artículo 123 Constitucional que señala que las leyes del Trabajo regirán: "... A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...".

Otras denominaciones que se utilizaron fueron las siguientes:

⁷ CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral". Tomo I. Segunda Edición. Heliasta. B. A. 1989. Pág. 437 y 438.

a) Derecho Social.- Así se llamó a las doctrinas, normas e institutos que surgieron para proteger al trabajador y a los hombres económicamente débiles, ya que con el nacimiento de la industria y del proletariado hubo una ruptura de los cuadros corporativos, lo cual engendró una lucha de clases, esto es, una lucha social y como es social el contenido del problema, social debe ser el derecho que se cree para su resolución.

Para algunos autores, era social todo el derecho vinculado a la "socialización" del hombre o a su incorporación a organismos intermedios entre él y el Estado, dentro de los cuales encontraría mejores condiciones para desarrollar su personalidad y alcanzar los objetivos de la sociedad.

Para nosotros, el Derecho del Trabajo comprende las relaciones individuales y colectivas a que dan lugar el trabajo subordinado, por lo cual, no coincidimos con esta denominación; entendemos que el Derecho del Trabajo, es un Derecho Colectivo que pertenece a colectividades, asociaciones o grupos, ni la propia doctrina ha podido ponerse de acuerdo acerca de lo que debe entenderse por derecho social; aceptamos que por el fin que persiguen las normas del Derecho del Trabajo formaría parte del grupo de ramas jurídicas que integran el derecho social juntamente con el derecho familiar, con el de la seguridad social, con el de la vivienda, etc., pero no tendría porque perder su nombre, ya que su característica esencial es la de ser el derecho que tiene que ver con diversos aspectos de la convivencia profesional, es decir, con las colectividades, asociaciones y grupos relacionados con el trabajo subordinado.

b) Derecho Gremial.- Se denominó así, ya que se refiere solamente a un sector de la sociedad y a una categoría de interés.

c) Derecho Laboral.- Algunos autores consideraron que este término

era un neologismo, otros por su parte, sostuvieron que no era así, ya que la palabra laboral es castellana.

Guillermo Cabanellas, resalta que "en el idioma castellano la palabra "labor" se utiliza como equivalente a "trabajo", sin embargo encuentra diferencias entre trabajo y labor al decir que el primero constituye el género y el segundo la especie".⁸

El Diccionario de la Real Academia Española nos dice que: "labor es la acción de trabajar".⁹ Este término fue utilizado por revistas científicas y por las autoridades docentes máximas de nuestro país, al denominar desde 1985, Derecho Laboral a la asignatura que llevó el nombre de Legislación del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

Pero esta denominación daba lugar a confusiones, pues tanto laborista puede ser el que trabaja, como el afiliado al Partido del Trabajo.

d) Derecho de Clase.- Esta denominación se utilizó ya que se consideraba que este derecho solo regula y protege a una clase determinada de trabajadores que tienen un interés común y una forma de vida similar.

En nuestro siglo, ya se reconoce el surgimiento del Derecho del Trabajo, esto es en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Alemana de 1919.

El Tratado de Versalles, el cual puso fin a la Primera Guerra Mundial, afirma en la "Declaración de Derechos Sociales" que: "El principio rector del derecho internacional del trabajo, consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio."

⁸ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 444.

⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. "Diccionario de la Lengua Española". Op. Cit. Pág. 1808.

Con esto, nos podemos dar cuenta que el Derecho del Trabajo cuenta ya con un poco más de un siglo de vida, por lo cual estamos en posibilidad de proporcionar algunas definiciones que respecto del mismo se han elaborado.

José Dávalos, define a nuestra disciplina de la siguiente forma: "...consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."¹⁰

Baltasar Cavazos, por su parte nos dice que "El Derecho del Trabajo es una garantía individual de la persona humana que el Estado debe tutelar y es el encargado de dar toda una serie de seguridades para proteger al trabajador."¹¹

Podemos concluir diciendo que al Derecho del Trabajo le interesan 2 cosas:

- 1) La protección del hombre que trabaja y
- 2) El trabajo subordinado, atendiendo a las condiciones de éste, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores.

1.2 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La agrupación de trabajadores y de patrones crea relaciones entre todos ellos, las cuales dan nacimiento a fenómenos distintos de los que hemos estudiado al considerar a un solo obrero y un solo patrón.

Los patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales, y reclaman la formulación de normas de conducta específica para cada núcleo que integran; en las relaciones que se desarrollan dentro de estos medios colectivos es inevitable que surjan conflictos, los cuales requieren

¹⁰DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Quinta Edición. Porrúa. México 1997. Pág.44.

¹¹CAVAZOS FLORES, Baltasar. et. al. "Hacia un Nuevo Derecho Laboral". Tercera Edición. Trillas. México. 1997.

normas específicas que los regulen, por lo que dentro del Derecho del Trabajo aparecen instituciones o normas que constituyen el contenido del Derecho Colectivo, ya que dichos conflictos no se podían solucionar con normas de Derecho Individual.

El Derecho Colectivo del Trabajo, intenta resumir la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna, pueden crear sus propias normas jurídicas.

La expresión "Derecho" atiende al aspecto normativo, lo "Colectivo" a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto, y por último "del Trabajo" ubica el tema dentro de la problemática general de la materia laboral.

Las características del Derecho Colectivo del Trabajo son:

- a) Es un derecho de carácter privado, por que es el interés particular de cada gremio el que persigue este derecho,
- b) Tiene una tendencia hacia la clase proletaria, ya que dicta él mismo las normas reguladoras del trabajo por la vía de la convención colectiva, en lugar de abandonar esa tarea a los poderes del Estado,
- c) Es concreto, se dicta teniendo siempre en cuenta una región, un gremio, una categoría de trabajadores o un grupo de circunstancias reales,
- d) Tiene elementos propios que ayudan a distinguirlo de otras ramas,
- e) Es un derecho que tiene que ver con el trabajo subordinado, con relación humana y con fenómeno social,
- f) Es un derecho que está elaborado, que se está saliendo de las normas de los civilistas, formando sus propios conceptos,
- g) Forma parte del derecho tradicional y,
- h) Tiene carácter cíclico, nace y muere con las épocas, civilizaciones y sistemas políticos que le dieron nacimiento.

En realidad, el Derecho Colectivo del Trabajo es la consecuencia del trabajo de la tendencia fundamental de la clase obrera, es decir, lograr la unidad proletaria, que sean reconocidas sus agrupaciones de resistencia y sus formas de lucha social. Y es a través de éste, que el Estado se vale para controlar los fenómenos sociales una vez que en México se admite la existencia de la fuerza social de la clase trabajadora.

Los fines del Derecho Colectivo en México son tres:

- a) La nivelación de las fuerzas sociales mediante los organismos de representación clasista,
- b) El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y,
- c) El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

Estos tres fines se expresan en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

De todo esto, podemos concluir que el Derecho Colectivo de Trabajo tiene dos finalidades: la finalidad esencial, que es la de constituir un elemento de equilibrio y la finalidad normativa, la cual encontramos en el contenido del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

“Artículo 386: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado... con objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Por último, tenemos como definición de Derecho Colectivo del Trabajo la que nos señala Néstor de Buen Lozano “Es el capítulo del Derecho del Trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases”.¹²

1.3 RELACIÓN DE TRABAJO

Entendemos por **Relación de Trabajo**, a la relación individual o colectiva que se da entre un trabajador y un patrón o varios trabajadores con un patrón; es aquella conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se le presta dicho servicio.

Sobre este tema, existe una gran controversia ya que algunos autores consideran que la Relación de Trabajo es un elemento complementario del contrato de trabajo; sin embargo, otros opinan que no es así, que puede existir o nacer una relación de trabajo sin la previa celebración de un contrato, que basta con el simple acuerdo (verbal) de voluntades de las partes, que no es necesario que este escrito y viceversa, se puede celebrar un contrato de trabajo en el cual haya una voluntad de las partes expresa, pero nunca se da la prestación de un servicio personal subordinado.

Como ejemplo citamos a Euquerio Guerrero quien considera que “la voluntad es un elemento importante, para lo cual nos señala dos corrientes sobre este tema:

- 1) Corriente contractualista.- sostiene que para que una persona inicie cualquier actividad laboral, es necesario que exista un acuerdo de voluntades entre la persona que va a prestar el servicio y el que lo solicita y, ese acuerdo de voluntades obliga jurídicamente a las dos partes.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. “Derecho del Trabajo”. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 584.

2) Corriente Anticontractualista.- Para esta corriente el contrato es un elemento sin importancia, desde el momento en que el trabajador comienza a realizar una actividad laboral encomendada por el patrón es cuando surgen los derechos y obligaciones para cada uno de ellos, siendo intrascendente el que se haya celebrado un contrato de trabajo.”¹³

El citado autor se apega mas a la corriente contractualista pues considera que la otra limita la voluntad del trabajador y sus posibilidades de conquistar mejores condiciones de trabajo.

Por su parte José Dávalos Morales, se opone por completo a esta postura señalando que “el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al Trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa”¹⁴

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es “un sistema jurídico objetivo que se crea entre un trabajador subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”¹⁵

Al respecto, la Ley Federal de Trabajo, en los párrafos primero y segundo de su artículo 20, establece la diferencia entre la Relación y el Contrato de Trabajo, respecto a la primera señala que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la presentación

¹³ GUERRERO, Euquerio. “Manual de Derecho del Trabajo” Décimo Tercera Edición. Porrúa. México, 1993 Pág. 30 y 31.

¹⁴ DAVALOS MORALES, José. “Derecho del Trabajo I”. Op. Cit. Pág. 105.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Op. Cit. Pág. 187.

de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

Por nuestra parte, consideramos que aunque el Derecho del Trabajo protege a los trabajadores y les procura una existencia decorosa, no limita su libertad de conseguir beneficios superiores a los consagrados en la ley, pues de acuerdo a los principios rectores de nuestra ley laboral, toda prestación superior a la establecida en ella, será aceptada y aquellas que sean inferiores, se tendrán por no pactadas y se considerará lo previsto en la ley.

La relación de trabajo responde a las siguientes circunstancias:

- a) Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios,
- b) Tiene por objeto la seguridad del trabajador,
- c) Es singular, es decir, se da entre trabajador y patrón,
- d) Tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, estos son de aplicación forzosa.

Elementos fundamentales de la Relación de Trabajo:

- a) La prestación de un servicio,
- b) Los sujetos trabajador y patrón,
- c) La individualización,
- d) La subordinación y,
- e) El objeto.

Si llegare a faltar alguno de estos no se da la Relación de Trabajo.

Por lo tanto, se concluye que se presume la existencia de una relación laboral, cuando una persona presta un servicio personal subordinado y otro recibe un beneficio.

Ahora bien, hay que resaltar que en nuestro sistema jurídico laboral se pueden dar dos tipos de relaciones laborales:

Relaciones Individuales de Trabajo, son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, y

Relaciones Colectivas de Trabajo, proceden directamente del contrato o existen con prescindencia de él, tiene por objeto reglamentar las condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas.

Estos dos tipos de relaciones están compuestas por diversos elementos, por lo que tenemos que:

Las relaciones individuales de trabajo tienen:

A) Elementos Subjetivos:

- a) Trabajador,
- b) Patrón, de los cuales hablaremos en el punto siguiente, y

B) Elementos Objetivos:

- a) **Subordinación.-** Significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio, es decir, es una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual el trabajador esta obligado a la prestación de sus servicios cumpliendo con sus obligaciones y en donde el patrón tiene la facultad de dictar los lineamientos, instrucciones y ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de su empresa, pero esta relación jurídica tiene dos limitantes:

- 1) Que las ordenes que dicte el patrón deben referirse al trabajo estipulado, y que,
- 2) Estas deben realizarse durante la jornada de trabajo.

Al respecto, José Dávalos nos dice que: "debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo"¹⁶

- b) **Salario.**- Algunos autores consideran al salario como una contraprestación por el trabajo realizado, pero el maestro José Dávalos se opone rotundamente a esta idea al señalar que "el salario es el fin inmediato que persigue el trabajador, al momento de poner su energía de trabajo a disposición de un patrón".¹⁷

Otros autores como Mario de la Cueva, consideran que el salario es una consecuencia de la prestación de trabajo, al señalar que "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".¹⁸

Por último, consideramos importante mencionar el concepto que nos da el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Asimismo, las Relaciones Colectivas de Trabajo están compuestas por:

¹⁶ DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Op. Cit. Pág. 91.

¹⁷ Ibidem. Pág. 201.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Op. Cit. Pág. 297.

a) **Una colectividad de trabajadores**, la cual tiene que estar representada por un Sindicato o Coalición, lo que da como resultado que sean los trabajadores los titulares primarios de las relaciones colectivas.

b) **La empresa o Patrón**, aquí existe una controversia debido a que algunos autores consideran que patrón y empresa son lo mismo, que la empresa es parte de la relación laboral, pero nosotros no coincidimos con ellos, ya que creemos que no es posible decir que la empresa fue la que contrato, despidió, pago, se obligó o la que adeuda, y eso no es así, ya que estos actos los realiza el patrón. La empresa es el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, mas no a la que se los presta, es el centro de trabajo, es la unidad económica de producción de bienes y servicios; y el patrón es quien aporta su capital, es la persona a quien el trabajador le brinda su esfuerzo y servicio, y al conjuntarse el capital y el servicio se da el fin objeto de la relación de trabajo.

En este tipo de relaciones, el patrón se puede presentar como persona física o moral o a través de un sindicato, pero éste último nunca tendrá la función de representante, pues el patrón podrá separarse de él cuando más le convenga y se convertirá así en un sujeto de la relación laboral.

1.4 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Como mencionamos en el punto anterior existen elementos subjetivos que integran las relaciones individuales de trabajo y estos son el trabajador y el patrón.

1.4.1 TRABAJADOR

A través de la historia, se ha denominado al trabajador de diversas formas, empleándose algunas veces como sinónimos los términos obrero, asalariado, jornalero y empleado, y otras veces diferenciándolos, pero fue en la

Declaración de los Derechos Sociales que se da un principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra persona, por lo que no existía diferencia entre estos, por esta razón se uniforma la terminología, empleando en la Ley exclusivamente el término Trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

Basándonos en esto, tenemos como definición de Trabajador la que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8° que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos desprender cuatro elementos importantes:

- 1) El Trabajador debe ser una persona física, por lo que se excluye a las personas morales y con ellas a los Sindicatos,
- 2) La persona a la cual se le ha de prestar el trabajo, puede ser física o moral,
- 3) El trabajo se debe prestar de manera personal, es decir, el trabajo no lo puede efectuar una tercera persona, por que si así fuera estaríamos ante la figura del intermediario.
- 4) Y por último, la prestación del servicio debe ser de manera subordinada, concepto del que ya hablamos en el punto anterior.

Ahora bien, es importante señalar que este concepto nos habla únicamente de los trabajadores asalariados, más no de los no asalariados.

Existen diversas denominaciones de los Trabajadores, estas pueden ser con relación a la naturaleza de la actividad que realizan, por la función que desempeñan en la empresa, por el lugar de la prestación del servicio, por la edad,

por el sexo, etc. En la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar las siguientes denominaciones:

- a) **Trabajadores de Planta.**- Son aquellos que desempeñan una actividad normal en la empresa y se consideran de planta desde el momento en que empiezan a prestar sus servicios a menos que exista estipulación expresa en el contrato.
- b) **Trabajador Eventual.**- Presta sus servicios en labores diferentes a las que normalmente se dedica la empresa y son los que cumplen actividades ocasionales.

En la terminología contractual se emplean otras denominaciones como:

- a) **Trabajador de Base:** Aquí hay una polémica, ya que en ocasiones se utiliza el término Trabajador de Base o de Planta para distinguir al trabajadores sindicalizados o sindicalizables de los trabajadores de confianza.

Por su parte, la doctrina nos aporta otra clasificación, la cual señala que los Trabajadores pueden ser:

- 1) **De Planta** y estos a su vez se dividen en:
 - a) **Permanentes.**- aquellos que realizan una actividad normal en la empresa,
 - b) **De Temporada.**- Presta sus servicios en labores cíclicas solo durante determinadas épocas del año.
- 2) **Transitorios**, es aquel que su trabajo no esta vinculado con la actividad normal de la empresa, y estos pueden ser:
 - a) **Eventuales**,

- b) Ocasionales o accidentales, es aquel que realiza el trabajo una sola vez, sin que exista la posibilidad en un futuro de que se repita nuevamente,
- c) Intermitentes, es aquel cuya labor la realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad,
- d) Sustitutos o interinos, este tipo de trabajadores son contratados por tiempo determinado, en ocasiones por la ausencia temporal de un trabajador.

Otra denominación es la de:

- a) **Trabajador de confianza.**- Esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas.

1.4.2 PATRON

Al igual que al trabajador, al Patrón se le ha llamado de diversas maneras: empleador, dador o acreedor de trabajo, principal, locatario, patrono y empresario, pero como vimos en el punto de los elementos objetivos empresa y patrón no son lo mismo, por lo que el término empresario no sirve para identificar en todos los casos al sujeto patronal.

Asimismo, las expresiones “acreedor o dador de trabajo” no son muy correctas, ya que si atendemos a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3°: “El Trabajo es un derecho y un deber sociales...”; por lo que tanto acreedor de trabajo es quien quiera trabajar, como el que tiene derecho a exigir que le trabajen.

En México, esto fue tema de discusión dentro de la Confederación Mexicana y se optó por conservar el nombre de patrón por razones de costumbre y por respeto al término de más uso en la ley.

Así con este término, tenemos diversas definiciones tanto de la doctrina extranjera como de la nacional; de la primera tenemos a Krotoshin que señala que "Patrón es la persona (física o jurídica) que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios"¹⁹ y de la segunda doctrina encontramos a Sánchez Alvarado quien afirma que "Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros de forma subordinada"²⁰

De las definiciones arriba transcritas encontramos que ninguna menciona la contraprestación a la que tiene derecho el trabajador por la prestación de sus servicios y que Sánchez Alvarado hace la distinción entre el trabajo material del intelectual que hacía la ley anterior en su artículo 3°.

En virtud de lo anterior, consideramos que la definición mas acertada es la que nos proporciona Néstor de Buen Lozano al definir como Patrón "aquella persona que puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución".²¹

Pero no debemos pasar por alto la definición que señala nuestra ley en su artículo 10 y a la cual nos debemos apegar: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. si el trabajador conforme a lo pactado en la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos".

De aquí podemos tomar dos elementos:

¹⁹ KROTOSHIN, Ernesto. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo". Vol. I. De Palma. Buenos Aires. 1963. Pág. 148-149.

²⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Vol. I. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967. Pág. 299.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Op. Cit. Pág. 503.

- 1) La ley tomó como Patrón a una persona física o moral, es decir, puede serlo una sociedad civil o mercantil, y
- 2) El Patrón es quien recibe los servicios de un trabajador.

1.5 CONTRATO DE TRABAJO

Como vimos en el apartado relativo a la relación de trabajo el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo hace una distinción entre Relación y Contrato de Trabajo al señalar en el párrafo primero que: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..", como se desprende de este párrafo con que la prestación del servicio se haga de manera personal y subordinada nace de inmediato la relación de trabajo.

La diferencia del Contrato de Trabajo con la Relación de Trabajo, es que el primero de ellos obliga al trabajador a que preste el servicio el día y en el lugar que convengan las partes.

Ahora bien, existieron teorías que pretendían incluir a la Relación y al Contrato de Trabajo dentro del Derecho Civil y son las siguientes:

- Teoría del Arrendamiento.- Planiol sostenía que: "hay un arrendamiento de trabajo, que la cosa arrendada consiste en la fuerza de trabajo de cada persona, de la energía utilizable por otro".²²

Según la doctrina y el derecho positivo francés, se comparó con el alquiler de los animales que se celebra para aprovechar su energía, pero esta teoría fue refutada señalando que no se puede rentar lo que no se puede usar,

²².PLANIOL, Marcel, et. al. "Tratado Elemental de Derecho Civil". Traducción de la Décima Segunda Edición francesa por José M. Cajica Camacho. Cárdenas 1950.

que la energía es de quien dispone de ella, de quien lo produce y que al producirse se extingue.

Mario de la Cueva, contestó a quienes siguieron esa teoría que: "quienes siguieran el Código Civil Francés vivían en la cárcel del Contrato de Arrendamiento de Servicios, pues es realmente repugnante la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro, estén regidos por las mismas disposiciones".²³

- Teoría de la Compra-Venta.- En este tipo de contrato, el objeto es la energía humana y el salario, su precio. Autores como Carnelutti intentaron equiparar la idea del contrato de compra-venta de suministro de energía eléctrica con el de la energía humana, pero fue objetada por algunos autores argumentando que el que compra un objeto tiene plena disposición sobre este y esto va en contra de la libertad del trabajador de poder dejar de trabajar en el momento que quiera.

Otros autores se defendieron señalando que la energía humana es inseparable de la persona, que en el momento en que se produce, se consume y no se puede apropiar el patrón de ella, que de lo único que se apropia o aprovecha es de los resultados de la energía.

Esta teoría lleva a los autores a que concluyeran que la Compra-Venta de la energía humana va ligada a la esclavitud, por que es imposible separarla del hombre.

²³ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Op. Cit. Pág. 139.

Al respecto, Mario de la Cueva señaló que si bien Carnelutti intentó al máximo reducir la relación de trabajo a una figura del Derecho Civil, esto significaba la degradación del trabajo.

- Teoría del Contrato de Sociedad.- Según el mismo maestro de la Cueva, Chatelain y Valverde sostuvieron esta teoría al señalar que el trabajo es la aportación del obrero y su participación en el resultado, el salario. Se fundamentaban en el hecho de que en el contrato de sociedad hay una aportación común: por parte del patrón su conocimiento, iniciativa y capital, y por parte del trabajador su fuerza, habilidad profesional su trabajo e industria.²⁴

Se objeta esta teoría diciendo que en la relación de trabajo el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad sin importarle el resultado desde el punto de vista de la utilidad, por lo que éste no realiza ninguna aportación, el patrón toma su servicio y le paga un salario que es un gasto necesario del negocio por lo que la relación carece de lucro.

- Teoría de Mandato.- En el Derecho Romano se asimilaba el Contrato de Trabajo con el de Mandato, por que se confundían las tres figuras tradicionales que para algunos integraban el Contrato de Trabajo (la vocación del servicio, la obra y el mandato). Confundían el objeto de estos, ya que estimaban que cuando el trabajador actúa por el patrón en las relaciones de éste con terceros, hay una representación de hecho, a la cual se agrega la responsabilidad que asume el patrón por las tareas de los trabajadores a su servicio.

Esta posición fue sostenida en la "exposición de motivos" del Código Civil mexicano de 1870, que afirmaba la semejanza de la prestación de servicios personales con el Mandato, por que en ambos contratos el mandatario

²⁴ Ibidem. Pág. 181.

proporcionalmente, adquiere obligaciones y por que en ambos se busca su aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero ambos suponen cualidad moral; por que nadie puede prestar un servicio sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre.

Pero las definiciones de mandato que señalaban los Códigos Civiles Argentino y Español bastaron para hacer una diferenciación del Contrato de Mandato con el del Trabajo, al señalar que el contrato de mandato es esencialmente un contrato de representación, que se presume que es a título gratuito y el laboral se impone oneroso, en el mandato no hay jornada y en el laboral sí, otra diferencia es el grado de intensidad de la subordinación que es mayor en el contrato de trabajo ya que en el contrato de mandato es menor o en ocasiones no se encuentra.

De todo esto, podemos concluir que existe una gran diferencia entre el contrato y la relación de trabajo ya que:

* La Relación de Trabajo se inicia en el momento en que se presta el servicio y el Contrato de Trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, un ejemplo claro es, cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste después.

En cambio, el artículo 21 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe."

Como pudimos ver, la expresión Contrato de Trabajo no figuraba en los Códigos Civiles del siglo XIX, dicha denominación se utilizó por los

economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica. La expresión Contrato de Trabajo fue adoptada de modo oficial en Bélgica, por la ley del 10 de Marzo de 1900, después en Suiza y, mas adelante en Francia, donde figura por vez primera en la Ley del 18 de julio de 1901.

Contra esta denominación se formularon diversas objeciones; una de ellas se refería a que el término trabajo tenía una perífrasis más económica que jurídica, pues el trabajo puede ser objeto de diversas convenciones, especialmente de un contrato de empresa ó de sociedad; otra objeción, señalaba que el trabajo formaba parte del objeto del contrato y que no se designa a los contratos por su objeto, ya que no se dice contrato de casa o de tierra.

La denominación Contrato de Trabajo, se refiere al hecho objeto de la prestación, por la razón de que no se contrata al individuo, se contrata su trabajo, sus servicios, es decir, el trabajador, por una suma de dinero denominada salario, entrega a quien lo paga su actividad laboral.

En su acepción general, contrato es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar a hacer o no hacer alguna cosa.

Para Cabanellas "el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico, y por la cual una de las partes da una remuneración a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".²⁵

Al respecto, consideramos que dicha definición es buena ya que contempla el objeto de todo contrato laboral que es la prestación del servicio de manera subordinada a cambio de una remuneración, pero sería una definición

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral". Tomo I. Op. Cit. Pág. 17.

mas completa si comenzara estableciendo que es un acuerdo de voluntades entre las partes, ya que este elemento, (de voluntades) es un requisito esencial del Contrato.

Para Euquerio Guerrero, el Contrato de Trabajo es un “acuerdo o convenio celebrado entre el patrón y su trabajador para la prestación de los servicios de este, a cambio de una retribución”.²⁶

Es el acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador que tiene un uso universal que vino a darle un reconocimiento pleno pero en este contrato no es aplicable el principio de la autonomía de la voluntad ya que en materia de salario mínimo y duración de la jornada los menores y las mujeres no tienen libertad para convenir tales extremos.

Nosotros coincidimos con la definición que nos proporciona Euquerio Guerrero, ya que lo más importante para la celebración de un contrato es el acuerdo de voluntades entre las partes y que a cambio de la prestación del servicio el trabajador debe recibir una retribución.

❖ Características de los Contratos de Trabajo:

- a) un acuerdo de voluntades,
- b) dos o más elementos personales,
- c) un objeto consistente en la creación de una relación jurídica.

❖ Requisitos de los Contratos de Trabajo:

A) Esenciales

- a) Capacidad
- b) Consentimiento

²⁶ GUERRERO. Euquerio. “Manual de Derecho del Trabajo”. Op. Cit. Pág. 29.

c) Objeto

d) Causa

B) Formales

Cuando para su validez la ley exige una determinada forma.

1.6 TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

De acuerdo al tipo de relación laboral los contratos de trabajo pueden ser de tres clases:

1) Contrato Individual.- El cual tiene una clasificación de acuerdo al tipo de relación laboral que se de.

2) Contrato Colectivo de Trabajo

3) Contrato-Ley

1.6.1 CONTRATO INDIVIDUAL

Si lo examinamos desde el punto de vista de la Doctrina Civilista diríamos que es un acto jurídico:

- Oneroso.- por que significa carga o gravamen recíproco.
- Conmutativo.- por que cada parte contratante da una equivalencia de lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza por una remuneración económica.
- De Tracto Sucesivo.- por que sus efectos continúan durante la vigencia del Contrato.
- Sinalagmático.- Establece derechos y obligaciones mutuas.
- Bilateral.- Intervienen dos partes, Trabajador y Patrón.

Ahora, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo e independientemente de la denominación que le den las partes, debemos considerar al Contrato Individual del Trabajo, como aquel en virtud del cual una

persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Para que la prestación del servicio o trabajo se considere Contrato Individual, es necesario que dicho servicio o trabajo se preste bajo la **DIRECCION y DEPENDENCIA DE LA PERSONA QUE SE BENEFICIA CON ELLOS**, pues el solo hecho de la prestación de servicios personales no es elemento exclusivo del Contrato Individual regulado por la ley laboral, si no que es un elemento común a todo Contrato de Trabajo.

Los términos “Dirección” y “Dependencia”, significan subordinación del trabajador al patrón en lo referente al trabajo contratado. Hay que recordar que en este Contrato se tiene en cuenta esencialmente la condición del trabajador.

Como señalamos en el apartado 1.5 los Contratos de Trabajo tienen elementos esenciales y presupuestos de validez:

A) Elementos esenciales.

a) Consentimiento.- Manifestación exterior con la que se demuestra la aceptación del Contrato, puede ser expreso o tácito.

b) Objeto posible.- Este es de dos tipos:

- Directo.- por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar un servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón, es la obligación de pagar un salario.
- Indirecto.- es la prestación efectiva y el pago del salario.

B) Presupuestos de validez.

a) Capacidad.- Los trabajadores deben ser mayores de 16 años, ya que según la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el trabajo esta prohibido para los menores de 14 años y para los mayores de esta edad, pero menores de 16 años.

b) Ausencia de vicios del consentimiento.- El único supuesto que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, es el dolo, ya que el patrón puede ser engañado en cuanto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, en este caso tiene derecho a rescindir el Contrato sin incurrir en responsabilidad.

c) Licitud en el objeto.- nuestra Ley Laboral señala en los artículos 5º, 133 y 135, las causas por las cuales habría ilicitud en el objeto del Contrato, una de ellas podría ser que el Patrón contrate a trabajadores menores de 16 años.

d) Forma.- Debe hacerse por escrito y en dos ejemplares.

Aparte de estos requisitos, el Contrato Individual debe tener un contenido mínimo como el siguiente:

1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón,

2) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado,

3) Señalar cual o cuales serán los servicios que se prestaran,

4) Señalar el lugar o lugares en donde deba prestarse el trabajo,

5) Duración de la jornada,

6) Forma y monto del salario,

7) Día y lugar de pago del salario,

8) Indicación si el trabajo será capacitado,

9) Condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones, aguinaldo, etc.

Ahora bien, la falta del contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Existe una clasificación de los Contratos de Trabajo de acuerdo al tipo de relación laboral, a la retribución que se dé, a la duración, a la calificación de los servicios o a la forma, al lugar donde se preste o de acuerdo al sujeto de la relación jurídica.

Así tenemos que la más importante es la que los clasifica de acuerdo a la:

A) Duración del Contrato.

a) Por tiempo indeterminado.- Este tipo de contrato constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la ley. Un contrato por tiempo indeterminado regirá mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios.

b) Por tiempo determinado.- Es aquel en el que se señala el periodo en el cual se prestara el servicio, por ejemplo, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

c) Por obra determinada.- Como su nombre lo dice, esta relación laboral o Contrato durará el tiempo necesario en el cual se pueda realizar el objeto de este y una vez realizado, se produce la extinción de la relación laboral y en ningún caso se entenderá como despido y la empresa no incurrirá en responsabilidad.

d) Por inversión de capital determinado.- Es considerado como una situación de excepción, en la que la ley contempla la posibilidad de contratar a trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas dependiendo la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado.

Asimismo, es importante señalar que el Contrato Individual se puede suspender, rescindir o terminar.

La **suspensión** esta revestida del requisito de temporalidad, ya que se suspende temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario; si no existiera este requisito se estaría ante la extinción o rescisión del contrato.

Existen dos tipos de causas de suspensión del Contrato Individual, estas son las legales y las convencionales.

A) Causas legales.- Aquellas que señala la legislación laboral en su artículo 42:

“Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;

- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. A falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

Debido a la suspensión de la relación o del Contrato Individual de Trabajo, el patrón tiene derecho de hacer las deducciones por los conceptos de prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

Ahora, habrá que distinguir entre interrupción y suspensión, pues en la primera aunque el trabajador no preste sus servicios, el patrón esta obligado a pagar el salario integro, un ejemplo claro es cuando el trabajador tiene como descanso obligatorio el séptimo día de la semana y el patrón se lo paga.

B) Causas Convencionales.- Se puede dar un gran número de causas convencionales que suspenden la relación individual de trabajo, pero las más conocidas son las que se establecen en los Contratos Colectivos y en los estatutos de los Sindicatos y son:

- I. Días económicos,
- II. Licencias,
- III. Sanciones Sindicales.

Cuando un trabajador pretenda suspender su relación laboral tiene que notificar con anticipación al patrón, señalándole el tiempo por el cual se suspenderá la relación.

En cuanto a la **rescisión**, tenemos que es la disolución de la relación de trabajo decretada por una de las partes en cualquier tiempo cuando la otra parte incumple gravemente sus obligaciones sin incurrir en responsabilidad, la parte que rescinda el contrato debe notificar a la otra la fecha y la causa o causas de rescisión.

Al respecto el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala:
"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; .
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar e que se desempeña el trabajo;

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempleo de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; .
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer datos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su

- servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere...”

En estos casos, el aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador y si este se negare a recibirlo el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión debe avisar a la Junta respectiva. La falta de este aviso es suficiente para que se pueda considerar un despido injustificado.

Otras causas de rescisión pero esta vez **sin responsabilidad para el trabajador** las señala el artículo 51: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,

- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador,
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenida o acostumbrados,
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo,
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas y tendrá derecho a recibir una indemnización.

Como ya dijimos si el patrón no avisa con anticipación al trabajador sobre la rescisión de su contrato esto se podrá considerar como despido injustificado.

Como vimos, hay causas de rescisión imputables al trabajador y otras imputables al patrón, ambas son diferentes, por eso es necesario aclarar que no es adecuado hablar solo de rescisión.

Cuando el supuesto de rescisión es imputable al trabajador se habla de **despido**, en cambio, si la causa es imputable al patrón, será **retiro**, por lo tanto, por despido debemos entender, el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; esto es el resultado de la realización por parte del trabajador de una conducta grave (que sería las que señalamos anteriormente como causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón). Y el retiro puede considerarse como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por una causa imputable al patrón.

Ahora bien, por **terminación** debemos entender la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores y de los patrones que hace imposible su continuación.

El artículo 53 de nuestra Ley Federal nos indica las causas de terminación de las relaciones de trabajo y son: "...

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos que se refiere el artículo 434."

La causa de terminación por mutuo consentimiento es la más frecuente en la práctica, generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que apoyarse.

1.6.2 CONTRATO COLECTIVO

Durante el primer tercio del siglo pasado, primero apareció el reglamento de fábrica que se fijaba en la puerta o entrada de estas, y los trabajadores lo tenían que aceptar, era una especie de Contrato de Adhesión.

Con la organización sindical, la lucha de clases se intensificó por la fuerza del proletariado organizado y el reglamento de fábrica se transformó en Contrato Colectivo de Trabajo.

Las armas que utilizó la clase trabajadora fueron las manifestaciones y las huelgas en todas sus formas, pero el Estado las disolvía con cargas de caballería y haciendo uso de las armas de fuego.

El Contrato Colectivo nace a fines del siglo XIX como una medida conveniente y necesaria de defensa de los intereses obreros, representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas.

Al Contrato Colectivo de Trabajo se le denomina generalmente Convención Colectiva, ya que la doctrina no se ha puesto de acuerdo acerca de si se trata o no de un verdadero contrato, por su forma, contenido y efectos, incluso la Oficina Internacional del Trabajo, utiliza el término de Convención Colectiva de Trabajo.

Para explicar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo surgieron diversas teorías como las civilistas, las cuales señalaban que el Contrato Colectivo era una:

- 1) Gestión de Negocios.- se pensaba que el sindicato era el gestor, el cual pactaba con el patrón las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores.

El gestor debería realizar actos útiles al beneficiario y éste debería ratificar los actos que realizó. Sin embargo, cuando se contempla la figura del Contrato Colectivo, nos damos cuenta que los trabajadores no ratifican en ningún momento los actos que realiza el sindicato.

José Antonio Vázquez defiende esta postura al señalar que "... en el Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato adquiere para sí, derechos y obligaciones como entidad moral distinta de los trabajadores que la integran..."²⁷, es decir, si se acepta la gestión de negocios, el gestor adquiere también derechos y obligaciones.

- 2) Teoría del mandato.- Aquí se considera que el sindicato podía validamente concertar con el patrón el contenido de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo. Se precisó que el sindicato era el mandatario y los trabajadores los mandantes.

La ventaja que presentaba esta explicación, era que no se requería que los trabajadores ratificaran, se pensaba que el sindicato recibía un mandato de los trabajadores para buscar con el patrón una fórmula que debería contener la contratación colectiva del trabajo. Pero esta teoría fue insuficiente también para explicar el objeto de estudio del Contrato Colectivo, ya que de acuerdo a la legislación civil, el Mandato debe ser expreso o tácito, pero tratándose del Contrato Colectivo, no puede ser de esa forma.

²⁷ VAZQUEZ, José Antonio. "Apuntes de Derecho del Trabajo II". Recopilado por José Romero Lagunas. Facultad de Derecho. México. 1929.

La insuficiencia de esta teoría da lugar a que se pase a una tercera figura relativa al Mandato Complejo, se pensó que existían dos mandatos, por un lado el trabajador otorga un primer mandato al sindicato para pactar con la empresa las condiciones de trabajo y por otro lado existía un segundo mandato frente a cada socio para que se cumpla con las condiciones pactadas.

Esta teoría tampoco resuelve el problema, en virtud de que en un Mandato, el mandante esta en la posibilidad de cambiar o abolir las condiciones y en el Contrato Colectivo los trabajadores no pueden hacer eso.

- 3) Estipulación a favor de terceros.- Se pensaba que el estipulante (el sindicato) pacta con el patrón a favor de terceros beneficiarios (los trabajadores) las condiciones de trabajo.

En la estipulación a favor de terceros, los beneficiarios tienen la posibilidad de renunciar lícitamente a sus beneficios, es decir, los trabajadores podrán rechazar las prestaciones estipuladas por el sindicato y en el Contrato Colectivo no lo podrán hacer; otra diferencia es que en la estipulación, el objeto es conseguir derechos para los beneficiarios y en el Contrato Colectivo los trabajadores adquieren no solamente derechos sino también deberes sobre la prestación de los servicios.

Cabanellas, señala que se han utilizado un sin fin de denominaciones como "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, pacto normativo..."²⁸.

²⁸ CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Normativo Laboral". Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1966. Pág. 40.

Los autores mexicanos como De la Cueva, Castorena, Trueba Urbina y Euquerio Guerrero, utilizan la expresión de Contrato Colectivo.

Por su parte Baltasar Cavazos, señala que el Contrato Colectivo de Trabajo "... no es contrato, ni colectivo. No es contrato por que todos los contratos requieren un acuerdo de voluntad, lo cual casi no ocurre en el Contrato Colectivo, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la del empleador y lo de Colectivo le queda muy corto, por que no quiere decir número sino interés profesional. Es decir, el único titular del Contrato Colectivo de Trabajo, es el sindicato de trabajadores, en consecuencia ni 199 ni 1999 trabajadores libres (no sindicalizados), pueden celebrarlo"²⁹.

Para nosotros no es contrato ni convenio, ya que ambas expresiones implican un acuerdo de voluntades de ambas partes, situación que jamás se producirá en nuestro derecho.

Históricamente, la primer noticia que se tiene del Contrato Colectivo de Trabajo, es el celebrado en 1863 en Liverpool, Inglaterra, por un grupo de tejedores textiles.

El Código Civil holandés de 1909, dio validez plena a los Contratos Colectivos de Trabajo al establecer las condiciones pactadas en la empresa por el sindicato.

Igualmente, el Código Federal Suizo de las Obligaciones de 1910, interpuso la obligación de que los Contratos Colectivos de Trabajo formaran parte por lo que respecta a sus estipulaciones de los contratos individuales de trabajo.

²⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar et. al. "Hacia un Nuevo Derecho Laboral". Op. Cit. Pág. 194.

Por último, en la Constitución Alemana de Waimar de 1919, aparece como una garantía social de los trabajadores el derecho que tienen éstos para elegir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, en la legislación mexicana no se contempló en ninguna parte del artículo 123 Constitucional la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que creemos que aunque no se señaló de una forma precisa, esta figura ya estaba en la mente del legislador al otorgarle derechos al trabajador, como el derecho de asociarse con otros para formar sindicatos y el poder de ocurrir a la huelga para obtener el equilibrio de los factores de la producción, según la fracción XVII de este artículo.

Fue hasta la exposición de motivos de la Ley de 1970, en donde el legislador contempla la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, respetando ese término, ya que al analizar la conveniencia de cambiarlo por el de convención colectiva, llega a la conclusión de que el término Contrato Colectivo de Trabajo es más generalizado en la ley, la doctrina, la jurisprudencia y entre el trabajador y el patrón.

En nuestros días, el Contrato Colectivo tiene las siguientes características doctrinarias:

- A) Es una institución clasista.- Organizaba a la clase trabajadora en sindicatos que tenían fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración de dicho contrato.
- B) Es normativo y de ejecución inmediata.- Ya que una vez celebrado y establecidas las normas conforme a ellas se desarrollan las relaciones obrero-patronales y entra en vigor de inmediato.

- C) Es un acto complejo con caracteres de acto jurídico-regla.- Es complejo por que el sindicato es el resultado de la unión de docenas de obreros y pueden existir dos o más empresarios que concerten el contrato. Es un acto jurídico-regla por que tiene carácter de norma entre trabajador y patrón.
- D) Al acto se le llama empresa.- Ya que al celebrarse, las prestaciones no solamente benefician a los trabajadores sindicalizados, sino aún a los no sindicalizados.
- E) Renunciabilidad e Irrenunciabilidad de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.- Tenemos que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene cláusulas renunciables, sin que esto perjudique al trabajador y otras irrenunciables, como el pago del salario.
- F) Esta reglamentado en la Ley Federal.- La fracción XVI del artículo 123 Constitucional señala al sindicato y al ser éste uno de los sujetos para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende que existe un derecho tácito de la existencia de dicho contrato, independientemente de que se trate de un derecho clasista.

Para Mario de la Cueva, el Contrato Colectivo de Trabajo "... es una norma jurídica obligatoria, por su inserción en el orden jurídico creada autónomamente, según expresa el artículo 386 de la Ley Federal el Trabajo..."³⁰.

Nosotros consideramos que en realidad se trata de una institución innominada, inclasificable dentro de los moldes jurídicos tradicionales; es una amalgama resultante de las necesidades sociales que le dieron vida. Es

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Segunda Edición. Porrúa. 1993. Pág. 551.

contractual en su origen pero con efectos jurídicos de la ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que no se le pueden oponer contratos individuales que lo contraríen.

Al respecto el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, lo define de la siguiente manera “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”.

Esta definición confunde el concepto de contrato con el de convenio por lo que se pueden desprender varios elementos:

- 1.- El Contrato Colectivo es un convenio,
- 2.- Solo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores,
- 3.- Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, por un sindicato patronal o varios,
- 4.- Establece condiciones de trabajo en cada empresa o negociación,
- 5.- Los únicos que pueden pedir o exigir la firma del Contrato Colectivo son los sindicatos legalmente constituidos y nunca las coaliciones de trabajadores o estos en forma individual.

La característica esencial del Contrato Colectivo de Trabajo, reside en la potestad otorgada a los grupos sociales para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, las cuales son obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa que lo celebren, aunque estos no pertenezcan al sindicato.

Es requisito legal imprescindible que el Contrato Colectivo se celebre por escrito y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada parte y depositándose el otro a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Federal o Local solo de Conciliación, lo que hará constar la fecha y hora de la presentación y lo remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Nunca podrá firmarse un Contrato Colectivo de Trabajo, con condiciones menores a las favorables para los trabajadores, mismas que señala la ley, aunque ambas partes estuviesen de acuerdo.

Para concluir, podemos señalar que la finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

1.6.3 CONTRATO LEY

Mucho se critico la terminología del Contrato-Ley, al igual que la del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que la mayoría de los autores dicen que esta institución no es Contrato, ni mucho menos Ley.

Al hablar de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo observamos la dificultad que existe para delimitarla y con mayor razón cuando ese contrato se eleva a la categoría de obligatorio mediante un decreto del Ejecutivo Federal.

La tradición civilista del Código de Napoleón también criticó el término de Contrato-Ley.

El Contrato-Ley nace del Contrato Colectivo de Trabajo hacia la segunda mitad del siglo pasado, en donde los patrones formulaban una especie de reglamento interior de su fábrica y conforme a él, los trabajadores debían ajustar su conducta en el centro de trabajo.

Hacia fines del mismo siglo, nace el derecho de sindicalización como una consecuencia de las luchas sociales y como resultado del triunfo de ese derecho de asociación de los trabajadores se configura el Contrato Colectivo de Trabajo.

Como ya vimos, el origen del Contrato-Ley lo encontramos en un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado en el año de 1925 por las Industrias Textiles de la Ciudad de Puebla, por el cual informaron sus condiciones de trabajo.

En la ley de 1931, el Contrato-Ley se denominaba "Contrato Colectivo de carácter obligatorio" y aparecía regulado dentro del mismo capítulo dedicado al Contrato Colectivo.

Para autores como Baltasar Cavazos, la denominación correcta de esta institución sería "pacto industrial de trabajo ya que dicha institución regula las condiciones de trabajo de una rama de la industria determinada y específica"³¹. Así mismo nos señala que esta institución no es un contrato, por que se puede dar el caso de que se celebre en una empresa en donde nadie lo desee y tampoco es ley, por que su vigencia es general no tiene las características de una ley.

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "38 Lecciones de Derecho Laboral". Trillas. México. 1998. Pág. 289.

Los patrones por su parte, afirman que el término es incorrecto y los trabajadores consideran que la denominación es correcta ya que una ley garantiza mejor los derechos de los trabajadores. Asimismo, son los patrones de las pequeñas empresas los que no desean la celebración del Contrato-Ley, ya que al establecer una igualdad de condiciones para los trabajadores de una empresa grande y de una pequeña les perjudicaría económicamente.

Desde nuestro punto de vista el Contrato-Ley favorece a las grandes empresas, que al contar con más trabajadores sujetos a éste pueden decidir que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías de las pequeñas y medianas empresas no puedan soportar.

Asimismo, para nosotros no es Contrato ni Ley, pues se da aún sin el previo acuerdo de la voluntad de las partes en su totalidad, ya que puede existir en una empresa en la que se representa la voluntad mayoritaria de sus trabajadores sindicalizados y tampoco es ley, ya que no emana del Poder Legislativo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo nos señala en su artículo 404 lo siguiente: "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

De la definición anterior se desprende que el Contrato-Ley solo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores, asimismo, debe celebrarse por varios patrones.

Existen dos formas de celebrar un Contrato-Ley:

- A) **Sistema de la declaración de obligatoriedad de un contrato:** Este sistema nos dice que el Contrato-Ley, surge en la vida jurídica en virtud de un decreto presidencial del Poder Ejecutivo Federal y el procedimiento es el siguiente:
1. Se elabora la solicitud, la deben realizar por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores y los patrones,
 2. Deben presentarla a la Secretaría del Trabajo y Prevención Social,
 3. Se publica la solicitud en el Diario Oficial de la Federación para que en un término de 15 días las personas que se consideren con derecho para ello, presenten sus objeciones correspondientes,
 4. Si no hubiere objeciones se presenta la solicitud al titular del Poder Ejecutivo Federal, con el fin de que lo declare obligatorio.
 5. Una vez hecho esto, el Contrato-Ley deberá aplicarse sin excepción en todas las empresas de la rama de la industria y de la región que comprenda.
- B) **Mediante convención:** Se lleva a cabo mediante un desarrollo análogo al procedimiento legislativo,
1. Iniciativa.- le corresponde presentarla a los sindicatos que formen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados,
 2. Autoridad competente.- es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal; es el gobernador del Estado,

3. Comprobación de requisitos de mayoría.- corresponde a los sindicatos acreditarla,
4. Facultad discrecional de la autoridad.- la autoridad determinará si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley.
5. Convocatoria.- la autoridad publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, en periódicos y otros medios que juzgue adecuados, señalando el lugar que habrá de celebrarse la convención y la fecha de reunión inaugural,
6. Convención.- la autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representante,
7. Aprobación.- el acuerdo de la convención requiere de la aprobación de los sindicatos y patrones que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados,
8. Declaración de obligatoriedad.- la debe realizar el Presidente de la República,
9. Publicación.- en el Diario Oficial de la Federación.

En la actualidad existen 9 Contrato-Ley:

1. Industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales sintéticas,
2. Industria textil de algodón y sus mixturas,
3. Industria de la lana en la República Mexicana,
4. Industria textil del ramo de fibras duras,
5. Industria textil del ramo de géneros de punto,
6. Industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana,
7. Industria de transformación del hule en productos manufacturados,
8. Industria textil del ramo de listones, encajes, cintas y etiquetas, tejidos en telares Vacquard o agujas de la República Mexicana,
9. Industria de la Radio y la T.V.

En resumen, podemos concluir que la finalidad del Contrato-Ley es establecer las condiciones de trabajo de una rama determinada de la industria en:

- a) todo el país,
- b) varios estados,
- c) en un estado,
- d) en una zona económica que abarca varios estados,
- e) en una zona económica que forme parte de un estado.

Asimismo, que el Contrato-Ley es un contrato de y para las Industrias.

1.7 SINDICATOS

La palabra Sindicato encuentra sus antecedentes en Grecia y Roma, deriva del griego **sundike** que significa “justicia comunitaria” o “idea de administración y atención a la comunidad”.

La expresión “sindicalismo”, refleja una institución de defensa de los grupos sociales, la definición del sindicato no es fácil, ya que se puede hacer de acuerdo a la nación propia, por regla general, parcial e interesada del autor.

En la doctrina podemos encontrar un sin fin de definiciones, como la de Cabanellas “Sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.”³²

³² CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral”. Tomo III. Vol. I. Heliasta. Buenos Aires. 1989. Pág. 368.

Para Manuel Alonso García es “toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de reproducción y defensa de los intereses de la profesión, y singular, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.”³³

De las definiciones anteriores se desprenden los siguientes elementos:

- A) Es una unión libre,
- B) Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales,
- C) Es permanente,
- D) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mayoría de sus condiciones económicas y sociales, y
- E) Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

La organización profesional en México, se ha canalizado formando cámaras que se agrupan en confederaciones, todas ellas reconocidas por la ley, estas cámaras han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad, agrupan a miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuotas de sus agremiados y las ministraciones directas que han conseguido de los patronos a través de las contrataciones colectivas.

El artículo 356 dispone que “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Es una persona moral, por que nuestro régimen jurídico atribuye al Sindicato la naturaleza de persona jurídica, libremente constituida por

³³ ALONSO GARCIA, Manuel. “Introducción al Estudio del Derecho Laboral”. Barcelona. Bosch. 1958. Pág. 237.

trabajadores o por patrones, por que nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos.

Para nosotros el sindicato es una persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, cuyo fin es la defensa de sus intereses de clase.

Una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la asociación.

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta". Aunque realmente este precepto nunca se ha cumplido en la práctica.

Si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al Sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia, le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Los Sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y su reglamento, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formar parte de sus programas de acción.

El Sindicato requiere para su existencia legal el cumplimiento de todos los requisitos de fondo y forma previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Existen dos tipos de requisitos para la constitución de un Sindicato, de fondo y de forma.

A) Requisitos de Fondo:

- a) Personas que pueden ejercitar el derecho,
- b) Objeto,
- c) Organización del sindicato.

B) Requisitos de Forma:

- a) Se relaciona con los trabajos que proceden a la constitución del sindicato y,
- b) Al funcionamiento.

Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local, para esto deben presentar por duplicado:

- I. Copia autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva;
- II. Lista con el número, nombre y domicilio de los miembros y con el nombre y domicilio de las empresas y establecimientos en los que se presten los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos y del Acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Este registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el Sindicato no se propone la finalidad de estudiar, defender y mejorar los intereses de los trabajadores y patrones;
- II. Si no se constituyó con 20 trabajadores en servicio o con 3 patrones como mínimo;

III. Si no se exhiben los documentos necesarios para su registro.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace a los tres días siguientes, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Una vez registrado el Sindicato, la Secretaría del Trabajo debe enviar una copia de la resolución a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa, solo podrá hacerse por vía jurisdiccional.

La disolución, se hará por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos, en este caso el activo del Sindicato se aplicará en la forma que determine sus estatutos, a falta de disposición expresa de estos, pasará a la Federación o Confederación a la que pertenezca y si no pertenece a ninguno, entonces pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La cancelación, se da únicamente en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales, se debe mandar la cancelación a la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en donde se hizo el registro.

Los ESTATUTOS son las normas que rigen la vida de los Sindicatos y tienen las siguientes características doctrinales:

- a) Son reglas de derecho;
- b) Son generales;

- c) Son imperativos;
- d) Importan reglas aceptadas, y
- e) Son reglas constitutivas.

Y deberán contener:

- I. Denominación;
- II. Domicilio, lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos;
- III. Objeto;
- IV. Duración, faltando este se entenderá que es por tiempo indeterminado,
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- VIII. Forma de convocar a la asamblea;
- IX. Procedimiento para la elección de la mesa directiva y número de sus miembros;
- X. Periodos de duración de la mesa directiva;
- XI. Normas de la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- Adquirir bienes muebles;

- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y,
- Defender ante todas las autoridades sus derechos y, ejercitar las acciones correspondientes.

Asimismo, tienen ciertas prohibiciones como:

- I. Intervenir en asuntos religiosos, y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

No podrán formar parte de la directiva de los Sindicatos, los trabajadores menores de 16 años y los extranjeros, ni tampoco podrán ingresar a un Sindicato los trabajadores de confianza.

1.8 CLASES DE SINDICATOS

Existen dos clases de Sindicatos, los formados por los Trabajadores y los formados por los Patrones.

1.8.1 SINDICATOS DE PATRONES

Estos tipos de Sindicatos no están regulados por la Ley Federal de Trabajo, ya que ésta solo señala que el Sindicato de Patrones podrá constituirse con tres patrones, cuando menos y pueden ser:

1.8.1.1 NACIONALES

Son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

1.8.1.2 LOCALES

Son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, según la fracción I del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

El Sindicato patronal tiene dos formas principales de actuar, o bien constituye una mal simulada empresa mercantil, que maneja conjuntamente los intereses de una multitud de patrones, o bien configura un organismo cúspide, de defensa de la clase patronal a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal, contable, de seguridad social, de capacitación, etc.

En realidad, el sector patronal encuentra en otros organismos de afiliación forzosa, otras formas más eficaces de defensa, como son las Cámaras de Comercio e Industria. Por esa razón, los Sindicatos de patrones no han tenido mucho éxito y no han proliferado.

1.8.2 SINDICATO DE TRABAJADORES

Los Sindicatos de Trabajadores siguen en un criterio de profesionalidad que atiende a la actividad y al lugar en que se realiza estas y son los siguientes:

1.8.2.1 GREMIALES

Según la fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Es la forma más antigua, ya que a raíz del nacimiento del movimiento sindicalista reconocido por las autoridades mexicanas, el movimiento obrero se dirigió hacia la formación de estos Sindicatos.

En la Ley de 1931, estos Sindicatos merecían una protección mayor, podían decretar la huelga, así afectara parcialmente a las empresas en

la actividad controlada por el sindicato. Al proyectarse la ley vigente, se conservó la forma aunque desprovista de medios coactivos ya que se determinó que la huelga es un derecho sólo de las mayorías.

Esta forma de Sindicatos es combatida porque acusa de crear una división entre los trabajadores ya que cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importar los del resto.

1.8.2.2 DE EMPRESA

Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, el factor que se toma en cuenta es el de la adscripción a una misma negociación, este tipo de sindicalismo produce una mayor unión de la clase trabajadora, aunque realmente tienen un problema serio, y es el aglutinar los intereses de las diferentes especialidades, ya que es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes carecen de la preparación adecuada.

1.8.2.3 INDUSTRIALES

Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, como vemos el factor que aglutina es la actividad industrial; este tipo de sindicato expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, constituye un verdadero sindicato clasista. Pero por otra parte, los trabajadores que ingresan a estos corren el riesgo de ser gobernados desde afuera.

1.8.2.4 NACIONALES O DE INDUSTRIA

Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Son de características semejantes a los industriales, sin

embargo, su jerarquía es mayor y constituyen un peldaño inmediato inferior a las federaciones.

1.8.2.5 DE OFICIOS VARIOS

Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Este tipo de Sindicatos solo podrán constituirse en el Municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión no debe ser menor de veinte. Estos Sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados.

Además de la clasificación legal, se podrían agregar otras denominaciones que se han incorporado a la ley debido a los sindicatos universitarios, como son los de:

- a) personal académico;
- b) personal administrativo;
- c) institución.

1.9 COALICION

Según el artículo 355 de nuestra Ley Federal del Trabajo: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". Este derecho que tienen los trabajadores y los patrones para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos o asociaciones profesionales, se consagra en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTORICOS

2.1 DERECHO COLONIAL

Poco hay que decir sobre la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores.

En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres, quienes debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los encontraba; sin embargo, no se conserva ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en aquella etapa de la vida indígena.

Dentro de los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial, sobresalen las **Leyes de Indias**, que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación, destacaban las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, el pago del séptimo día y la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios, la protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de indias, lo real fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, algunas de las razones fueron por la falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley, ignorancia de ésta en las provincias más distantes, confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos.

La encomienda, pretendió ser un sistema de protección a los indígenas, se estableció debido a la necesidad del conquistador de transformarse en patrón y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos. Se instauró por mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes, pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual, el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación.

El repartimiento o cuatequil, se estableció a fines del siglo XVI, consistía en la facultad de sacar de los pueblos, a los indios que fueran necesarios para realizar los trabajos de las minas y las faenas del campo, este servicio era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos.

Este sistema se prestó a un sin número de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor, señalaba a las autoridades de un pueblo, el número de indígenas que deberían enviar a los lugares donde se necesitaba su

mano de obra, era una obligación para estos hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas.

Ante tales injusticias, en 1601, una cédula real prohibió el repartimiento; en 1609, se restableció con ciertas reformas, para ser abolido finalmente en 1631.

Paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como trabajadores libres, para las labores agrícolas, ganaderas y mineras. Los indios acudían libremente a las haciendas a ofrecer sus servicios, ya que además de percibir un salario regular, parte de él se pagaba en maíz, con lo que garantizaban el sustento de su familia. Este sistema creció rápidamente, al obligarse a los trabajadores a arraigarse por motivo de deudas, así los llamados peones acasillados, que quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, por deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Cuando nacieron **los obrajes**, se dijo que era el inicio de un gran desarrollo manufacturero para América, pero no fue así, pues se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones, de tal forma que el funcionamiento y rendimiento resultaron precarios, pues se encontraban en gran desventaja con los talleres de artesanos.

Los obrajes no lograron un desarrollo importante, esto por el carácter de la economía de la Nueva España, que tenía una clara tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de producción por la insuficiencia del capital industrial por la reiterada negativa de la Iglesia a conceder créditos y por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios.

El taller artesano se hallaba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos.

Los gremios, restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo. Las **ordenanzas** de los gremios las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y eran aprobados por el Ayuntamiento de México y confirmados por el Virrey.

En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz, con una mentalidad feudal; desapareciendo los gremios hasta la época colonial, la Ley del 8 de junio de 1813, autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que para ello requieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio.

2.2 DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA

Los 4,500,000 pobladores de la Nueva España, se agrupaban en 3 clases: españoles, indios y castas, siendo los españoles quienes acaparaban casi la totalidad de las riquezas y tenían interés en que se observaran las leyes, pues era una garantía de continuar en su situación de privilegio, mientras que los integrantes de las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que solo reconocían en la medida de sus faltas y delitos.

El primer acto legislativo de los insurgentes, fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre del mismo año, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, se estableció que: "Ningún empleo, cuyo horario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o el que dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia".³⁴

Por su parte el artículo 30 del mismo ordenamiento señala que quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos y tan solo los calificará el desempeño de ellos.

Fue José María Morelos y Pavón, quien transformó y encauzó el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social, ya que no descuidó sentar las bases para la organización del naciente Estado mexicano; convocando a un Congreso, el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado por Rayón, Liceaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Herrera; en la apertura de las sesiones se leyó un documento elaborado por Morelos, denominado Sentimientos de la Nación.

Los puntos 9 y 10, señalaban que los empleos se otorgaran a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.

El punto número 12 de ese documento, establece el concepto de justicia social:

12. "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la

³⁴ DÁVALOS MORALES, José. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo" Segunda Edición. Porrúa. México. D.F. 1991. Pág. 30

opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto."³⁵

En conclusión, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación seguían siendo las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal suerte, que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún, porque a su precaria condición se le sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de Independencia.

2.3 CONDICION DE LOS TRABAJADORES EN LA INDEPENDENCIA (1821-1856).

Después de la consumación de la Independencia Nacional, con la entrada del Ejército Trigarante a la Ciudad de México el 27 de septiembre de 1821, comenzó la etapa de gestación de la nacionalidad mexicana.

Se inició una larga cadena de hechos en la búsqueda de la identidad nacional. Se comenzó con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822; se dio el intento de reconquistar a la Nueva España por parte de una minoría de españoles; siguió la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México hasta llegar a la Constitución de 1824, publicada el 4 de octubre del mismo año, la cual, proponía fines de estabilidad política para que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas.

En el aspecto social no se dieron cambios, no se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano.

³⁵ Idem. Pág. 31.

En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año, había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época, laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, los raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

La clase trabajadora, llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. El 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort, expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana.

2.4 CONSTITUCION DE 1857

La Revolución de Ayutla, prosiguió como objetivo derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, al lograr tal fin, se abrió una perspectiva extraordinaria para que cumpliera con las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derechos de esa época.

Con la salida de Santa Anna, Don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, que dio como resultado la Constitución de 1857, la cual en su artículo 4º, sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral, relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo y en el

5º, señalaba que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin consentimiento y la retribución respectiva.

Pero desgraciadamente las condiciones de la época, no fueron propicias para el reconocimiento del Derecho del Trabajo, Ignacio Ramírez, el Nigromante, en la sesión del 7 de julio de 1856, reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros, habló de la insuficiencia del trabajador; se refirió a la necesidad de “un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario”.

Por su parte, Ignacio Luis Vallarta, el 3 de agosto de 1856, se pronunció en contra de lo expresado por Ignacio Ramírez, que dedicó bellos renglones a la condición de los trabajadores y a la necesidad de modificar el orden social imperante, manifestando que no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas como una consecuencia natural.

2.5 MOVIMIENTO OBRERO DE SIGLO XIX

El triunfo de los liberales sobre los conservadores marcó el inicio de una época nueva, fértil por lo que hace a la reglamentación jurídica.

Cuando el Presidente Juárez iniciaba su labor de consolidación normativa, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III, que se expresaron de modo destacado en el establecimiento de una monarquía imperial, encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, quien elaboró una legislación social de protección a los trabajadores del campo y de la ciudad.

El 10 de abril de 1856, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, el cual tenía un gran espíritu proteccionista; en sus artículos 69 y 70, del capítulo XV, de las garantías individuales, prohíben los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la ley lo dispusiera; se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar sus servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y que debía tener la autorización de sus padres o curadores y a falta de éstos la de la autoridad política.

También expidió el 1º de noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaba sus servicios, el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, el descanso semanal obligatorio, el pago de salarios en efectivo, la reglamentación de las deudas de campesinos, el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

Existieron otras reglamentaciones en materia laboral, como lo fue el Código Civil de 1870, el cual sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones, suprimiendo la jornada de sol a sol, estableciéndose la que convenga a las partes; el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir petición alguna.

Por su parte el Código Penal de 1872, en su artículo 1925, imponía una sanción privativa de libertad y una pecuniaria o una de las dos, a quien se amotina, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para que suban o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria de trabajo.

2.6 REVOLUCION

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos: la Huelga de Cananéa de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa, la cual fue aplastada con lujo de violencia con la intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria, decretaron un paro general y el entonces Presidente Don Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, apoyó a los empresarios y accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

El 1º de julio del mismo año, en la ciudad de San Luis Missouri, Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan y Manuel Sarabia, Antonio I. Villarreal y Rosalío Bustamante, suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano, que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y el cual es un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

Dicho programa comprende 52 puntos, teniendo un apartado denominado capital y trabajo, que en algunos de los puntos enarboló los siguientes postulados:

- Jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias,
- Establecer el salario mínimo de \$1.00, en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara;
- Reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio,

- Tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo;
- Prohibir el empleo de menores de 14 años;
- Obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres, etc.,
- Dar los patrones rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija;
- Indemnizar en los casos de accidentes de trabajo;
- Declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos;
- Pagar el salario en efectivo;
- No imponer multas a los trabajadores;
- No hacerles descuentos en su salario;
- No prolongar el pago de salario por mas de una semana;
- El pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones;
- Suprimir las tiendas de raya;
- Restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales; y
- La obligatoriedad del descanso dominical.

Para Jorge Carpizo, las principales causas que generaron el movimiento social son:

“1. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.

2. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.

3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.

4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.
6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.
7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
8. Intransigencia política que se representó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916."³⁶

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce el régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No Reección".

El movimiento armado inició el 20 de noviembre de 1910, basándose en el punto 7 del Plan de San Luis Potosí, precipitándose los acontecimientos que culminaron con la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911.

Durante el periodo de interinato de Francisco de León de la Barra en la presidencia, así como en el de Francisco I. Madero no se implementa reforma social trascendente, lo que origina brotes de insurrección como el de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala.

Los gobiernos que le sucedieron, tampoco concedieron beneficio social alguno, en la época de Victoriano Huerta, antes de mejoras sociales se presentó una retroceso en este renglón.

³⁶ CARPIZO; Jorge. "La Constitución Mexicana de 1917". Editorial Porrúa. Sexta Edición. México. 1983. Pág. 29.

El 19 de febrero de 1913, la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron la legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución.

El 26 de marzo de 1913, Venustiano Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe; desconociendo a Victoriano Huerta como Presidente de la República, como a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación; constituyéndose en Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo.

Impregnados de este espíritu reformador, los gobernadores y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los que, a la postre, se echaría mano para conformar el texto original del artículo 123 constitucional.

En el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar Alberto Fuentes D., el 23 de agosto de 1914, estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario.

Eulalio Gutiérrez, en San Luis Potosí por Decreto del 15 de septiembre de 1914, estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de la tiendas de raya, la creación del Departamento el Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

En Tabasco, Luis F. Domínguez, por Decreto del 19 de septiembre de 1914, estableció la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

Por Decreto del 2 de septiembre del mismo año, el gobernador de Jalisco, Manuel M. Diéguez, consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones y establecía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En esa misma Entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los Decretos del 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de 9 horas, la prohibición del trabajo a los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, el Gobernador del Estado de Veracruz, Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal.

El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, el descanso semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la organización de la justicia laboral, a través del establecimiento de los tribunales del trabajo.

El 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe Don Venustiano Carranza, adiciona 7 artículos al Plan de Guadalupe, entre los que destacaba, por ser la base social del movimiento armado, el artículo 2º, que en el aspecto laboral sostenía: "El Primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha de todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que

garantice la igualdad de los mexicanos entre sí... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."

En este ambiente, se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo mas destacado: Le Ley de Relaciones Familiares, la Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, de Luis Cabrera.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado, expidió dos leyes en materia de trabajo: la del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y el Municipio Libre, fueron conocidas como las Cinco Hermanas. El segundo ordenamiento laboral citado contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 Constitucional; reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

Posteriormente el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el Proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo que elaboró la Comisión presidida en abril de 1915, por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubiarán Capmany,

proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos.

En el Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, expidió un Decreto por el cual se creó una sección del trabajo. El 27 de octubre de 1916, promulgó la Ley del Trabajo que reprodujo prácticamente el proyecto Zubiarán, agregando tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas; este último aspecto constituye uno de los antecedentes legislativos más remotos sobre la materia.

2.7. CONSTITUCION DE 1917

Como lo señalamos en el punto anterior Venustiano Carranza, en su discurso de Hermosillo el 24 de septiembre de 1913, da por terminada la lucha armada y convoca el Plan de Guadalupe.

El 12 de diciembre de 1914, da el Decreto de Adiciones y Reformas al Plan en el que ofrece: "Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de las que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio".

Por Decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo para que eligiera representantes para un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución. Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral que sesionó en jornadas preparatorias, se inició el 1º de diciembre de 1916 un periodo único de sesiones en el Teatro

Iturbide de Querétaro, en donde, Carranza presentó un Proyecto de Constitución reformada.

Fue decepcionante en el aspecto laboral el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe.

La fracción X del artículo 73, facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría. Al artículo 5º se le agregó el párrafo siguiente: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo igual que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".³⁷

La Comisión encargada de estudiar el artículo 5º del Proyecto de Carranza, presentó por tercera vez, en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, y el descanso hebdomadario. Negándose en cambio, los principios propuestos por los diputados Aguilar, Jara y Góngora, referentes a salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo; derecho de huelga; indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo; y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos suscitados, de lo que formarían parte de la sección de garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

Contra el dictamen se inscribieron 14 oradores, Heriberto Jara, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución; Héctor Victoria, criticó tanto el artículo del Proyecto de Carranza como al

³⁷ DÁVALOS MORALES, José. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo" Op Cit. Pág. 42.

dictamen, por considerar que se trataba insuficientemente el problema del trabajo, consideraba que el artículo 5º debía contener las bases sobre las cuales las Legislaturas Locales expedieran sus leyes del trabajo. Afirmó los principios fundamentales de lo que posteriormente sería el artículo 123. Por su parte, Alfonso Cravioto, ratificó la idea de dedicar un artículo especial para la cuestión laboral.

El rumbo que habían tomado las discusiones hizo comprender a Carranza que la decisión ya había sido tomada, y procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías, la redacción del nuevo título sobre el trabajo; integrando una Comisión junto con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y el Diputado Rafael L. de los Ríos; Comisión que elaboró un Anteproyecto basado en las ideas de Macías, el cual se sometió a consideración de numerosos diputados y una vez depurado se turnó a la Comisión respectiva.

La Comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. De este modo pasó México a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales.

Así pues, la Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, pero no ha permanecido estática en sus disposiciones, ha tenido 354 reformas, las cuales se han ido gestando conforme a los intereses y a las condiciones socioeconómicas.

2.8 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero transcrito en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores, la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, adoptándose la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional arriba señalada, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto

de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

2.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente a su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Este anteproyecto exigía para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre

la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades locales y federales del trabajo.

Estas reformas fueron aprobadas en noviembre de 1962.

El segundo anteproyecto fue concluido en 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado en los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran a intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

CAPITULO 3

NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO-LEY

3.1 CONTRATO COLECTIVO

3.1.1 SUJETOS:

Como ya vimos en el capítulo primero los sujetos que pueden celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo son:

Los trabajadores de la empresa, los cuales deben formar parte de un sindicato legalmente constituido y reconocido, por lo que las coaliciones accidentales de trabajadores no podrán celebrar un Contrato Colectivo, y

Los patrones, independientemente de que constituyan o no un sindicato; éste sujeto podrá ser una persona física o jurídica-colectiva (moral), siempre y cuando sea titular de una empresa o un establecimiento.

Dicho lo anterior y tratándose de una empresa en la que exista pluralidad de sindicatos, el sindicato deberá comprobar que dentro de la empresa los miembros pertenecientes a éste y que se encuentran prestando sus servicios de manera subordinada y personal, conforman la mayoría que el de los restantes.

En estos casos, para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo se observará lo establecido en el artículo 388 de nuestra legislación laboral, el cual señala que: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

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

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

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

De lo anterior podemos concluir, que el sindicato que represente la mayoría de los trabajadores será el que adquiera la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y deberá conservar esa mayoría de sus miembros activos dentro de la empresa para así sustentar el principio de democracia como elemento constitutivo del contrato.

La pérdida de la mayoría de miembros activos del sindicato dentro de la empresa, ocasiona la pérdida de la titularidad y la administración del Contrato Colectivo de Trabajo, misma que será declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

En dicho caso, podrá solicitar otro sindicato la mayoría y con ello la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo mediante subrogación legal, siempre que reúna el requisito de mayoría en cuanto sus miembros dentro de la empresa. Cubierto este requisito señalado en la ley, la Junta de Conciliación y

Arbitraje otorgará al sindicato solicitante la declaración de mayoría y la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario que ambas partes tengan capacidad de ejercicio; por lo que respecta a los patrones si son personas físicas, estará determinada su capacidad por las leyes civiles, si se trata de personas jurídicas-colectivas, el problema ya no será de capacidad, sino de representación.

3.1.2 CARACTERÍSTICAS

El Contrato Colectivo de Trabajo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, aunque en la realidad los sindicatos jamás demandan la celebración de éste por la vía ordinaria, ya que siempre emplazan a huelga.

Las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, se extienden a todas las personas que trabajan en una empresa, aunque no sean miembros del Sindicato que lo celebran, con limitación de los empleados de confianza.

El Contrato Colectivo de Trabajo, se debe revisar por lo menos 60 días antes del transcurso de 2 años.

Si ninguna de las partes solicita la revisión ni ejercita el derecho a huelga, el contrato se prorroga por un periodo igual al de su duración o continúa por tiempo indeterminado.

Los Contratos Colectivos de Trabajo una vez celebrados legalmente, adquieren autonomía propia, independientemente de las partes que intervinieron en su celebración.

3.1.3 CONTENIDO

De una manera general, podemos decir que todo Contrato Colectivo de Trabajo debe contener:

1. Nombres y domicilios de los contratantes,
2. Las empresas, establecimientos y secciones que abarca, es decir la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación,
3. Duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada,
4. Jornadas de trabajo, salario, intensidad y calidad de trabajo,
5. Días de descanso y vacaciones,
6. Cláusulas de jubilación, gratificaciones, fondo de ahorro, transporte, etc.,
7. Cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento,
8. Bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo,
9. Si se reconocen o aplican las cláusulas de exclusión,
10. Procedimiento y clasificación de sanciones,
11. Determinación de los puestos de confianza y si las disposiciones del Contrato Colectivo también comprenden a estos trabajadores,
12. Señalamiento de los puestos de planta y de los que deban considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo se ha dividido en 4 rubros:

El primero de ellos es la envoltura, que comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración y terminación.

El segundo es el normativo, el cual comprende todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, son las cláusulas en las que se busca mejorar la vida de los afiliados al establecer las jornadas de trabajo, el monto de los salarios, los días descanso y el derecho a vacaciones. Debiendo recordar que no podrán pactarse condiciones de trabajo menores a las que la propia Ley Federal del Trabajo establece.

Estas condiciones de trabajo son:

- A. **La jornada de trabajo.**- Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo deberá establecerse el tipo de jornada de trabajo y el horario que cada trabajador debe cubrir, dependiendo de la ocupación que desempeñe dentro de la empresa.

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

Euquerio Guerrero nos señala que jornada de trabajo "Es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o materia".³⁸

Ahora bien, la jornada de trabajo se clasifica en:

- a) Jornada Ordinaria; la cual será de ocho horas como máximo.

- b) Jornada Diurna; comprendida entre las seis y las veinte horas, misma que no podrá exceder del máximo establecido por la ley.

³⁸ GUERRERO, Euquerio.- Op. Cit.. Pág. 123.

- c) Jornada Nocturna; es la constituida entre las veinte horas y las seis horas, con una duración de siete horas.
- d) Jornada Mixta; es una combinación de las dos anteriores, esta jornada no deberá de comprender más de tres horas y media del periodo nocturno ya que se reputará como jornada nocturna.
- e) Jornada Reducida; es la más pequeña que la ordinaria, la cual busca la protección del trabajador en relación de edad o para evitar un trastorno de salud.
- f) Jornada Especial; nace del acuerdo entre el patrón y el trabajador repartiendo las horas de trabajo dentro de la semana con la finalidad de obtener el día de descanso en sábado o en otro día.
- g) Jornada Indeterminada; se refiere a los trabajadores domésticos, encontrando su fundamento legal en el artículo 333 de la Ley Federal de Trabajo.
- h) Jornada Continua; es aquella jornada ordinaria en la cual se le otorga al trabajador un descanso de media hora.
- i) Jornada Discontinua; se le otorga al trabajador un periodo de descanso que puede ser ocupado para consumir alimentos o simplemente descansar.
- j) Jornada de Emergencia; se prolonga la jornada del trabajador cuando el trabajador o trabajadores, el patrón o la misma empresa se encuentren bajo un riesgo inminente o se trate de un siniestro. La duración de esta

jornada solo se prolongará el tiempo necesario para evitar los supuestos anteriores, contemplados en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo.

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

B. El salario.- La cláusula del salario es la más importante dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, al ser esta prestación el único medio lícito para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia y con ello obtener condiciones de vida digna.

Como lo señalamos ya en el apartado 1.3 del presente trabajo, el salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado.

En esta cláusula se debe establecer la forma de pago y los días en que los trabajadores deberán de obtenerlo, el cual debe ser fijado por medio de tabulador que permitirá constituirlo bajo los principios de remuneración, justicia y continuidad.

La determinación del salario se da por acuerdo entre el patrón y el sindicato que representa el interés de la colectividad obrera, en caso de no llegar al acuerdo será establecido mediante sentencia colectiva que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C. **Días de descanso.**- Otra cláusula es la que determina los descansos a que tiene derecho el trabajador. Existen dos tipos de descanso:

- a) Descanso semanal. Es aquel en el cual el trabajador no se encuentra obligado a prestar sus servicios, cuyo objetivo atiende a recuperar las fuerzas utilizadas durante la jornada laboral, a mejorar la convivencia familiar y a las de orden social y cultural.

Aquí serán las partes las que convendrán el día en el cual el trabajador deberá disfrutar del descanso, siempre procurando que dicho día sea en domingo.

- b) Descanso obligatorio. Es aquel en el cual el trabajador conmemora las fechas más importantes y representativas en nuestro país como; el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre cada seis años, 25 de diciembre y las que determinen las leyes locales y federales electorales.

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

D. En cuanto al **periodo vacacional** tenemos que éste es un derecho irrenunciable del trabajador, toda vez que se trata de procurar un descanso necesario e indispensable para salvaguardar la salud de éste. Este descanso debe ser de forma continuada y equivalente al número de días laborados mismos que con fundamento en lo señalado en el artículo

76 de la Ley Federal del Trabajo se incrementan de manera proporcional al tiempo laborado en la empresa o industria, en la cual se presten los servicios remunerados y personales. Las partes convendrán la época en que los trabajadores deban disfrutar del periodo vacacional así como la prima correspondiente.

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

El maestro Briseño Ruiz nos señala que: "La seguridad social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la evolución humana en los aspectos psicofísicos, moral, social y cultural".³⁹

El tercer grupo es el mal llamado elemento obligatorio, decimos mal llamado por que coincidimos con el profesor Baltasar Cavazos al señalar que "... el vocablo "obligatorio" lo consideramos infortunado y poco pedagógico, independientemente de que conduce a confusiones, ya que podría pensarse que por exclusión los demás elementos no serían obligatorios."⁴⁰, por lo cual él decide emplear el termino compulsorio.

³⁹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho mexicano de los Seguros Sociales". Harla. México, 1987. Pág. 15.

⁴⁰CAVAZOS FLORES, Baltasar, et. al. "Hacia un Nuevo Derecho Laboral". Op. Cit. Pág. 195.

La finalidad de este grupo es buscar la paz social dentro de la empresa mediante el cumplimiento de las obligaciones contraídas por ambas partes como la cláusula de exclusión de ingreso o de admisión, cláusula de exclusión por separación, por el Reglamento Interior de Trabajo, así como las relativas al sindicato entre otros.

En relación con la Cláusula de Exclusión de Ingreso o de Admisión, podemos decir que es la que obliga al patrón a contratar únicamente a trabajadores que sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o bien de la unión de sindicatos en caso de que en la empresa exista pluralidad sindical.

Del mismo modo, el sindicato se encuentra obligado a proporcionar el personal requerido por el patrón dentro del plazo establecido por éste último para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación. De lo contrario, el patrón estará en la posibilidad de emplear a un trabajador que no se encuentre afiliado al sindicato.

En otras palabras, el efecto principal de esta cláusula es limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, a pesar de que dicha cláusula no se encuentra debidamente reglamentada en nuestra legislación, en la práctica es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente considerada.

En el Contrato Colectivo de Trabajo y con motivo de esta cláusula, se puede fijar un periodo de prueba durante el cual, el trabajador deberá acreditar que posee la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo estipulado.

Respecto a la Cláusula de Exclusión, tenemos que es la que obliga al patrón a separar de la relación laboral al trabajador que haya sido expulsado del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o haya sido expulsado de algún sindicato adherido al contrato o haya renunciado a ser miembro del sindicato.

Los requisitos de procedencia de esta cláusula de exclusión son los siguientes:

- a) El trabajador debe ser miembro del Sindicato que aplica la sanción,
- b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él,
- c) El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir los requisitos de fondo y de forma,
- d) Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

El sindicato debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se determine y valore la exclusión, en caso de encontrar fundada la petición del sindicato la autoridad aprobará la sanción solicitada, expulsando al trabajador del sindicato y separándolo de la relación laboral existente.

Para que el patrón quede sin responsabilidad, basta con que exista la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo, que se cerciore que el oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien pretende expulsar sea miembro del sindicato.

Ambas cláusulas tienen su fundamento legal en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. ... Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Sin embargo es importante destacar que ambas cláusulas no podrán hacerse extensivas a los trabajadores que no sean miembros del sindicato, siempre y cuando estos se hubieren encontrado prestando sus servicios con antelación a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

La mayoría de los autores de la doctrina mexicana consideran que esta cláusula ataca a la libertad de asociación profesional protegida por el artículo 358 de la ley laboral transcrito en el punto 1.7 del presente trabajo.

Asimismo, se viola la garantía de libertad señalada por el artículo 5º de nuestra Carta Magna, que establece que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que desee, si esta es lícita.

A pesar de esto, existen autores que señalan que esta cláusula no es anticonstitucional en virtud de que las garantías sociales están por encima de las individuales.

Por lo que se refiere al Reglamento Interior de Trabajo, diremos que no siempre se da dentro del contexto del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que puede suceder que haya empresas con Contrato Colectivo sin Reglamento Interior y viceversa.

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

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

Finalmente, el cuarto grupo esta integrado por las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, estas son cláusulas pactadas entre el sindicato o sindicatos y el patrón o patronos que suscriben el Contrato Colectivo de Trabajo y que pretenden prevenir situaciones futuras, ya sean conflictos que pudieran suscitarse durante la vigencia del contrato, tales como gastos de revisión del contrato; en caso de huelga, el salario de los trabajadores que deban percibir por la suspensión de labores debe ser íntegro, etc. Cabe mencionar que estos acuerdos o cláusulas no son necesarios para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

3.1.4 DURACIÓN Y FORMA

Para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo deben de cubrirse ciertos requisitos que le otorgan validez y, así hacerse extensivo a la totalidad de la clase trabajadora que ha logrado la suscripción del mismo en

beneficio propio, con el propósito de alcanzar un nivel laboral más digno y una calidad de vida decorosa.

El patrón que emplee trabajadores sindicalizados tiene la obligación de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato cuando éste se lo requiera, de lo contrario los trabajadores podrá ejercer el derecho a huelga.

De lo anterior, podemos concluir que existen dos vías por las que puede nacer un Contrato Colectivo de Trabajo, y estas pueden ser:

1. Por la vía ordinaria: Es decir por convenio directo entre el sindicato y el patrón,
2. Por la vía de huelga: Aquí encontramos varias formas:
 - a) Cuando el sindicato coacciona la patrón mediante la suspensión de labores para que éste acceda a celebrar el Contrato Colectivo,
 - b) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga,
 - c) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga,
 - d) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Independientemente de la forma de celebración todo Contrato Colectivo de Trabajo, debe hacerse por escrito, lo que es una garantía de autenticidad, certeza de los derechos y obligaciones, así como la posibilidad del conocimiento de normas por los trabajadores y terceros.

Otro requisito es que debe firmarse por triplicado bajo pena de nulidad de no ser así. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la autoridad correspondiente, es decir, ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, en donde se anotara la fecha y hora de presentación y, posteriormente se remitirá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente; toda vez que éste acto determina el orden jurídico que ha adquirido la empresa y determina la vigencia del contrato, salvo que las partes hubieren convenido fecha distinta a la del depósito.

Previamente a la recepción del depósito del contrato, las autoridades investigarán el número de sindicatos registrados que existan dentro de la empresa y los miembros que lo compongan.

Como vimos anteriormente, al no cumplir con los requisitos de celebrarse por escrito, firmarse por triplicado y que en cuerpo del mismo, no se determinen los salarios, se produce la inexistencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte, son causas de nulidad del Contrato Colectivo de Trabajo, la falta de personalidad jurídica del sindicato titular, es decir, cuando éste no ha cubierto los requisitos para su formación establecidos por la ley y por consecuencia no es reconocido legalmente y la falta de depósito del Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad correspondiente.

Por lo que respecta a la duración de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya señalamos que estos podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo determinado o fijo y por obra determinada.

En cuanto a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, tenemos que esta puede ser total o parcial a solicitud de las partes; es total cuando se examine en general el clausulado del contrato y será parcial en los casos de revisión del salario en efectivo por cuota diaria.

Existen varios tipos de revisión:

- a) **Convencional:** el patrón y el sindicato convienen la fecha en que deberá llevarse a cabo la revisión y los aspectos objeto de revisión. Esta revisión debe realizarse antes del vencimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

- b) **Obligatoria:** Se efectúa al vencimiento de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo. Dentro de este tipo existen dos formas de llevarse a cabo esta revisión:
 - Revisión Obligatoria en Plazo Convencional: se realiza en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato.

 - Revisión Obligatoria en Plazo Legal: el plazo solicitado por el sindicato para efectuar la revisión, bajo la sanción de prorrogarse el Contrato Colectivo de Trabajo por el tiempo en que estuvo en vigencia.

Para la revisión del Contrato Colectivo se debe observar las normas siguientes:

- a) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores o por un solo patrón cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión,

- b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de éstos y,
- c) Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

En cuanto a los tiempos para presentar la solicitud de revisión, tenemos que el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que:

“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 de depósito.”

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

En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo, éstas se pueden dar en cualquier tiempo mediante solicitud por parte del sindicato de trabajadores o de patrones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por tratarse de un proceso extraordinario, siempre y cuando:

- Existan circunstancias económicas que la justifiquen y,
- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Un Contrato Colectivo de Trabajo al igual que un contrato individual tiene diversas formas de terminación, las cuales son:

- a) Por mutuo consentimiento o voluntad de las partes: en este supuesto, las relaciones individuales en cuanto a la condiciones de trabajo permanecerán regidas por el Contrato Colectivo que ha desaparecido. En caso de existir otro sindicato, éste podrá solicitar al patrón la celebración de un contrato nuevo;
- b) Por terminación de la obra: los trabajadores deberán percibir el total de sus prestaciones debidas tales como vacaciones, salarios, prima de antigüedad, participación de utilidades, entre otras;
- c) Por el cierre de la empresa debido a causa de fuerza mayor: aquí los trabajadores deberán recibir las mismas prestaciones que en supuesto anterior, así como una indemnización de tres meses de salario.
- d) Por incosteabilidad notoria y manifiesta en la explotación,

- e) Por agotamiento de materia prima,
- f) Por concurso o quiebra.
- g) Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo: se da en la hipótesis de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo de Trabajo el cual solo ocasionará dicha terminación de contrato para los miembros del sindicato o sindicatos titular de éste, es decir, que las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimientos para las relaciones individuales de trabajo que se encuentren regidas por el contrato.

Cabe mencionar que la disolución del sindicato patronal no presupone la terminación del contrato colectivo pues todo patrón miembro de dicho sindicato continúa obligado a su cumplimiento.

Los Contratos Colectivos de Trabajo no pueden terminar por vencimiento del término en él establecido, por que como ya dijimos anteriormente aunque no se solicite su revisión tácita, automáticamente se considera prorrogado.

Todo Contrato Colectivo de Trabajo contempla una doble relación jurídica, una individual que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados y la colectiva, que se da entre la empresa y el sindicato.

Es posible que concluyan las relaciones colectivas creadas en virtud de los Contratos Colectivos de Trabajo y continúen las relaciones individuales de trabajo cuando por mutuo consentimiento termina la vigencia del Contrato Colectivo, lo que trae como consecuencia, la terminación de las

relaciones colectivas sindicato–empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador–empresa.

3.1.5 RADIO DE OPERACIÓN

Esto se determinará en el mismo contrato, depende de las empresas o establecimientos que lo celebren y el lugar en el que estas radiquen.

3.2 CONTRATO-LEY

Creemos indicado iniciar este capítulo recordando la definición del Contrato-Ley que nos da el artículo 404 de nuestra ley laboral, a pesar de ya haberlo mencionado en el apartado 1.6.3 del presente trabajo:

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

3.2.1 SUJETOS

Al igual que en el Contrato Colectivo de Trabajo, los sujetos que intervienen en la celebración de un Contrato–Ley son, los trabajadores y los patrones. Los primeros deben estar constituidos en sindicatos y pueden

celebrarlo uno o varios sindicatos de éstos y los patrones pueden ser varios patrones o sindicatos de patrones. En ambos casos los sindicatos deben estar legalmente constituidos y reconocidos.

Partiendo de lo antes expuesto, la titularidad pertenece al sindicato mayoritario de una determinada rama de la industria o como lo señala el maestro Mario de la Cueva a la coalición de sindicatos al ser estos los facultados para solicitar la celebración del Contrato-Ley o que se eleve a Contrato-Ley un Contrato Colectivo de Trabajo existente.

De acuerdo al artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que:

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

3.2.2 CARACTERÍSTICAS

- El Contrato–Ley tiene un rango superior al Contrato Colectivo de Trabajo,
- Las disposiciones contenidas en un Contrato–Ley, prevalecerán sobre las contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo que la empresa haya celebrado con anterioridad, siempre y cuando no sean menores a las contenidas en éste.

3.2.3 CONTENIDO

De acuerdo a lo establecido por el artículo 412 de la Ley Federal de Trabajo: "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, es decir, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases de integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley,
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas de la industria de que se trate, y
- VI. Las demás estipulaciones que señalen las partes".

Según el maestro Héctor Santos Azuela: "El contrato ley se regirá por los mismos principios aplicables al contrato colectivo; razón, por la cual, es de estricta procedencia lo dispuesto en el artículo 393 de la Ley".⁴¹

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

⁴¹ SANTOS AZUELA, Héctor.- "Derecho Colectivo del Trabajo". Segunda Edición. Porrúa. México. 1997. Pág. 188.

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

En cuanto a los derechos de los trabajadores sindicados que pueden tener dentro de la industria a que corresponda la aplicación del Contrato-Ley encontramos la cláusula de admisión y la cláusula de exclusión.

En la primera, se establece el derecho a los trabajadores que se encuentren agremiados al sindicato o sindicatos que conforman la pluralidad sindical para ser contratados en el futuro para los puestos vacantes o de nueva creación, adquiriendo el patrón o patronos la obligación de admitir dentro de estos puestos a trabajadores que sean miembros de dichos sindicatos y la obligación del sindicato a proporcionar el personal requerido por el patrón o patronos dentro del plazo establecido por éstos últimos; éste plazo será convenido dentro del Contrato-Ley.

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

3.2.4 DURACIÓN Y FORMA

Existen dos formas o procesos para la elaboración de un Contrato-Ley; ya sea que se solicite elevar a la categoría de Contrato-Ley a un Contrato

Colectivo de Trabajo existente o, que se haga la solicitud para crear un Contrato-Ley mediante una convención.

Para que un Contrato Colectivo de Trabajo pueda ser elevado a la categoría de Contrato-Ley se deben cumplir los siguientes requisitos:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno.
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría, es decir, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una misma rama industrial,
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia o copias de los Contratos Colectivos existentes que puedan elevarse a la categoría de Contrato-Ley y señalarán la autoridad ante la que estén depositados,
- IV. Interpuesta la solicitud, la autoridad que la reciba, deberá verificar que el sindicato cumpla con el requisito de mayoría, de ser cubierta esta condición ordenará la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, en el periódico oficial de la Entidad Federativa en cuestión y se señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones,
- V. Si no se llegasen a presentar oposiciones, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno según sea el caso, ordenará se publique el Contrato-Ley en el Diario Oficial de la Federación

o en el Diario Local, en la cual se hará la declaratoria de obligatoriedad en la circunscripción territorial correspondiente.

- VI. En el supuesto en que las partes interesadas presenten oposiciones, la autoridad ante la cual se realizó la solicitud deberá analizar las pruebas en la que la o las partes interesadas funden su negativa para elevar el Contrato Colectivo a Contrato-Ley. Examinadas las pruebas, la autoridad en caso de no encontrar fundada la negativa, ordenará la publicación del Contrato-Ley declarándolo obligatorio. De encontrar fundadas las pruebas que motivaron la negativa de las partes y de la autoridad de no elevar el Contrato Colectivo de Trabajo a la categoría de Contrato-Ley la solicitud será rechazada quedando las partes en la posibilidad de modificar o realizar un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato-Ley produce sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial o en el periódico oficial de la entidad federativa, a no ser que se disponga otra cosa.

En cuanto a la celebración de un Contrato-Ley por la vía de la convención tenemos que no es necesario que exista un Contrato Colectivo de Trabajo previo, ya que el Contrato-Ley nacerá de la solicitud realizada por el sindicato representante interesado en la celebración del contrato.

El procedimiento para celebrar el Contrato-Ley es el siguiente:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, la solicitud puede presentarla el sindicato representante de las dos terceras partes de los agremiados interesados en su celebración.

2. La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si el contrato será aplicable dentro de varias entidades federativas o zonas económicas, o ante el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno, si la jurisdicción es local.
3. Presentada la solicitud ante la autoridad correspondiente, ésta verificará que el sindicato cubra el requisito multicitado y decidirá si es benéfico y oportuno la celebración del Contrato-Ley para la industria en cuestión. Resuelto lo anterior y admitida la solicitud, la autoridad citará a las partes interesadas y a los representantes profesionales de las organizaciones sindicales a una convención mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación, en el diario local o por cualquier otro medio publicitario que juzgue adecuado para tal fin. En dicha convocatoria se señalará fecha, hora y lugar de la convención, misma que se realizará a los 30 días posteriores a la publicación de la convocatoria.
4. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno, o en su defecto por sus respectivos representantes.
5. En la inauguración de la convención, se formulará el reglamento de funciones y se organizarán las comisiones que se juzguen necesarias para realizar las negociaciones del Contrato-Ley.
6. En cuanto a los resultados de la convención, estos pueden ser:
 - a) Que las partes interesadas no acuerden las condiciones de trabajo y las demás cláusulas que integrarán el Contrato-Ley, quedando entonces los sindicatos en posibilidad de exigir la celebración de

un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo o insistir en la celebración del Contrato-Ley ejercitando el derecho a huelga o acudiendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a dirimir conflictos de carácter colectivo.

- b) En caso contrario, es decir, de acordar y aprobar el clausulado del Contrato-Ley el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno, tienen la obligación de ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el diario local declarándolo obligatorio en la rama de la industria y para todas las empresas y establecimientos que la conformen y dentro de la zona o zonas económicas, entidad o entidades federativas en la cual se encuentre establecida la rama industrial en cuestión.

El Contrato-Ley será de observancia obligatoria para las industrias que en un futuro se dediquen a la misma rama industrial.

A diferencia del Contrato Colectivo, el Contrato-Ley tendrá una duración de dos años y nunca podrá exceder de ésta.

El Contrato-Ley al igual que el Contrato Colectivo de Trabajo puede ser sujeto a revisión, para lo cual se observarán las siguientes normas:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la Ley;
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno, dentro del término de noventa días antes del vencimiento del Contrato-Ley.

- III. La autoridad que reciba la solicitud, verificará nuevamente que el sindicato solicitante cubra el requisito de mayoría de las dos terceras partes de los miembros. Posteriormente convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones interesados a una convención, la cual se llevará a cabo conforme a los lineamientos establecidos para la solicitud del Contrato-Ley.

- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un acuerdo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno, ordenará la publicación de las modificaciones al Contrato-Ley en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa con la finalidad de iniciar la vigencia del Contrato-Ley, salvo convenio en contrario.

La revisión del Contrato-Ley deberá solicitarse por lo menos noventa días antes de su vencimiento. Será revisable por los menos cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Si ninguna de las partes solicita oportunamente la revisión o no se ejerciera el derecho de huelga, se prorrogará por un periodo igual al de su duración. Sin embargo, si las partes en el momento de la revisión no se ponen de acuerdo, el contrato se termina.

Por su parte Santos Azuela expresa: "Con respecto a la prórroga automática la ley crea una presunción con respecto a que exista un acuerdo tácito entre los representantes del capital y el trabajo para mantener el contenido del contrato ley".⁴²

La prórroga automática de que nos habla el profesor Héctor Santos y la misma ley, podrá ser provisión siempre y cuando la convención siga

⁴² Ídem. Pág. 191.

vigente y las partes interesadas no lleguen a un acuerdo y convengan en continuar con las negociaciones.

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

En cuanto a la terminación de este Contrato la ley solo contempla dos casos de terminación y estos pueden ser:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga, con lo que mantendrá su vigencia hasta que se resuelva ésta.

CAPITULO 4

DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO-LEY

4.1 DIFERENCIAS

Al comparar el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley encontramos diferencias notorias que aunque no son las más si son de suma importancia.

4.1.1 SUJETOS

El Contrato-Ley, este puede ser celebrado por varios patrones o por uno o varios sindicatos de patrones.

A diferencia del Contrato Colectivo de Trabajo, que puede ser firmado por un solo patrón, por varios patrones o por varios sindicatos de patrones.

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

El Contrato-Ley, establece la pluralidad de cámaras de comercio al reglamentar que dicho contrato regirá por una rama industrial determinada en

donde las empresas que conforman la rama industrial son propiedad de varios patrones, que aunque no se encuentren afiliados a sindicatos (cámaras de comercio) si puedan celebrar el contrato por el número de patronos que pueden resultar involucrados en razón de las zonas geográficas o entidades federativas en donde puedan encontrarse establecidas las industrias.

4.1.2 CARACTERISTICAS

El Contrato Colectivo de Trabajo, nace por la vía ordinaria o por la vía de huelga y adquiere su autonomía propia; se deberá realizar la petición para celebrarlo ante el patrón y en caso de negativa por parte de este, los trabajadores mediante el sindicato o sindicatos que los representen podrán ejercitar su derecho a huelga, lo que trae como consecuencia que la solicitud de celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo se efectúe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a lo del registro del Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es para que pueda surtir sus efectos a partir de la fecha y hora en que el documento que contiene el contrato ha sido depositado ante la autoridad, salvo que las partes hayan acordado fecha distinta para su aplicación.

El Contrato-Ley, nace mediante la solicitud escrita de las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados o patronos presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante el Gobierno del Estado o Jefe de Gobierno y para que entre en vigor se necesita de la declaración de obligatoriedad de alguna de éstas autoridades.

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

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo menciona que:

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

Más adelante establece lo que debe de entenderse por establecimiento: “... por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

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

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

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

El Contrato-Ley, es un contrato de industria; nos dice el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que el objeto de celebrar el Contrato-Ley es para establecer las condiciones sobre las cuales deberá prestarse el servicio personal y subordinado de los trabajadores que pertenezcan a una determinada rama industrial.

Ahora bien, como industria debemos entender que es: El conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales.

El apartado A del artículo 123, en su fracción XXXI inciso "a" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos da la clasificación de las ramas industriales, mismo que a la letra dice:

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

a) Ramas Industriales y servicios:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

- 3.- Cinematográfica,
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;

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

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

18.- Ferrocarrilera;

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

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

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

Una vez establecida la clasificación de las ramas industriales, podemos decir que desde el punto de vista jurídico, la industria es aquella que realiza una actividad productiva de bienes y servicios que los comerciantes (industriales) desarrollan en empresas o talleres con la finalidad de ofrecer o almacenar su producción de servicios.

La doctrina ha establecido una característica de suma importancia para poder suscribir el Contrato-Ley. Esta característica, es la competencia desleal en cuanto a las condiciones de trabajo entre industrias que pertenezcan a una misma rama industrial, es decir, si existen dos industrias dedicadas a la producción de un mismo producto y, en una de ellas se otorgan mejores

condiciones de trabajo, la segunda de ellas podría perder personal al desertar sus trabajadores y enfilarse dentro del personal de la industria que otorga mejores condiciones laborales.

Desde nuestro punto de vista, este aspecto es básico para tomar en cuenta la celebración del Contrato-Ley, ya que las industrias además de producir bienes y servicios son creadoras de fuentes de trabajo, lo que da la posibilidad a los trabajadores de solicitar la celebración del Contrato-Ley ante la autoridad correspondiente para que se subsane este aspecto de competencia y poder ser beneficiados con la unificación de las condiciones de trabajo en todas las empresas que conformen la rama industrial, sin importar la zona económica o entidad federativa a la que pertenezcan.

El Contrato Colectivo de Trabajo, nace sin la intervención de autoridad alguna y su aplicación y perfeccionamiento entraña el reconocimiento de la autoridad federal o locales del trabajo;

De la forma y aplicación del Contrato-Ley, se encarga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Presidente de la República;

Las disposiciones del Contrato-Ley siempre prevalecerán a las del Colectivo de Trabajo;

La aplicación del Contrato-Ley puede ser a nivel nacional y el Contrato Colectivo de Trabajo no;

Un Contrato Colectivo de Trabajo puede ser elevado a Contrato-Ley; pero un Contrato-Ley nunca podrá ser igual a un Contrato Colectivo de Trabajo;

El Contrato Colectivo de Trabajo se debe revisar por lo menos sesenta días antes de que se cumplan los dos años de su vigencia o duración.

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

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

En cuanto a la revisión y modificación del Contrato-Ley esta será solicitada noventa días antes del vencimiento de éste ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno por el sindicato mayoritario o por los patronos, quedando obligada la autoridad ante la cual se solicito la revisión a comprobar el requisito de mayoría del sindicato cuando éste último ha interpuesto la solicitud; verificado el requisito, la autoridad citará a las partes involucradas a una convención que se llevará a cabo mediante los procedimientos establecidos para la formación del Contrato-Ley. Al llegar las partes interesadas a un acuerdo, la autoridad ordenará se publiquen las modificaciones realizadas al contrato en el Diario Oficial de la

Federación o en el diario local, con el objeto de iniciar la vigencia de las reformas realizadas al contrato a partir de su publicación, salvo que las partes convengán fecha distinta.

Por lo que corresponde a la revisión del salario en efectivo por cuota diaria, esta deberá ser solicitada por los sindicatos que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y sesenta días antes del transcurso del año de iniciada la vigencia del Contrato-Ley.

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

4.1.3 FORMA

Para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, es indispensable que sea por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, si no se cumple con este requisito; con la finalidad de que cada una de las partes contratantes posea un ejemplar y el tercer juego sea depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Mientras que para la celebración del Contrato-Ley no es fundamental que se firme por triplicado, éste debe ser solicitado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ante el Gobernador del Estado o Jefe

de Gobierno y basta con que se acompañe a la solicitud, una copia del contrato que se pretende que sea ley.

Realizada la presentación de la solicitud, el sindicato deberá comprobar que reúne el requisito de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, mismo que será verificado por las autoridades correspondientes y juzgara si es o no oportuna la celebración del Contrato-Ley.

Para que el Contrato-Ley se lleve a cabo, deberán las partes someterse a un procedimiento en el cual, las partes deberán conformar comisiones necesarias para realizar las negociaciones y acordar la forma en que deberán prestarse las condiciones colectivas de trabajo; resueltas y acordadas las cláusulas que integrarán el Contrato-Ley, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno ordenaran se publique el Contrato-Ley en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa correspondiente, con la declaración de "ser obligatorio en la rama industrial" en cuestión.

El Contrato Colectivo de Trabajo incluye cláusulas relativas a la capacidad y adiestramiento de los trabajadores de la empresa y el Contrato-Ley no las contempla;

El Contrato Colectivo de Trabajo, también determina las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y el Contrato-Ley no las contempla;

Otra diferencia, es que en el Contrato Colectivo de Trabajo, encontraremos también las reglas sobre el procedimiento y clasificación de sanciones;

A diferencia del Contrato–Ley, en el Contrato Colectivo de Trabajo se determina sobre los puestos de confianza;

Dentro del contenido del Contrato–Ley se establecen las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas de la industria de que se trate;

En cuanto a las formas de celebración del Contrato Colectivo de Trabajo puede ser:

- o Por convenio directo entre sindicatos y patronos,
- o Por convenio directo entre las partes derivado de un conflicto de huelga,
- o Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes,
- o Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de huelga,
- o Por sentencia colectiva en un conflicto de naturaleza económica dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cambio, el Contrato–Ley se celebra mediante el sistema de declaración de obligatoriedad de un contrato o mediante la convención. En ambas formas la solicitud la deben presentar las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados o de patronos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno.

4.1.4 DURACION

El Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos desde el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que en el mismo documento se señale otra fecha.

El Contrato-Ley, surte sus efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial local.

Otra de las diferencias notables entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley es la vigencia de cada uno de ellos, toda vez que la Ley Federal del Trabajo establece la duración de los Contratos Colectivos de Trabajo en el artículo 391 en su fracción III.

Artículo 391. "El contrato colectivo contendrá:

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

En la práctica, la duración más utilizada en el Contrato Colectivo de Trabajo es por tiempo indefinido o por tiempo fijo. En el supuesto de celebrarse un Contrato Colectivo por obra determinada, este atenderá a la naturaleza del pacto.

Por su parte el artículo 412 fracción III, establece la duración del Contrato-Ley:

"El contrato ley contendrá:

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

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

4.2. SEMEJANZAS

En este apartado trataremos lo referente a las semejanzas existentes entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley. Dichas semejanzas las establece la Ley Federal del Trabajo, al remitirnos y mencionar que el Contrato-Ley se regirá o le serán aplicables ciertos artículos referentes al Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que sería inútil negar que el antecesor del Contrato-Ley es el Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

La condición que impone la ley laboral en cuanto a que los trabajadores deben pertenecer a un sindicato, se debe a que es mas sencillo atender la solicitud de una comunidad de trabajadores por medio de un representante (sindicato) a atender las demandas independientes de cada uno de los trabajadores.

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

En cuanto a la solicitud para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, existiendo pluralidad sindical dentro de una empresa y que dicha

variedad sindical sea de sindicatos gremiales, sindicatos de empresa y/o sindicatos de industria, estos resolverán el otorgamiento de la representación de la comunidad obrera sindicada para realizar los trámites correspondientes de conformidad con el artículo 388 de la ley.

Como podemos observar, la figura del sindicato es esencial en la vida jurídica colectiva laboral, toda vez que es el único medio que poseen los trabajadores para poder exigir sus derechos, demandar mejoras en las condiciones laborales y de sentirse protegidos ante las arbitrariedades de los patronos.

Desafortunadamente, no todos los trabajadores pueden afiliarse a un sindicato, y mucho menos alcanzar los beneficios de un Contrato Colectivo de Trabajo o un Contrato-Ley ya que no cubren el requisito de veinte trabajadores como mínimo para poder formar un sindicato, pues existen empresas que no requieren de gran personal, por lo que los trabajadores se ven limitados a recibir las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Por lo que hace a su forma o contenido, la Ley Federal del Trabajo nos proporciona el contenido de ambos contratos al establecer en sus artículos 391 referente al Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 412 por lo que concierne al Contrato-Ley lo siguiente:

- Nombre o nombres de la empresa o empresas que lo celebran, así como el nombre o nombres de las industrias contratantes,
- El domicilio correspondiente de cada una de éstas,

- La designación de la o las empresas, establecimientos, o industrias a las cuales es aplicable el contrato,
- El nombre o nombres de los sindicatos contratantes y sus domicilios.
- La duración del contrato,
- La jornada de trabajo que no podrá rebasar el máximo establecido por la ley (ocho horas).
- Los días de descanso y vacaciones,
- El monto de los salarios, recordando que la falta de esta determinación evitará que los contratos produzcan sus efectos.
- Las condiciones de las jubilaciones.
- Las demás estipulaciones que las partes convengan.

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

Dentro de las demás estipulaciones que pueda contener el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, es lo referente a las sanciones por incumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores y patronos, así

como las sanciones relativas por faltas de los trabajadores en días laborables. Cabe mencionar que en este supuesto, los retardos pueden convertirse en faltas, es decir, que tres retardos se computaran como falta en día laborable. Acumulando determinado número de faltas, ya sea por reunir cierto número de retardos o por faltas discontinuas injustificadas, el trabajador será sujeto a sanciones disciplinarias.

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

Otra semejanza, es que tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, como el Contrato-Ley, son revisables cada dos años.

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

A este respecto el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo menciona:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las

condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

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

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

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

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

medio de un procedimiento especial, en donde se analizará el motivo que dio origen a la solicitud.

Los conflictos de naturaleza económica se llevarán a cabo por medio de un procedimiento especial el cual consiste en tramitar dichos conflictos ante las autoridades correspondientes, en donde las juntas promoverán en cualquier tiempo una conciliación entre las partes afectadas, siempre y cuando no se haya dictado una resolución.

La solicitud planteada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá realizarse mediante demanda escrita debiendo contener:

1. Nombre y domicilio del promovente.
2. Los documentos en que funde su petición.
3. Deberá exponer los hechos y las causas que dieron origen al conflicto económico.
4. Las pretensiones del promovente de manera clara.
5. Deberá acompañarse a la demanda:
 - a) Documentos públicos o privados que pretendan comprobar la situación económica de la empresa o industria de que se trate.
 - b) La relación de los trabajadores que presten sus servicios dentro de la empresa o industria, indicando los generales de cada trabajador, así como el puesto que ocupan, el salario que perciben y su antigüedad.

- c) Dictamen realizado por un perito referente a la situación económica de la empresa o de la industria.
- d) Las pruebas que juzgue conveniente el promovente en donde justifique su pretensión.
- e) Las copias necesarias de la demanda y anexos para correr traslado a la contraparte.

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

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

Si las partes no llegaren a un acuerdo, expondrán los hechos y causas que dieron origen al conflicto formulando sus peticiones, mismas que serán desahogadas junto con los documentos que prueben la existencia del conflicto, las que serán analizadas e investigadas por tres peritos designados por la junta, quienes en un termino de treinta días emitirán su dictamen en el que manifiesten un proyecto de solución al conflicto.

De acuerdo a lo señalado por el artículo 910 de la Ley Federal del Trabajo:

“El dictamen de los peritos deberá contener por lo menos:

- I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que percibían los trabajadores;
- III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama industrial y las condiciones generales de trabajo que rijan entre ellos;
- IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
- V. La condición general de la industria de que forman parte la empresa o establecimiento;
- VI. Las condiciones generales de los mercados;
- VII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.”

El dictamen, se anexará al expediente girándose copia del mismo a las partes interesadas, para que formulen las observaciones, conclusiones y consideraciones que consideren pertinentes. Si alguna de las partes formulare alguna objeción, la junta citará a las partes a audiencia en donde asistirán los peritos para disipar las dudas de los interesados acerca del dictamen, si alguna

de las partes considera que el dictamen ha sido formulado en base a hechos falsos, éste podrá ofrecer las pruebas que tengan por objeto comprobar el engaño bajo el cual se ha realizado el dictamen.

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

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

Otra semejanza es que tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo, como en el Contrato-Ley hacen que el trabajador de nuevo ingreso se adhiera a lo pactado en dichos contratos, ya que ambos contienen cláusula de inclusión.

De esto se desprende también que ambos contratos tienen la cláusula de exclusión.

Dichos contratos unifican las condiciones de trabajo, cada uno en su ámbito de validez;

Sin embargo, dichas condiciones en ninguno de los dos contratos deben ser inferiores a las señaladas en la Ley Federal de Trabajo.

En cuanto a su duración, si en ambos contratos los sindicatos de trabajadores no ejercen el derecho de huelga, ni ellos o los patrones solicitan la revisión parcial o total del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley, estos contratos se prorrogarán por el periodo igual al de su duración inicial, es decir, por 2 años más, o en caso del Contrato Colectivo de Trabajo continuará por tiempo indefinido, ya que se presume que ambas partes están de acuerdo en seguir con las mismas condiciones de trabajo que se encuentran establecidas en el contrato y posiblemente hayan acordado la prórroga del contrato.

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

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 427 establece las causas de suspensión.

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

- I. La fuerza mayor o en caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima no imputable al patrón,
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado,
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos por la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables."

En el caso de la fracción primera, el patrón o el representante de éste, tiene la obligación de informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta apruebe o no la suspensión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 829 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. Cabe mencionar que las causas dispuestas por esta fracción permiten que la suspensión del trabajo se realice antes de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo dispuesto en las fracciones II y VI arriba señaladas, obligan al patrón o a su representante legal a dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la intención de suspender la relación laboral colectiva para que ésta resuelva sobre la procedencia o improcedencia de tal decisión y otorgue la autorización para suspender la relación de trabajo.

Con respecto a lo establecido en las fracciones III, IV y V, el patrón previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se interrumpa el trabajo de algunos trabajadores de la empresa o de la totalidad de estos, siguiendo el procedimiento establecido para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

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

A este respecto consideramos que es insuficiente la indemnización fijada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues en la actualidad existe una gran tasa de desempleo, haciendo con esto casi imposible encontrar un nuevo empleo. Considero que se debería tomar en cuenta la situación económica del país y la probable dependencia y situación económica que pueda tener el trabajador, es decir, si tiene hijos que dependan económicamente de él, la edad de éstos, etc., pues en tales situaciones la indemnización resultaría una burla para el trabajador, con lo que quedan sin

vigencia los propósitos del derecho laboral de justicia social y el establecimiento de garantías que permitan una vida digna para los trabajadores y sus dependientes.

Quizá el artículo 431 de la Ley Federal del Trabajo, nos da un remedio para la designación de las indemnizaciones para los trabajadores al establecer que tanto el sindicato representante como los mismos trabajadores están facultados para solicitar cada seis meses a la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten los motivos de la suspensión y que en caso contrario la junta deberá fijar un plazo no mayor a treinta días para que se reanuden las labores de los trabajadores suspendidos, notificando de este término al patrón para que anuncie a los sindicatos y a los trabajadores suspendidos por los medios adecuados a consideración de la junta para que los trabajadores reanuden sus labores en la empresa o establecimiento, quedando obligado el patrón a reinstalar a los trabajadores en sus antiguos puestos.

Si el patrón no informa a los empleados suspendidos de la reanudación de las labores o apertura del establecimiento, éste deberá indemnizar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley de la materia.

“Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menos de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte

días por cada uno de los años siguientes en que hubiesen prestado sus servicios.

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Por su parte, el artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo, permite a los trabajadores que no hayan sido colocados en sus puestos a partir de la reanudación laboral a que soliciten ante la junta la reinstalación de su trabajo en la empresa o la indemnización y los salarios vencidos.

Cada uno de los contratos establece sus causas de terminación, pero en ambos una de ellas es por el mutuo consentimiento de las partes.

Al respecto el artículo 434 de la legislación laboral nos señala:

"Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

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

- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Las causas del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

Ahora bien, en relación con lo establecido en las fracciones I y V del artículo citado, el patrón esta obligado a dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que apruebe o desapruebe la terminación de las relaciones colectivas de trabajo dentro de la empresa o empresas correspondientes.

En el supuesto de incapacidad o muerte del patrón a que se hace referencia en la fracción I, José Dávalos nos dice que: "solo puede ser viable esta causal de terminación, en los casos de la pequeña industria y de los talleres artesanales".⁴³

Esta observación resulta valiosa, pues la ley no especifica en que casos o que tipo de empresa o industria puedan quedar incluidas en los supuestos, pudiendo llegar a pensarse que tanto las empresas e industria que cuentan con una infraestructura mas avanzada puedan solicitar la terminación colectiva de las relaciones laborales por causa de incapacidad o muerte del

⁴³ DÁVALOS MORALES, José. "Tópicos Laborales" Segunda edición. Porrúa, México. 1998. Pág. 340.

patrón, cuando se encuentran organizadas de tal manera que cualquiera de estos sucesos lo menos que ocasionarían sería la terminación de las relaciones laborales.

Con respecto a la fracción III, el patrón deberá obtener previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar por terminada la relación laboral colectiva.

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

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

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

Para que los trabajadores puedan ejercer el derecho a huelga, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo como en el Contrato-Ley, se necesita que lo ejerciten la mayoría de los miembros del sindicato al que pertenezcan.

Ambos contratos son niveladores de las fuerzas del capital y trabajo.

Tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, como el Contrato-Ley, corresponden al Derecho Social.

Los multicitados contratos son instrumentos de lucha, impuestos por la fuerza de los sindicatos de los trabajadores.

Tanto el uno como el otro, se extienden a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas, aunque no estén sindicalizados.

CONCLUSIONES

De todo lo anteriormente señalado. podemos concluir lo siguiente:

Primera.- El trabajo se traduce en un derecho y un deber del hombre, es una actividad humana, intelectual o material la cual debe ser remunerada.

Segunda.- El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre el hombre y el estado.

Tercera.- El Derecho Colectivo de Trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre un grupo de trabajadores y de patrones, creadas o dictadas por ellos mismos de acuerdo a sus intereses, los cuales quedan sin efecto o cambian al terminar las épocas o sistemas políticos que les dieron origen.

Cuarta.- La Relación de Trabajo, es aquélla que se da entre el Trabajador y el Patrón, cuando el primero le presta un servicio personal subordinado al segundo a cambio de una remuneración por dicho servicio.

Quinta.- Por Contrato de Trabajo debemos entender que es un acuerdo de voluntades celebrado entre Trabajador y Patrón para la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

Sexta.- El Contrato de Trabajo Individual se da entre un patrón y un trabajador, se clasifica de acuerdo a la duración de la relación laboral y este puede suspenderse, rescindirse o terminar.

Séptima.- La suspensión de un contrato individual de trabajo es por tiempo determinado, es decir, el trabajador deja de prestar sus servicios por determinado tiempo y el patrón deja de pagar la remuneración.

Octava.- La rescisión de la relación de trabajo, se puede dar por causas imputables al trabajador o por lo que se denomina retiro; y por causas imputables al patrón, se llamará despido.

Novena.- La terminación de la relación laboral, es aquella que se da por mutuo consentimiento o por alguna causa que hace imposible su continuación.

Décima.- El Contrato Colectivo de Trabajo, es aquel que pueden celebrar solamente uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, en el cual se determinan las condiciones especiales según las cuales los trabajadores deben prestar sus servicios en una o mas empresas.

Décima Primera.- El Contrato-Ley es aquel celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores que prestan sus servicios en una determinada rama de la industria con varios patrones, cuya finalidad es establecer las condiciones de trabajo de una rama de la industria determinada en todo el país, en un estado, en varios estados, en una zona económica que abarca varios estados o en una zona económica que forma parte de un solo estado. Se le denomina ley por que es elevada a tal por decreto del Ejecutivo Federal o Estatal.

Décima Segunda.- El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa, en tanto que el Contrato-Ley, es un contrato de industria.

Décima Tercera.- Para la celebración tanto del Contrato Colectivo como del Contrato-Ley se requiere la existencia de uno o varios sindicatos de trabajadores que lo soliciten y de un patrón que puede estar sindicalizado o no.

Décima Cuarta.- El Contrato Colectivo de Trabajo se solicitará ante el patrón o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de negativa por parte del patrón, mientras que el Contrato-Ley se solicitará ante el Poder Ejecutivo Federal o Local.

Décima Quinta.- El Contrato Colectivo de Trabajo nace a la vida jurídica al momento de realizar el depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que las partes pacten fecha distinta, en tanto que el Contrato-Ley nace a la vida jurídica al momento de publicarse en el Diario Oficial de la Federación o Diario Local y se haga la mención de ser obligatorio, salvo acuerdo en contrario

Décima Sexta.- El contenido de estos es semejante, ya que incluyen las condiciones generales de trabajo, como son nombres y domicilios de las partes, empresas, establecimientos, zonas o entidades federativas que abarquen, las horas laborables o jornadas, los días de descanso, los días de vacaciones, los salarios y la duración.

Décima Séptima.- Ambos contratos deben realizarse por escrito y por triplicado, con la finalidad de que las partes que celebraron el contrato posean una copia del contrato y la tercera es para realizar el depósito ante la autoridad correspondiente. El Contrato Colectivo deberá ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Décima Octava.- Ambos contratos son revisables y se pueden modificar sus cláusulas. La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo debe solicitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato; mientras que para el Contrato–Ley debe realizarse la solicitud ante el Gobernador del Estado, el Jefe de Gobierno del D.F. o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social noventa días antes del vencimiento del contrato.

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

Vigésima.- La duración del Contrato Colectivo de Trabajo puede ser por tiempo indefinido, por obra determinada o por tiempo fijo, mientras que la duración del Contrato–Ley solo será de dos años.

Vigésima Primera.- Una de las formas de terminación puede ser por mutuo consentimiento, es decir por acuerdo entre las partes.

Vigésima Segunda.- Ambos contratos son prorrogables, si los trabajadores no ejercen su derecho a huelga.

Vigésima Tercera.- Jerárquicamente el Contrato–Ley esta por encima del Contrato Colectivo como fuente formal especial del Derecho Laboral.

Vigésima Cuarta.- Debido a ese rango superior que tiene el Contrato-Ley, sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, podemos concluir que no es necesaria la existencia de ambos contratos, ya que el primeramente citado puede sustituir al segundo de ellos.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCÍA, Manuel. "Introducción al Estudio del Derecho Laboral". Bosch. Barcelona. 1958.

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

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

BORREL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Sista. México. 1996.

CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Normativo Laboral". Omeba. Buenos Aires. 1966.

CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral". Tomo I. Segunda Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Tomo III. Vol. I. Heliasta. Buenos Aires. 1989.

CARPIZO, Jorge. "La Constitución Mexicana de 1917". Porrúa. Sexta Edición. México. 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, et. al. "Hacia un Nuevo Derecho Laboral". Tercera Edición. Trillas. México. 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "38 Lecciones de Derecho Laboral". Trillas. México. 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "500 preguntas sobre Temas Laborales". Segunda Reimpresión. Trillas. México. 1992.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Formulario de Derecho del Trabajo". Esfinge. México. 1988

DAVALOS MORALES, José. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo". Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Quinta Edición. Porrúa. México. 1997.

DAVALOS MORALES, José. "Tópicos Laborales". Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I, Décima Edición. Porrúa. México. 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo II, Décima Edición. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo". Segunda Edición. De Palma. Buenos Aires. 1974.

GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

KROTOSHIN, Ernesto. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo". Vol. I. De Palma. Buenos Aires. 1963.

MARX, Carlos. "Trabajo Asalariado y Capital". Barcelona. Nova Terra. 1970.

PLANIOL, Marcel, et. al. "Tratado Elemental de Derecho Civil". Traducción de la Décima Segunda Edición Francesa por José M. Cajica Camacho. Cárdenas 1950.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. "Derecho Mexicano del Trabajo". Porrúa. México. 1949.

RAMOS, Eusebio y Ana R. Tapia Ortega. "Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Publicaciones Administrativas y Contables. (PAC) México. 1986.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Vol. I. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor. "Derecho Colectivo del Trabajo". Segunda Edición. Porrúa. México. 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Porrúa. México. 2003.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Revisada y Actualizada por el Lic. Jacinto Lobato.- Berbera Editores, S.A. de C.V., México. 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edición comentada por Francisco Ruiz Fonseca. PAC. México. 1982.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Eusebio Ramos y Ana R. Tapia Ortega. Quinta Edición. Sista. México. 1994.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SISTEMATIZADA Y TEMATIZADA.
Cavazos Flores, Baltasar et. al. Veinticincoava Edición. Trillas. México. 1990.

OTRAS FUENTES

VAZQUEZ, José Antonio. "Apuntes de Derecho del Trabajo II". Recopilado por José Romero Lagunas. Facultad de Derecho. México. 1929.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA "Diccionario de la Lengua Española". Tomo II. Vigésima Edición. Espasa-Calpe. Madrid. 1984.

Vc B
[Handwritten signature]