



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

“LA FUNCIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO”

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

ARTURO ENRIQUE MORA REYNERO

ASESOR: LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

2012





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA FUNCIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
-------------------	---

CAPÍTULO 1

EL SINDICALISMO EN MÉXICO

1.1 Antecedentes del los Sindicatos.....	9
1.2 Definición de Sindicato.....	11
1.3 Diversos Tipos de Sindicatos.....	14
1.4 Requisitos y Registro de los Sindicatos.....	16
1.5 Estatutos de los Sindicatos.....	19
1.6 Los Sindicatos como titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	23

CAPÍTULO 2

PRINCIPALES ASPECTOS JURÍDICOS DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

2.1 Origen y Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.....	25
2.2 Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.....	29
2.3 Duración del Contrato Colectivo de Trabajo.....	32
2.4 Forma del Contrato Colectivo de Trabajo.....	33
2.5 Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	33
2.6 Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.....	36
2.7 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.....	37
2.8 Concepto del Contrato-Ley.....	39
2.9 Requisitos del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.....	41
2.10 Diferencias entre Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley.....	44
2.11 Jurisprudencias relacionadas.....	48

CAPÍTULO 3

PRINCIPALES INCIDENCIAS EN EL DEPÓSITO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

3.1 Depósito de Contrato Colectivo de Trabajo.....	52
3.2 Principios procesales, competencia, personalidad y legitimación.....	53
3.3 Acuerdos de no-depósito del Contrato Colectivo de Trabajo y sus consecuencias.....	55
3.4 Acuerdo de incompetencia del Contrato Colectivo de Trabajo y sus consecuencias.....	60

CAPÍTULO 4

LA FUNCIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 Efectos del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo.....	62
4.1.1 Entre las partes.....	63
4.1.2 Entre Terceros.....	64
4.2 Consecuencias de no depósito del Contrato Colectivo de Trabajo.....	65
4.3 El Contrato Colectivo de Trabajo como medio de prueba.....	66

4.3.1 Ofrecimiento.....	67
4.3.2 Preparación.....	67
4.3.3 Desahogo.....	68
4.4 Propuesta funcional para el Contrato Colectivo de Trabajo.....	68
4.4.1 Integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	69
4.4.2 Funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	70
4.4.3 Facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	71
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75

INTRODUCCIÓN

Una figura de vital importancia dentro del Derecho Laboral mexicano, así como para los trabajadores sindicalizados, es la figura del contrato colectivo de trabajo.

El esfuerzo de los trabajadores por reunirse o asociarse en agrupaciones, a través de las cuales tengan la organización, representación y fuerza necesaria para suscribir los pactos colectivos, por medio de los cuales obtener mejores condiciones de trabajo, como pueden ser prestaciones laborales, salarios, bonos etc., y de esta manera poder exigir a los patrones la satisfacción de las mismas, pero en la vida cotidiana, los trabajadores sindicalizados cuando demandan a los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en muchísimas ocasiones, se ven en desventaja jurídica, es decir, por diversas situaciones se ven imposibilitados para acreditar ante dicha junta las prestaciones extralegales que reclaman.

Es así, que en el primer capítulo, enfocamos nuestra atención a los antecedentes, diversos tipos, requisitos y registro de los sindicatos, toda vez, que estos son los que representan el interés colectivo de los trabajadores y por consecuencia son los únicos que pueden suscribir contratos colectivos de trabajo con los patrones, pactos colectivos que rigen las relaciones laborales dentro de las empresas.

En el capítulo dos se estudia el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es el aspecto toral de la presente investigación, y es analizado desde el punto de vista doctrinal y en el derecho positivo vigente y práctico, como son el origen, concepto, contenido, duración, forma, revisión, terminación de los contratos colectivos, en virtud de que de estos derivan las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores sindicalizados.

Se estudia en el capítulo tercero, el depósito de los pactos colectivos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que este trámite es de suma importancia para que los trabajadores sindicalizados, cuando demanden a los patrones ante la Junta que les correspondan, puedan acreditar las prestaciones extralegales a que tienen derecho.

En el cuarto capítulo de este trabajo recepcional se analiza a fondo la importancia que tiene el depósito de los pactos colectivos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en los archivos de estas se encuentran depositados, y que por las facultades que tienen, su funcionamiento, y también por estar representadas por el gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria y de las actividades ya sea federal o local, se llega a la conclusión, que las juntas se encuentran obligadas oficiosamente aplicar el contrato colectivo de trabajo, aunque no sea ofrecido por las partes, dada la obligatoriedad del contrato. Ya que cuando un trabajador demanda a la empresa en la cual presta o prestaba sus servicios, es muy difícil para él por diversas situaciones, exhibir en juicio el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales dentro de la empresa, y que por diversas situaciones ¿no sabe si existe o no contrato colectivo de trabajo en su empresa? y si existe ¿donde se encuentra depositado? ¿cuál es su sindicato? ¿cuáles son las prestaciones a que tiene derecho? etc. etc., por tales razones y motivos el trabajador se encuentran en desventaja jurídica en el juicio, ya que este tiene la carga probatoria, toda vez, que las prestaciones que se encuentran establecidas en el pacto colectivo, son prestaciones extralegales y por tal motivo a él le corresponde la carga probatoria, además, las empresa tienen el capital económico para contratar abogados o despachos que defiendan sus interés.

Lo expuesto en líneas anteriores es precisamente lo que motiva a elaborar en el capítulo 4 de mi trabajo, una propuesta, toda vez, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas a aplicar el contrato

colectivo de trabajo aún cuando no sea ofrecido por las partes, dada la obligatoriedad del contrato, especificado a través de la creación del artículo 390 Bis, que a mi criterio debe establecer lo siguiente:

“Artículo 390 Bis.- Cuando se inicie un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas de oficio solicitarán al área donde se encuentre depositado el Contrato Colectivo de Trabajo, copias certificadas del contrato colectivo, se tomara en cuenta al momento de dictar el laudo correspondiente.”

CAPÍTULO 1

EL SINDICALISMO EN MÉXICO

1.1 Antecedentes de los Sindicatos

En México, particularmente en la época colonial, la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían en aquel entonces. En la época de la Independencia imperaban las ideas de la Legislación Francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no organizados, que tendieran a subir los salarios, existiendo también las sociedades mutualistas como la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, la Sociedad Filarmónica Ceciliana entre otras.

Después de la independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical pues la industria que empezaba a surgir y la situación en que se encontraban los trabajadores les impidieron el goce de la libertad sindical y en consecuencia la de la asociación profesional;¹a partir del periodo pre-constitucionalista, para tratar de identificar a la asociación de trabajadores, se empezaron a usar diversas denominaciones, como las siguientes: Asociación Profesional y Sindicato, posteriormente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en el Artículo 123 fracción XVI, se usaron esas dos denominaciones para referirse a la asociación de trabajadores, señalando que la Carta Magna, hasta la fecha las sigue usando. La Ley Federal del Trabajo de 1931, uso únicamente la palabra sindicato, para identificar a la asociación de trabajadores, la Ley Federal del Trabajo actual, usa hasta la fecha exclusivamente la denominación de sindicato. También es importante indicar, que en la Ley de 1931, se impuso a los sindicatos la obligación de registrarse

¹ Vid. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, México, 1981, pp. 351-352.

ante la autoridad que resultara competente, como puede verse del artículo que a continuación se transcribe:

“Artículo 242. Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para este efecto, deberán remitir por duplicado a dichas autoridades:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la mesa directiva de la misma agrupación;

II. Los estatutos;

III. El acta de la sesión en que se haya elegido la directiva o copia autorizada de la misma, y

IV. El número de miembros de que se componga.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará un tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, produce también efectos ante las autoridades locales del trabajo.”

1.2 Definición de Sindicato

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, indica cual es la definición de sindicato:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Del artículo antes transcrito, se desprende que tanto los trabajadores como los patrones se pueden asociar para constituir un sindicato.

“El concepto jurídico de asociación lo expresa el Código Civil en su artículo 2670:

“Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.”

La asociación y el contrato de sociedad coinciden en que constituyen agrupaciones permanentes de individuos para realizar un fin común, pero se distinguen en que la sociedad tiene

el carácter preponderantemente económico, aunque sin constituir especulación comercial si es sociedad civil, según lo establece el artículo 2688, del propio Código.

Por otra parte, la coalición constituye también una agrupación de trabajadores o patronos para la defensa de los intereses comunes, pero se trata de una agrupación transitoria, por lo que una vez realizado su objeto esporádico, queda disuelta; en tanto que el sindicato de trabajadores es una agrupación permanente, que se considera como coalición permanente para los efectos del emplazamiento de huelga conforme al artículo 441 de la Ley laboral.

El derecho genérico de asociación está consagrado en el artículo 9º constitucional, que en su parte conducente dice:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”

Ahora bien, la fracción XVI del artículo 123 Constitucional contiene la garantía específica del derecho de asociación sindical, al decir:

“tanto obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus

respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Aparentemente, el artículo 9º constitucional, al proteger el derecho de asociación, parece comprender también a las asociaciones sindicales, por lo que podría considerarse redundante la citada fracción XVI. Empero, ambos preceptos tienen distinta significación y origen, pues el artículo 9º contempla una garantía política, dentro de los principios clásicos de liberalismo, mientras que la citada fracción XVI contiene una garantía eminentemente social.

“Es el sindicato –señala Cepeda Villareal, como coalición permanente y registrada ante la autoridad competente, el que goza de personalidad jurídica; es decir, es el sujeto colectivo de derecho del trabajo y tiene capacidad legal para celebrar el contrato colectivo; para ejercitar las acciones que nazcan del contrato colectivo o de la Ley; para pedir la revisión del contrato colectivo que hubiere celebrado. Finalmente, el sindicato tienen capacidad legal para demandar o ser demandado por faltar al cumplimiento del contrato colectivo o de la Ley.”²

Por todo ello, la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9º constitucional como garantía individual, y como garantía social encuentra su fundamento legal en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, por lo que,

² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B. Climent Beltrán, 18ª edición, Esfinge, México 1999.

los sindicatos de trabajadores o sindicatos obreros son un instrumento de derecho social, por lo que respecta a los sindicatos patronales y de acuerdo con Juan Climén Beltrán este señala "... aunque los sindicatos pueden ser patronales, la característica sindical en México reside en la agrupación de los trabajadores...",³ en efecto el sindicato patronal es un instrumento de derecho patrimonial, toda vez que los sindicatos patronales, lucharan en el campo de la producción económica para conseguir un equilibrio equitativo mediante la creación de un derecho autónomo que superara las garantías sociales de los trabajadores a fin de que estos pudieran compartir los beneficios de la producción, de la riqueza material, de la civilización y de la cultura a través de la contratación colectiva.⁴ A mayor abundamiento, como ya se señalo líneas arriba, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretamente en el Artículo 9º, se encuentra el fundamento legal de la libertad de asociación, y de ahí surge la creación de todas las personas morales que existen en México, como son: Sociedades Civiles, Sociedades Mercantiles, Sociedades Cooperativas etc. Confirma lo anterior y estamos de acuerdo con el Dr. Ignacio Burgoa la garantía social cuando dice que "También la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9 constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI."⁵

1.3 Diversos Tipos de Sindicatos

³ Vid. CLIMÉNT BELTRAN Juan B. Derecho Sindical, Segunda edición, Esfinge, México, 1999, p.71.

⁴ Vid. TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 361.

⁵ Vid. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, decimacuarta edición, Porrúa, México, 1989, p.376-377.

Los artículos 360 y 361 de la Ley de la materia, establecen cuales son los diversos tipos de sindicatos que pueden existir.

“Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, 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; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”

“Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.”

En relación a los diferentes tipos de sindicatos que menciona el primero de los artículos, y de acuerdo con el Doctor Néstor de Buen Lozano los sindicatos gremiales “... constituyen el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras de la edad media...”,⁶ en efecto los sindicatos gremiales, son de los primeros sindicatos que existieron, por lo que son muy antiguos. En cuanto a la división de los sindicatos, en cuanto a sus profesiones, oficios o especialidades, esto debilita la unión de los sindicatos y quien se fortalece o se beneficia con esta división de los trabajadores, es la clase patronal. En cambio los sindicatos de empresa fortalecen la defensa de los intereses de los trabajadores que prestan sus servicios para una empresa. En cuanto a los sindicatos industriales, se puede citar al Sindicato Hulero, con relación a los sindicatos nacionales de industria, sus miembros prestan sus servicios a una misma o varias empresas de la misma rama industrial y que pueden estar en dos o más entidades federativas, como pueden ser el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana o Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la Republica Mexicana.

1.4 Requisitos y Registro de los Sindicatos

“**Artículo 365.** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los

⁶ Vid. DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Sexta edición, Porrúa, México, 1985, p.699.

casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

En relación al registro de los sindicatos de trabajadores, el Gobierno Federal y Gobiernos Locales, violan el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948,⁷ el cual fue suscrito por nuestro país el 1° de abril de 1950, toda vez, que dicho tratado no establece que los sindicatos deben registrarse ante dichas autoridades, y aunque en teoría el registro representa solamente efectos declarativos al respecto concordamos con el Lic. Juan

⁷ Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Climén Beltrán cuando indica que “...se ha discutido si el registro tiene efectos declarativos o constitutivos, y esta controversia ha quedado ya resuelta, en el sentido de que tiene carácter meramente declarativo...”⁸ lo cual no se da en este país ya que a los sindicatos independientes, democráticos o los que no se someten a las políticas gubernamentales, se les retarda o no se les otorga la “Toma de Nota”, es decir, no les entregan el documento con el cual los sindicatos tienen reconocimiento legal, a mayor abundamiento, a los sindicatos incómodos para el gobierno se les retrasa o simple y sencillamente se les niega su registro, por lo que este reconocimiento que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los estados, es decir, el otorgamiento de la “Toma de Nota” no debería de existir en nuestro país, ya que esto, lo usa el gobierno en contra de los sindicatos, como medio de presión y control, para poder manejar a su antojo a los sindicatos, además, el tratado 87 de la OIT, suscrito por México se encuentra jerárquicamente hablando al mismo nivel que la Carta Magna, por tal motivo es obligatorio para dichas autoridades, por lo que el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo debe de ser considerado inconstitucional, ya que los sindicatos, en lugar de solicitar su registro, solo deberían dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, de la creación de dicho sindicato, de los cambios a su directiva o de las modificaciones a sus estatutos, y no como ilegalmente lo establece la ley de la materia, lo anterior encuentra sustento en el artículo 1º Constitucional, precepto que tuvo una gran reforma el 10 de junio de 2011, el cual se transcribe a continuación:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para

⁸ Vid. CLIMÉNT BELTRAN Juan B. Op. Cit. p.72.

su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

...”

1.5 Estatutos de los Sindicatos

La norma fundamental que regula la vida interna de los sindicatos son los estatutos, a su vez, la legalidad de las organizaciones sindicales se encuentra sustancialmente en los propios estatutos sindicales, por lo cual, estos deben de ser redactados exclusivamente por los sindicatos sin intervención de ninguna autoridad, los cuales deben de ser aprobados por una asamblea de los trabajadores, señalando que el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo es casi una copia del artículo 3º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que trata sobre “Libertad Sindical y Derecho de Sindicación de 1948” el cual fue ratificado por México el 1º de abril de 1950,⁹ como puede verse con la transcripción de dichos artículos:

Los artículos 359, 371 y 372 de la Ley de la materia, establecen todo, lo relacionado con los estatutos sindicales.

“Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.”

“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

⁹ Ídem.

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato 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. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y

adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

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

X. Periodo de duración de la directiva;

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

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

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.”

“**Artículo 372.** No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.”

Artículo 3 del convenio 87 de la OIT

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Y toda vez, que la constitución y los tratados internacionales se encuentran en el mismo nivel jerárquicamente hablando, por tal motivo, dichos tratados se encuentran por encima de las leyes federales, por lo cual, la Ley Federal del Trabajo se encuentra por debajo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que trata sobre “Libertad Sindical y Derecho de Sindicación” de 1948, el cual fue ratificado por México el 1º de abril de 1950, por lo que dicho convenio es obligatorio para el gobierno Mexicano, y a partir de la reforma constitucional antes citada, se espera una mayor protección en beneficio para todos los trabajadores, sindicatos, etc.

1.6 Los Sindicatos como Titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo

Un sindicato es considerado titular del contrato colectivo de trabajo el cual rige las relaciones laborales dentro de una empresa, toda vez que este, representa el mayor interés profesional de los trabajadores, por lo anterior, dentro de los efectos legales más importantes derivados de la titularidad del

contrato colectivo de trabajo se pueden mencionar los siguientes: 1.- El sindicato tiene la administración del contrato colectivo de trabajo; 2.- El sindicato es el único que puede emplazar a huelga a la empresa, es decir, en las posteriores revisiones ya sean estas contractuales y salariales o bien por violaciones al contrato colectivo de trabajo; 3.- El sindicato, tendrá la certeza y seguridad jurídica de que ningún otro sindicato podrá registrar otro pacto colectivo en esa misma empresa, ya que si un sindicato intentara hacerlo, la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, ni siquiera le daría trámite. Esos supuestos, se originan por alguna de las formas previstas en la Ley Federal del Trabajo que pueden ser: a) De común acuerdo, empresa y sindicato celebren, firmen y depositen un Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente; b) Que un sindicato demande la firma de contrato colectivo de trabajo en una empresa y además, que ese pacto colectivo sea firmado, depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, esto solo se puede dar cuando en esa empresa no existe contrato colectivo de trabajo, que rija las relaciones laborales; c) Que un sindicato demande la titularidad del contrato colectivo de trabajo, además, que ese sindicato gane el juicio de titularidad.

CAPÍTULO 2

PRINCIPALES ASPECTOS JURÍDICOS DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

En el derecho colectivo de trabajo, se encuentra una trilogía jerárquica de las instituciones que lo sustentan, en tercer grado se encuentra la

sindicación, en segundo grado la huelga y en primer grado los contratos colectivos de trabajo.¹⁰

El contrato colectivo de trabajo, es la parte medular de esta investigación, y toda vez que el pacto colectivo, son los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio, además, este acto jurídico, no solo es de suma importancia en nuestro país, sino también a nivel mundial, por lo que, de acuerdo a lo que señala el maestro Mario de la Cueva **“es una lucha permanente, en la cual, cada batalla concreta sería un episodio que afectaría a la clase obrera en su totalidad”**¹¹

Por lo anterior cobra vital importancia, el contrato colectivo de trabajo, en cuanto a su celebración, registro, revisión, cumplimiento etc., es por ello que se da un enfoque general de las características que reviste el mismo.

2.1 Origen y Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo

El origen de los contratos colectivos de trabajo se puede dar de varias formas, según la doctrina:

1.- El común acuerdo de las partes

2.- La resolución de la autoridad

En la primera de las hipótesis, el origen de los contratos colectivos de trabajo, se da cuando hay acuerdo de voluntades entre la empresa o

¹⁰ Vid. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Decimaquinta edición, Porrúa, México, 1981, p. 375.

¹¹ Vid. Ibidem. pp. 379-380.

establecimiento y el sindicato al que pertenecen los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa o establecimiento.

Respecto al acuerdo de voluntades que impera en la celebración de los contratos colectivos en México, esta carece casi de vigencia, es decir, por la desigualdad económica que hay entre el patrón y el trabajador, de acuerdo con el Dr. Baltasar Cavazos "...entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta...",¹² ya que existen principios generales no renunciables e impuestos por el legislador aún en contra de la voluntad del patrón y que éste debe de acatarlos al celebrar un contrato, ya que si se dejará a la libre voluntad de las partes, el patrón, por regla general, tiene la tendencia de abusar y explotar al trabajador en virtud de que el más fuerte tiende a abusar del más débil. Por lo que la celebración de los pactos colectivos no se puede dejar a la voluntad de de los patrones y trabajadores, por lo que estoy de acuerdo con el Dr. Baltasar Cavazos cuando indica "...no es posible dejar a la "autonomía de la voluntad..." la fijación de las condiciones del servicio..."¹³ toda vez, que si fuera por los patrones, que son los económicamente poderosos, jamás por su propia voluntad celebrarían los contratos colectivos en beneficio de los trabajadores. Por lo que concuerdo con lo que señala Baltasar Cavazos "Es decir la voluntad y capacidad negociadora de los trabajadores en materia contractual, se sustituyen por principios generales no renunciables, impuestos por el legislador, que deben regir sobre cualquier acuerdo particular".¹⁴

Otro ejemplo de no acuerdo de voluntad, es la huelga, que se puede dar cuando en una empresa no existe contrato colectivo de trabajo, y el sindicato al cual se encuentran afiliados los trabajadores, solicita del patrón, por medio de un emplazamiento a huelga, y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

¹² Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus, México, 1976, p. 16.

¹³ Vid. Ídem.

¹⁴ Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Cuarta edición, Trillas, México, 2006, p.17

correspondiente, la firma de un pacto colectivo, para que rija las relaciones laborales en dicha empresa, porque de otra manera el patrón nunca por su voluntad, le proporcionaría mejores prestaciones a sus trabajadores.

En la segunda de las hipótesis, es decir, en la resolución de la autoridad, el origen de los contratos colectivos, se da cuando en los conflictos del orden económico, se dicta la resolución que puede implicar aumento o disminución de: personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso, se pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, tal como lo establece el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 919. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.”

Ahora bien, nacen a la vida jurídica los contratos colectivos de trabajo también de dos formas:

A.- La ordinaria: Cuando el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo. Tal y como lo establece el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo el cual se transcribe a continuación:

“Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 fracción II.”

B.- La huelga: En términos del artículo 450 de la Ley Laboral el cual a la letra reza:

“Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.”

Los requisitos para la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo se establecen en los artículos 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que el nacimiento de los contratos se da de la siguiente manera:

- a) En primer término, es menester que se trate de un sindicato legalmente constituido.
- b) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional y para ello debe tener afiliados suyos prestando servicios en la empresa o establecimiento, ya que los trabajadores en forma individual, no pueden solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo.
- c) Cuando se trata de varios sindicatos dentro de la misma empresa, se observarán las reglas contenidas en el numeral 388 de la Ley Laboral.

2.2 Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo

El mismo está previsto en el numeral 391 de la Ley Laboral, esto es, que deberá de contener:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Además, se deben de considerar lo que establece el artículo 393 del código laboral el cual señala, que no producirá efectos de contrato colectivo al

que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales, agregando lo que establece el artículo 390, es decir, que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

También, la Ley laboral permite que en los contratos colectivos se pueda establecer la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y solamente en estos casos las Junta de Conciliación Arbitraje, ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias; de lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como lo establece artículo 392 de la ley de la materia.

Cabe apuntar que, en base a las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo, éste ha sido dividido por los tratadistas y estudiosos del Derecho Laboral en cuatro partes, a saber:

- A) La envoltura
- B) Elemento obligatorio
- C) Elemento Normativo
- D) Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o solo algunos departamentos de aquella; también se incluyen las cláusulas que señalan el nacimiento, duración, revisión y terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra; cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las cláusulas de exclusión de ingreso, de exclusión por separación, etc.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican las condiciones de trabajo: horarios, duración de la jornada, descansos, salarios, vacaciones, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrarlo o revisarlo: Gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.

2.3 Duración del Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo puede celebrarse:

- a) Por tiempo indefinido.

- b) Por tiempo fijo o determinado, este tipo de contrato es común solo cuando la empresa o establecimiento necesita trabajadores por cierto período, para realizar labores que tiene un límite de tiempo, por ejemplo en las tiendas o centros comerciales, comúnmente en el mes de diciembre contratan trabajadores solo para esta temporada y al concluir esta concluye su contrato.

c) Para obra determinada, cuando una empresa contrata trabajadores para realizar una obra determinada, por ejemplo los trabajadores de la construcción, pueden tener un contrato colectivo de trabajo que durará solo el tiempo que perdure la obra, ya que al concluir ésta, se concluye el contrato antes mencionado.

2.4 Forma del Contrato Colectivo de Trabajo

Tal y como lo dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y después de anotar la fecha y hora, surtiendo efectos el contrato colectivo, desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

2.5 Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo

La revisión del contrato colectivo de trabajo, constituye el procedimiento para la reconsideración obligatoria de las cláusulas del contrato, mediante el cual las partes fijan de común acuerdo las condiciones de trabajo que habrán de regir en el nuevo periodo de vigencia.

La revisión del contrato colectivo de trabajo puede revestir dos formas:

1) Voluntaria: Se puede revisar cuando las partes así lo deseen en cualquier tiempo y lugar.

2) Obligatoria: Cuando se trata de una revisión integral, es decir, de clausulado y salarial, pudiéndose exigir cada dos años siempre que se solicite cuando menos sesenta días antes de su vencimiento.

El artículo 399 de la ley de la materia, establece 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 del depósito.

También cabe señalar que el artículo 399 Bis de la Ley Laboral, nos dice que los contratos colectivos de trabajo serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y que la solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en términos del artículo 399, 399 Bis, o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, lo anterior se encuentra establecido en el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

Es frecuente que las revisiones al pacto colectivo, sean solicitadas por los sindicatos mediante el derecho de huelga, por considerar las agrupaciones sindicales que mediante la presión que representa para el patrón el emplazamiento a huelga, se pueden lograr mayores ventajas y beneficios, también, es real que ningún patrón, en forma voluntaria, antes de que se venzan los plazos para que los sindicatos presenten sus emplazamiento a huelga, para las revisiones contractuales o salariales, solicite a los sindicatos que se lleven a cabo platicas conciliatorias, para de común acuerdo otorgar los incrementos a dichas revisiones, por lo que los sindicatos, siempre deben de presentar sus emplazamientos a huelga, ya sea por revisión salarial o contractual dentro de los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, como se dijo líneas arriba, si los sindicatos no presentan sus emplazamientos a huelga dentro de los tiempos establecidos en la ley de la materia, los trabajadores se quedarían sin incrementos por uno o dos años, toda vez, que el artículo 400 de la Ley determina:

“Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”

También es importante mencionar, que en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición legal alguna, que exija que la solicitud de revisión de un contrato colectivo de trabajo, deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, basta con solicitar la revisión en los términos apuntados artículo 399, con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aun cuando sea en forma extrajudicial, lo anterior encuentra sustento en la siguiente Ejecutoria:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SOLICITUD DE REVISIÓN DEL. PUEDE PRESENTARSE EN FORMA EXTRAJUDICIAL. En la Ley Federal del Trabajo, no existe disposición legal alguna que exija que la solicitud de revisión de un contrato colectivo de trabajo, deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Basta con solicitar la revisión en los términos de artículo 399 de la Ley Laboral, con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aún cuando sea en forma extrajudicial. Informe 1980. Tercero Parte. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. P. 237.”

En la práctica, todos los sindicatos prefieren presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el emplazamiento a huelga, ya sea por revisión contractual o salarial, ya que esto les da mayor seguridad jurídica.

2.6 Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo

Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 401 y 434, el contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:

- 1.- Por mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- Por terminación de la obra.
- 3.- El cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el contrato colectivo se aplique exclusivamente a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su

vigencia en aquellos departamentos o establecimientos que permanezcan abiertos.

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

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

6.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

7.-En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables.

8.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

2.7 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo

El Contrato colectivo de trabajo, lo define el artículo 396 del Código laboral:

“Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios

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

El maestro Alberto Trueba Urbina, señala que en el pacto colectivo se impone el derecho social, el cual es la base del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en los Contratos Colectivos de Trabajo se establecen normas proteccionistas y reivindicatorias a favor de los trabajadores, el cual tiene por objeto, lograr a través de la celebración del mismo, el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales.¹⁵ Con la limitación de no afectar los derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidas en el artículo 123 constitucional y en el Código Laboral, también, "...el contrato colectivo se aplica a personas que no son parte en el contrato, puesto que son obligatorias para todos los trabajadores que entran al servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a los trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebran, al no pertenecer al mismo..."¹⁶, también el Dr. Ignacio Burgoa confirma que en los contratos colectivos se impone el derecho social "...la Constitución vigente, además, consigna las llamadas *garantías sociales*, o sea, un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica, contenidos, principalmente, en los artículos 123 y 127 constitucionales,..."¹⁷

Sin pretender entrar en una polémica, que si el Contrato Colectivo de Trabajo, es un verdadero contrato con arreglo a la noción clásica civilista, ya que no es la finalidad de este trabajo recepcional, en virtud de que el derecho

¹⁵ Trueba-Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, México, 1981, pp. 383-384.

¹⁶ Idem. pp. 392-393.

¹⁷ Vid. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo, decimonovena edición, Porrúa, México, 1983, pp.130-131.

positivo Mexicano así lo establece, por lo que es pertinente transcribir el comentario que realiza al artículo 386 en la Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia del Lic. Juan B. Climent Beltran q.e.p.d., que confirma lo expresado por el Doctor Alberto Trueba-Urbina, lo cual es el siguiente:

“COMENTARIO. Contrato colectivo. La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidas en el artículo 123 constitucional y en el Código laboral.”¹⁸

Agregando, que el contrato colectivo de trabajo, es aplicable a todos los trabajadores de la empresa, es decir, es extensivo a terceros, toda vez que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa, aunque no intervengan en su celebración, lo que quiere decir, que es aplicable a trabajadores que no sean sindicalizados e inclusive a trabajadores de confianza, salvo que exista en el contrato colectivo de trabajo disposición en contrario, lo anterior se encuentra regulado por los artículos 396 y 186 de la ley de la materia.

2.8 Concepto de Contrato-Ley

El concepto del Contrato-Ley lo establece claramente el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se transcribe a continuación para una mayor comprensión:

¹⁸ Juan B. Climent Beltrán; Op. cit; p.292

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

De dicho precepto, se desprende lo siguiente: nace como una extensión de las condiciones de trabajo de una empresa a una rama industrial, y tomando en cuenta el concepto de contrato-ley o contrato colectivo obligatorio (es la segunda especie de las convenciones colectivas y el segundo nombre viene de la circunstancia de que su vigencia depende de **una declaración de obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo**), que se desprenden del artículo 404, tres sub especies o hipótesis a) el que se extiende a una o varias entidades federativas; b) el que se aplica a una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades; y c) el que cobra vigencia en todo el territorio nacional para una rama de la industria, y dentro de los contratos-ley existentes podemos señalar los siguientes:

1. Contrato-Ley de la Industria de la Transformación del Hule en productos manufacturados.
2. Contrato-Ley de la Industria de la Radio y Televisión.
3. Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcoholera y Similares de la Republica Mexicana.
4. Contrato-Ley de la Industria Textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

5. Contrato-Ley de la Industria Textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas, tejidos y telares de tablas Jacquard o agujas de la Republica Mexicana.
6. Contrato-Ley de la Industria Textil del ramo de géneros del punto.
7. Contrato-Ley de la Industria Textil del ramo de la lana.

También es de señalarse, que en su momento histórico el contrato-ley cumplió su función de regular actividades productivas para que aplicara a todos los patrones y trabajadores de las ramas industriales afectos, en beneficio de las partes y la consecuencia armonía y paz social, sin embargo, en la actualidad y con la liberación y globalización mundial de la producción y precios de productos manufacturados, resulta que una rama industrial afecta al contrato-ley, a las empresas pequeñas les lesiona y no pueden satisfacer todas las prestaciones del mismo; en consecuencia, en los últimos años no han surgido nuevos contratos-ley; y en opinión de diversos tratadistas y sectores empresariales y sindicales, estos tienden a desaparecer.

2.9 Requisitos del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley

Los requisitos tanto del contrato colectivo de trabajo, como del contrato-ley, los señalan los artículos 391 y 412 del Código Laboral respectivamente:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

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

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

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

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

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

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

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

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

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

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Se puede afirmar que el contenido o requisitos de los contratos-ley, son los mismos para los contratos colectivos de trabajo, por lo que a esos requisitos se agregarían los siguientes: a) Los contratos-ley son por tiempo determinado, es decir, por el tiempo determinado de dos años; b) La revisión de los contratos-ley debe presentarse por medio de la coalición los sindicatos que tengan una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo que en la revisión salarial, debe presentarse por lo menos sesenta días antes del transcurso de un año, contado a partir de la vigencia del contrato-ley, por lo que respecta a la solicitud de la revisión contractual, esta debe presentarse, por lo menos noventa días antes del vencimiento del contrato-ley.

2.10 Diferencias entre Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley

Es importante decir, que los contratos-ley nacieron derivados de los contratos colectivos de trabajo que existían en las ramas de la industria, emergiendo en beneficio de las partes contratantes y la consecuente armonía y paz social, por lo que entre estos dos Contratos existen diversas similitudes, mas sin embargo, entre las diferencias más importantes, se pueden mencionar a las siguientes:

Contrato Colectivo de Trabajo	Contrato-Ley
<p>Definición: Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.</p>	<p>Definición: Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.</p>
<p>Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.</p> <p>Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p>	<p>Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.</p>

<p>El contrato colectivo de trabajo, se firma normalmente entre una empresa y un sindicato, y se debe depositar ante la Junta Federal o Junta Local según corresponda, por lo que las subsecuentes revisiones se solicitan ante la misma Junta, señalando que la Ley Federal del Trabajo no establece que las solicitudes de revisión salarial o contractual, se deban presentar ante la Junta correspondiente, pero los sindicatos prefieren realizarlo ante dichas Juntas.</p>	<p>La solicitud para la firma de un contrato-ley o bien para las subsecuentes revisiones se harán ante las siguientes autoridades:</p> <p>Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.</p>
<p>Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:</p> <p>I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;</p> <p>II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y</p> <p>III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.</p>	<p>Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:</p> <p>...</p> <p>II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o Territorio o al jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;</p> <p>...</p> <p>Artículo 419 bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.</p>

<p>Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.</p> <p>Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.</p> <p>La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.</p>	<p>La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.</p>
	<p>Se diferencia también, el contrato-ley del contrato colectivo de trabajo en la manera de celebrarlo y revisarlo, es decir, las solicitudes para revisar el contrato-ley se presentará al Secretario de Trabajo y Previsión Social si el radio de acción aplicará a dos o más Entidades Federativas, o industrias de jurisdicción federal o en su caso al Gobernador del Estado respectivo o al titular del Gobierno del Distrito Federal en la actualidad, si se tratara de industrias de jurisdicción local. Las autoridades antes</p>

señaladas verificando el requisito de mayoría y si a su juicio es oportuno y benéfico la celebración del Contrato-Ley convocarán a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. Es importante resaltar la facultad de la autoridad para determinar si conviene o no según la situación económica que prevalezca la celebración de un contrato-ley.

La convocatoria para celebrarlo se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos de mayor circulación; y señalará el lugar para la celebración de la convención con fecha y hora, la cual será fijada dentro de un plazo no menor de treinta días. La convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o por el representante que se designe. El convenio debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores de la rama de la industria de que se trate y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores; a probado el mismo,

	<p>el Presidente de la republica o el Gobernador del Estado lo publicarán en el Diario Oficial o en el periodo oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria respectiva, obligatorio para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad Federativa correspondiente, en la zona económica respectiva o en todo territorio nacional. El mismo producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial o en la fecha que se haya señalado en la convención que lo aprobó.</p>
--	---

2.11 Jurisprudencias relacionadas

Las tesis que a continuación se transcriben, tienen relación entre los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley.

Registro IUS: 166703

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Agosto de 2009, p. 151, jurisprudencia, Laboral.

Número de tesis: 2a./J. 95/2009

Rubro: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO

RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN.

Texto: De los artículos 33, 386, 387, 391, 396 y 400 a 403 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales aquéllos prestarán un servicio subordinado y éstos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores; y si bien del contenido de dichos numerales se infiere que en la elaboración del contrato colectivo imperan los principios de libertad contractual y de autonomía de la voluntad de las partes, esa libertad no es absoluta, pues está condicionada a que no se estipulen derechos inferiores a los consignados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a que no se vulneren garantías individuales. Por otra parte, si bien desde el punto de vista material el contrato colectivo de trabajo posee naturaleza normativa, esa circunstancia no es bastante para otorgarle el rango de ley, pues no posee las características formales ni los efectos materiales propios del acto legislativo, ni puede considerarse como un acto de autoridad susceptible de impugnación en el juicio de amparo, ya que no colma las características que todo acto de autoridad debe tener para ser impugnado como acto reclamado en el juicio de garantías, ya que en su emisión no participa un ente que posea la naturaleza de autoridad -sino únicamente las partes contratantes, que se obligan en los términos de su texto- y que, por ende, incida en forma unilateral en la esfera jurídica de los contratantes. No obstante, esto no significa que su

contenido escape al control de constitucionalidad, pues tratándose del juicio de amparo directo, en términos de los artículos 44, 46, 158 y 166, fracción IV, primer párrafo, de la Ley de Amparo, es posible que, al señalar como acto reclamado el laudo donde se haya interpretado y aplicado un contrato de esa naturaleza, se verifique la inconstitucionalidad de sus cláusulas, siempre y cuando se haya planteado su nulidad en el juicio laboral de origen y la Junta de Conciliación y Arbitraje haya hecho el pronunciamiento, pues de estimar lo contrario, se permitiría la existencia de un pacto que pudiera ser violatorio en sí mismo de derechos fundamentales, protegidos en la Constitución General de la República, lo que pugna con los principios constitucionales referidos.

Precedentes: Contradicción de tesis 153/2009. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Centro Auxiliar de la Quinta Región. 10 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Delgado Durán.

Tesis de jurisprudencia 95/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de julio de dos mil nueve.

Registro IUS: 189755

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIII, Mayo de 2001, p. 445, tesis 2a. LXII/2001, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS-LEY. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NI CONTRARIAR LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

Texto: Las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siendo alguna de las formas o medios de hacerlo la celebración del contrato colectivo de trabajo, o bien, del contrato-ley, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en tales contratos las condiciones generales de trabajo convenidas no podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 123 de la propia Carta Magna, ni contrariar las garantías individuales consagradas en su capítulo I, del título primero.

Precedentes: Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Registro IUS: 220754

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Enero de 1992, p. 148, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO LEY. MULTA IMPUESTA CON MOTIVO DE SU INCUMPLIMIENTO.

Texto: El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, además de definir lo que es un contrato ley, también establece qué es un convenio "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", es decir, le da carácter obligatorio; razón por la cual si el patrón no se sujeta a las obligaciones pactadas en dicho contrato, viola el artículo 132, fracción I, del código laboral que le impone la obligación de cumplir con las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento y, la multa que por infracción al contrato le

imponga la Delegación Federal del Trabajo, encuentra su fundamento en las disposiciones mencionadas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 470/90. Acabados Textiles Zaldo, S.A. 21 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

CAPÍTULO 3

PRINCIPALES INCIDENCIAS EN EL DEPÓSITO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

3.1 Depósito de Contrato Colectivo de Trabajo

Para la recepción de los contratos colectivos de trabajo, con respecto al primer deposito, las partes, es decir, empresa y sindicato deben de acreditar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o Junta Local de Conciliación y Arbitraje, requisitos de “procedencia” de suma importancia como son la Competencia, Personalidad y Legitimidad, los cuales se explicaran ampliamente en el siguiente apartado, por lo que, si no son cubiertos por las partes, las Juntas ni siquiera revisarían y mucho menos recibirían los contratos colectivos de trabajo, así mismo, se deben reunir los requisitos que señalan los artículos 390, 391 y 393 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de estos últimos preceptos, hay requisitos que si no se establecen en el pacto colectivo, no se aceptaría, como son: que el contrato colectivo de trabajo se debe realizarse por escrito y debe de contener firmas autógrafas, se debe establecer la

Capacitación y Adiestramiento que señala el Título Cuarto, Capítulo III Bis de la Ley de la Materia, el tabulador de salarios, al igual que los requisitos señalados en los artículos antes mencionados, si estos no se encuentran dentro del contrato colectivo de trabajo, la junta ni siquiera los recibe, además, si los contratos no establecen por ejemplo vacaciones, aguinaldo, días de descanso obligatorios, prima vacacional, las cuales son cláusulas que no son de vital importancia, toda vez, que si no se incorporan, se estará a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, así mismo, es importante señalar que el depósito de un contrato colectivo no elimina los vicios de nulidad que hayan pasado inadvertidos por las Juntas, por lo que puede promoverse dicha nulidad si el contrato depositado contiene cláusulas contrarias a la Ley en perjuicio de los trabajadores.

3.2 Principios procesales, competencia, personalidad y legitimación

Como ya se había comentado en líneas anteriores, estos requisitos son de procedencia para el depósito de los contratos, ya que si las partes no los reúnen o los acreditan ante la Junta, esta no recibirá el contrato colectivo de trabajo para su depósito.

COMPETENCIA.- Por lo que respecta a las empresas, esta tendrá que acreditarse con Testimonio Notarial Certificado, en el cual conste que el objeto social de la empresa desarrolla alguna de las Ramas de la Industria previstas en el artículo 527 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, o que sean empresas administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, o que actúen en virtud de un Contrato o Concesión Federal o ejecuten trabajos en Zonas Federales o Aguas Territoriales. En caso de que el patrón sea persona física, se deberá acreditar la Competencia con el Alta de Hacienda en donde se describa la actividad preponderante (acompañando en los casos posibles) un producto o etiqueta de lo que se elabora.

En los casos de contratos colectivos por obras determinadas en materia de construcción, se acreditará la Competencia con el Contrato de Obra Pública o Fallo de Licitación y Adjudicación a la empresa contratante, expedida por la Dependencia Federal que licitó la obra en cuestión, o en su defecto con el Diario Oficial, en donde se encuentre la adjudicación respectiva éstos documentos podrán exhibirse en copia simple.

PERSONALIDAD.- El Sindicato la acreditará con la copia certificada de la Toma de Nota del Comité Ejecutivo vigente, expedida por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La empresa mediante el Testimonio notarial certificado, en donde conste el poder para Actos de Administración de la persona que firma por la misma, o el nombramiento si firmase el Director General o el Administrador Único; en los casos de que sea persona física ésta acreditará su personalidad con el Registro Federal de causantes o el Alta ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

LEGITIMIDAD.- El Sindicato la acreditará bajo los siguientes aspectos:

a) Legitimidad por Rama Industrial.- El sindicato podrá agremiar a trabajadores que presten servicios en empresa de la rama industrial que contemple la denominación del mismo, en caso contrario deberá exhibir el estatuto para probar su radio de acción específico.

b) Legitimidad por Territorio.- Los Sindicatos Nacionales de Industria son los únicos facultados para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo en dos o más Entidades Federativas. Los Sindicatos Industriales pueden celebrar Contratos Colectivos de Trabajo únicamente en la Entidad Federativa que contempla su registro, al igual que los sindicatos cuyo registro fue expedido por alguna Junta

Local de Conciliación y Arbitraje. Los Contratos Colectivos de Trabajo se exhibirán con tres ejemplares autógrafos.

3.3 Acuerdos de no-depósito del Contrato Colectivo de Trabajo y sus consecuencias

ACUERDO DE DEPÓSITO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NÚMERO _____

EXPEDIENTE NÚMERO.- _____

SINDICATO _____

Y

EMPRESA _____

México, Distrito Federal, a ___ de ___ de dos mil_____.-----
 ---**VISTO** el Contrato Colectivo de Trabajo con número de folio____, celebrado entre las partes citadas al rubro, por reunir los requisitos establecidos en el artículo 391 de la ley Federal del Trabajo, se tiene por **DEPOSITADO** a las_____ horas del día___de___de 2008. Iniciando su Vigencia a partir del día de_____. Asimismo, con fundamento en lo dispuesto por 695 del ordenamiento legal citado, la devolución de la Toma de Nota se hará al Secretario General o cualquier miembro del Comité Ejecutivo General del sindicato, previa identificación, toma de razón y copia certificada que obre en autos para constancia, toda vez que tal documento fue exhibido por el Secretario General del Comité Ejecutivo General a efecto de acreditar su

personalidad como representante del organismo sindical. Certifíquese la copia del Testimonio Notarial presentado por la empresa. Con fundamento en lo, dispuesto por el, artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, expídase a cada una de las partes un tanto certificado del contrato de referencia, previa toma de razón que por recibo se deje en autos. NOTIFIQUESE.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número____, en unión del C, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, LIC._____, dando fe la C. Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, LIC._____. DOY FE.---

BOLETÍN

Es importante reiterar, que a partir de que el contrato colectivo de trabajo queda debidamente depositado ante la Junta Federal o Local según el caso, es decir, a partir de que dicha autoridad dicto el acuerdo en donde se tiene por depositado ese pacto colectivo, desde ese momento o mejor dicho desde la fecha en que las partes señalaron como inicio de su vigencia de dicho contrato colectivo, empieza a regir en la empresa, el cual trae como consecuencias las siguientes: a partir de ese momento el sindicato es el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo el cual regula las relaciones laborales dentro de la empresa; el sindicato, es único que podría solicitar a dicha sociedad las revisiones posteriores, ya sean contractuales o salariales; el sindicato es el único que podría emplazar a huelga a la empresa; el pacto colectivo es obligatorio para las partes; es oponible a terceros, por una parte los trabajadores tendrán la certeza jurídica de que en la empresa para la cual prestan sus servicios se encuentra rigiendo dicho contrato colectivo de trabajo, y ningún sindicato podrá depositar otro pacto colectivo para que regule las relaciones laborales en la misma empresa.

ACUERDO DE NO DEPÓSITO POR FALTA DE LEGITIMACIÓN DEL SINDICATO, POR RAMA INDUSTRIAL

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**JUNTA ESPECIAL NÚMERO** _____**EXPEDIENTE NÚMERO.-** _____**SINDICATO** _____**Y****EMPRESA** _____

México, Distrito Federal, a ___ de ___ de dos mil _____.-----
---VISTO el Contrato Colectivo de Trabajo y su anexos, con número de folio ____,
presentado el día ___ de ___ de 2008, ante la Junta Especial Número _____ de
_____ y recibido por esta Junta Federal el día _____ del _____ de _____, del
análisis dicha documentación se desprende que no se acredita la legitimación
del sindicato para contratar con la Empresa _____, toda vez que
de acuerdo a su objeto social esta se dedica a _____ y de la
denominación de la organización Sindical se advierte que la rama industrial que
acredita el radio de acción de la organización Sindical es de
_____ aunado a que no exhiben sus estatutos a efecto de
comprobar que pueden agremiar a trabajadores de las categorías con que
cuenta la empresa, y siendo un requisito esencial para la contratación colectiva
que el sindicato contratante puede agremiar a trabajadores de la especialidad o
se relacionen con la actividad o rama industrial que explote la empresa con la
que se pretenda contratar; asimismo se advierte que las partes únicamente
acompañan datos del contrato de cuenta, siendo que este debe exhibirse por
triplicado; en consecuencia y con fundamento en los artículos 360, 390 y 391 en
relación con el 17, todos de la ley laboral, se tiene por **NO DEPOSITADO** el
contrato de merito, ordenando sea remitido al Archivo General como asunto

total y definitivamente concluido. **NOTIFIQUESE.-** Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número____, en unión del C, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, LIC._____, dando fe el C. Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, LIC._____. DOY FE.---

NOT. SINDICATO

NOT. EMPRESA

LICS.____/____/____/

Cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tengan por no depositado un contrato colectivo de trabajo por falta de legitimación del sindicato contratante, las consecuencias son las opuestas a cuando se tiene por depositado un pacto colectivo, toda vez, que no hay contrato colectivo de trabajo depositado, por consecuencia la empresa no se encuentra obligada con sus trabajadores a nada de lo pactado en ese contrato; también cualquier sindicato podría emplazar a huelga a la empresa por firma de contrato; asimismo, la empresa podría firmar un nuevo pacto colectivo con ese mismo o con otro sindicato y depositarlo ante la junta correspondiente; pero lo peor de todo sería que los trabajadores que prestan sus servicios para esa empresa, no tendrían la seguridad ni certeza jurídica de que sus intereses y derechos estén protegidos.

**ACUERDO DE NO DEPÓSITO POR FALTA DE PERSONALIDAD DE LAS
PARTES CONTRATANTES**

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NÚMERO_____

EXPEDIENTE NÚMERO.-_____

SINDICATO _____

Y

EMPRESA _____

México, Distrito Federal, a ___ de ___ de dos mil _____.-----

---**VISTO** el Contrato Colectivo de Trabajo por Obra determinada y sus anexos, con número de folio ___, presentado el día ___ de ___ de 2008, ante la Junta Especial Número _____ de _____ y recibido por esta Junta Federal el día ___ del ___ de ___, del análisis se desprende que la Obra pública, materia de la presente contratación colectiva es otorgada al Grupo formado por las

empresas _____

_____ sin embargo, el contrato colectivo únicamente lo celebra la primera de ellas. A mayor abundamiento no se acredita la personalidad jurídica de las partes, en virtud de que el sindicato no exhibe toma de nota de su Comité Ejecutivo, ni la empresa su escritura constitutiva o Testimonio Notarial alguno; asimismo, se advierte que las partes únicamente exhiben un tanto del pacto contractual en estudio, siendo que este debe de ser presentado por triplicado; en consecuencia y con fundamento en los artículos 390, 391, 527 y 692 en relación con el 17, todos de la Ley Laboral, se tiene por **NO DEPOSITADO** el contrato de merito, ordenando sea remitido al Archivo General como asunto total y definitivamente concluido. **NOTIFIQUESE.-** Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número ___, en unión del C, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, LIC. _____, dando fe el C. Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, LIC. _____. DOY FE.---

NOT. SINDICATO

NOT. EMPRESA

LICS.____/____/____/

Si las partes no cumplen con lo que establece la Junta Federal o Local según el caso, dicho pacto colectivo no surtirá sus efectos jurídicos respectivos es decir, las consecuencias son las opuestas a cuando se tiene por depositado un pacto colectivo, toda vez, que no hay contrato colectivo de trabajo depositado, por consecuencia la empresa “no se encuentra obligada con sus trabajadores a nada de lo pactado en ese contrato” aunque esto sería defendible en un juicio; también cualquier sindicato podría emplazar a huelga a la empresa por firma de contrato; asimismo, la empresa podría firmar un nuevo pacto colectivo con ese mismo o con otro sindicato y depositarlo ante la junta correspondiente; pero lo peor de todo sería que los trabajadores que prestan sus servicios para esa empresa, no tendrían la seguridad ni certeza jurídica de que sus intereses y derechos estén protegidos.

3.4 Acuerdo de incompetencia del Contrato Colectivo de Trabajo y sus consecuencias

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NÚMERO_____

EXPEDIENTE NÚMERO.-_____

SINDICATO_____

Y

EMPRESA_____

México, Distrito Federal, a ___ de ___ de dos mil_____.-----
 ---**VISTO** el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos y sus anexos, con número de folio___, presentado el día___de___de 2008, ante la Junta Especial Número____de _____y recibido por esta Junta Federal el día____del____de____, del análisis de dicha documentación e desprende que no surte debidamente la Competencia Federal determinada en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Toda vez que el Objeto Social de la empresa _____que entre otros la constituye: _____, el mismo no se encuentra comprendido en ninguna de las ramas industriales que se refieren en el citado precepto legal; así mismo tampoco se advierte que la empresa realice actividades referidas en virtud de un contrato o concesión Federal, o bien que sea administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal y en virtud de que la competencia de cuenta es una figura de excepción, ella debe quedar debidamente acreditada en autos, lo que no sucede en el caso concreto; en consecuencia y con fundamento en los artículo 527 de la Ley de la materia, esta Junta Federal se declara **INCOMPETENTE** para conocer del depósito del contrato de merito, ordenándose sea remitido a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de _____para que provea lo conducente.- Agréguese en autos copia certificada del testimonio Notarial exhibido por la empresa. **NOTIFIQUESE**.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número____, en unión del C, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, LIC._____, dando fe el C. Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, LIC._____. DOY FE.---

NOT. EMPRESA

NOT. SINDICATO

LICS.____/____/____/

Con respecto a cuando la Junta Federal se declara incompetente para conocer de un contrato colectivo, porque considera que las partes contratantes no acreditaron la competencia federal, en términos del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, y lo remite a una Junta Local, las partes contratantes estarán protegidas, toda vez, que si la Junta Local lo admite, los derechos de los trabajadores quedaran protegidos, y dicho contrato empezara a regir desde el momento en que las partes lo hayan estipulado en su contrato colectivo, o bien desde que se realizó el depósito del contrato colectivo; también podría suceder que si en la Junta Local ya existiera depositado otro contrato colectivo entre las mismas partes, la Junta archivaría el nuevo contrato, señalando que los “intereses y derechos de los trabajadores ya se encontraban protegidos”, haciendo la aclaración que esto es común en el derecho mexicano ya que existen empresas y sindicatos que firman contratos colectivos de trabajo llamados “contratos de protección” y que sus supuestos agremiados ni siquiera saben que tienen contrato colectivo de trabajo y menos aun conocen al sindicato que representa sus intereses colectivos.

CAPÍTULO 4

LA FUNCIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 Efectos del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo

Como ya se ha explicado anteriormente, cuando se deposita un contrato colectivo de trabajo, las partes contratantes deben reunir determinados requisitos, los cuales ya fueron anteriormente citados y explicados, es decir, acreditada la competencia ya sea federal o local según corresponda, de la empresa contratante, personalidad de las partes y legitimación del sindicato, y

cumplidos los requisitos del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta procede a emitir un acuerdo teniendo por depositado el contrato el cual surtirá efectos desde el día y hora de presentación ante la Junta correspondiente o bien en la fecha que se haya convenido, y que también este estipulado en su clausulado, siendo obligatorio para las partes contratantes y oponible a terceros. Ahora bien es conveniente señalar que del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario. Referente a quien debe de depositar el pacto colectivo, se señala que los depósitos de los contratos colectivos de trabajo lo realizan las partes contratantes, pero en la Ley de la materia no existe obligatoriedad de que así sea, por lo que, el depósito lo puede realizar cualquiera de las partes.

4.1.1 Entre las partes

Con respecto a los efectos del depósito del contrato colectivo de trabajo, y concretamente entre las partes, existen diversos efectos de dicho depósito, dentro de los más importantes podemos mencionar los siguientes: **a)** Con respecto a las partes contratantes, es decir, empresa y sindicato, estos tendrán la certeza jurídica que a partir de ese momento tienen un pacto colectivo que se encuentra rigiendo las relaciones laborales en dicho establecimiento, por lo que ningún otro sindicato podrá emplazar a huelga, solicitando la firma de un contrato colectivo de trabajo, señalando que en materia laboral, es muy común que existan sindicatos que de eso viven, es decir, emplazan a las empresas solicitando la firma de un pacto colectivo, pero lo único que realizan es sacarle a la empresa determinada cantidad de dinero a cambio de desistirse de dicho emplazamiento; **b)** A partir del depósito del contrato, el sindicato se convierte en

el titular y administrador del contrato colectivo, lo que se traduce, en que es el único que puede emplazar a huelga a la empresa, en las posteriores revisiones ya sean estas salariales o contractuales, y también puede emplazar por violaciones al contrato colectivo, lo anterior en virtud de que, la agrupación gremial representa el interés profesional de los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa; **c)** Por lo que respecta a los trabajadores que se encuentran adheridos al sindicato contratante y que laboran para la empresa, estos tendrán la certeza y seguridad jurídica de que todo lo que se haya firmado en ese contrato colectivo, la patronal debe de cumplirlo, sino el sindicato, podrá obligarla a que por medio de un emplazamiento a huelga por violaciones de cumplimiento a las cláusulas violadas; **d)** La empresa tendrá también la seguridad y certeza jurídica, que a partir del depósito, los trabajadores se dedican a laborar generando productividad en beneficio de ambas partes, toda vez, que los derechos de los trabajadores se encuentran salvaguardados con el contrato colectivo de trabajo que se encuentra rigiendo las relaciones laborales en dicho establecimiento.

4.1.2 Entre terceros

El contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales en una empresa o establecimiento, es aplicable a terceros, es decir: 1.- Si en una empresa se encuentra alguna persona que no esté sindicalizada, el contrato se extiende también para él.; 2.- También el pacto colectivo de trabajo será aplicable para los trabajadores que laboren en una empresa y que sean personal de confianza, lo anterior encuentra sustento en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo los cuales se transcriben a continuación:

“Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no

sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en él mismo contrato colectivo.”

4.2 Consecuencias de no depósito del Contrato Colectivo de Trabajo

Entre las diversas consecuencias que se derivan al no tener por depositado un pacto colectivo se encuentran las siguientes: 1.- La consecuencia más grave, y que repercute indiscutiblemente en la parte más débil de las relaciones laborales de una empresa, es decir, en los trabajadores sindicalizados, los cuales prestan sus servicios para esa sociedad, toda vez, que al no haber contrato colectivo depositado, por las causas que fueran, se considera que no existe contrato que rija las relaciones laborales en la empresa, por lo que estos no tendrían la seguridad ni certeza jurídica de que sus derechos e intereses estén protegidos, más sin embargo, hay sindicatos que en sus contratos colectivos establecen una cláusula en la que se implanta lo siguiente: “El presente contrato colectivo de trabajo empezara a regir a partir de su firma, independientemente de la fecha en que sea depositado ante la Junta de Conciliación...”, esto es para prever cualquier contingencia que pudiera suceder con respecto a su depósito, de este modo, los derechos e intereses de los trabajadores quedarían debidamente tutelados.; 2.- El sindicato contratante no sería el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo que regula las relaciones laborales dentro de la empresa.; 3.- El pacto colectivo no sería obligatorio para las partes.; 4.- Se podría generar un gran problema, si es que otro sindicato presenta emplazamiento a huelga en contra de esa empresa

solicitando la firma de un contrato colectivo, en virtud de que no hay pacto colectivo depositado.

4.3 El Contrato Colectivo de Trabajo como medio de prueba

En las empresas que existe contrato colectivo de trabajo, el cual regula las relaciones laborales, este es de vital importancia para los trabajadores, ya que en él se encuentran consagrados sus derechos, prestaciones etc., que les corresponden, por tal motivo cuando los trabajadores son despedidos por la patronal, en el juicio correspondiente, estos se encuentran obligados ofrecer el contrato como prueba, para acreditar ante la Junta de Conciliación, las prestaciones a que tiene derecho, esto es así, en virtud de que las prestaciones a que tienen derecho son consideradas como “PRESTACIONES EXTRALEGALES” y existen Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que así lo determinan, lo quiere decir, que cuando un trabajador demande en un juicio prestaciones extralegales, a él le corresponde la carga de la prueba, por lo que se insiste, el trabajador debe ofrecer como prueba el contrato colectivo de trabajo. Ahora bien, para acreditar lo anterior, los trabajadores deben enfrentar diversos obstáculos, en primer lugar existen pocos sindicatos que pactan en su contrato, que la empresa debe otorgar a cada trabajador un contrato colectivo, para que de esta forma los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones, en segundo lugar, la mayoría de los sindicatos no proporcionan el contrato colectivo a sus trabajadores por tal motivo estos lo desconocen; por consecuencia el trabajador desconoce: a) las prestaciones a que tiene derecho; b) en donde se encuentra depositado el contrato colectivo etc.; c) otra desventaja sería a la que se enfrenta el trabajador, es que al no conocer su contrato, no puede darle todos los elementos necesarios a su abogado para que lo defienda debidamente en el juicio.

4.3.1 Ofrecimiento

Normalmente en el juicio, cuando el trabajador tiene que acreditar con sus pruebas, las prestaciones extralegales a que tiene derecho, debe señalar tanto en su escrito de demanda así como en sus pruebas que el sindicato tiene suscrito contrato colectivo de trabajo con la empresa demandada, el cual se encuentra depositado, vigente y registrado ante la unidad o dirección de la Junta de Conciliación, también debe exhibir un tanto del contrato colectivo, y para el caso de objeción, por parte de la empresa demandada debe ofrecer como medio de perfeccionamiento el cotejo que se practique con el original que se encuentra depositado ante la unidad o dirección de la Junta de Conciliación, el cual se debe realizar por medio del actuario adscrito a dicha Junta, y si no lo ofrece así, el trabajador no acreditaría que la empresa demandada le debe pagar o proporcionar las prestaciones extralegales que reclama en ese juicio, por tal motivo el trabajador podría perder el juicio o bien no le pagaría la empresa las prestaciones extralegales reclamadas .

4.3.2 Preparación

Una vez que las partes hayan ofrecido sus pruebas y objetado las de su contraparte, la Junta emitirá un acuerdo en donde tendrá por admitidas o desechadas las pruebas que considere, además, señalará día y hora para el desahogo de las que así lo ameriten, es decir, en el caso concreto que nos ocupa, si la empresa demandada objeto el contrato o la copia simple del contrato que ofreció el trabajador o más bien parte actora, la Junta señalará día y hora para que se lleve a cabo el perfeccionamiento del contrato colectivo de trabajo ofrecido por el actor, comisionando al actuario adscrito a dicha Junta para que se constituya en la unidad o dirección de esa propia Junta de

Conciliación y arbitraje, para que realice el cotejo del pacto colectivo, y quede debidamente perfeccionado el contrato que ofreció el trabajador en el juicio.

4.3.3 Desahogo

Llegada la fecha y hora señalada para el cotejo del contrato exhibido por el trabajador o parte actora en el juicio, las partes acompañan al actuario comisionado por la Junta, para realizar dicha diligencia, trasladándose el actuario y las partes a la unidad o dirección de esa propia Junta de Conciliación, estando ahí, le solicitan al responsable de dicha área el multicitado contrato, y proceden a realizar el cotejo del contrato colectivo, hecho lo anterior, el actuario levanta un acta y señala que el contrato es el mismo que exhibió la parte actora, y esa acta es firmada por las partes que asistieron al cotejo, por lo que el contrato queda debidamente perfeccionado.

4.4 Propuesta funcional para el Contrato Colectivo de Trabajo

La propuesta que se plantea en este trabajo recepcional, consiste en que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se integran por representantes por rama de la industria o actividad económica y si ante ellas se hace el depósito, estas deben aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo oficiosamente, aún cuando no sea ofrecido por las partes, dada la obligatoriedad del Contrato Colectivo de trabajo, por lo que se propone, que se adicione el artículo 390 Bis en la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece lo siguiente:

“Artículo 390 Bis.- Cuando se inicie un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas de oficio solicitaran al área donde se encuentre depositado el Contrato Colectivo de Trabajo,

copias certificadas del contrato colectivo, se tomara en cuenta al momento de dictar el laudo correspondiente.”

4.4.1 Integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene su fundamento en el Artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,¹⁹ la cual establece lo siguiente:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”

Por tal motivo, la ley secundaria, es decir la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 605 la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el cual establece lo siguiente:

“Artículo 605. La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.”

¹⁹ Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Genaro David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero. Cuarta Edición. Porrúa, México 1994.

La doctrina confirma lo que establece tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que el Dr. Néstor De Buen Lozano señala con respecto de la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje "...la formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes obreros y de los patrones y uno del gobierno."²⁰

Por tal motivo, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se conforman de manera tripartita, es decir, un representante del gobierno, de los patrones y de los trabajadores, por rama de la industria o actividad económica ya sea federal o local, y si ante ellas se hace el depósito del contrato colectivo de trabajo, y más aun en los archivos de la propia junta se encuentra depositado el contrato, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar el pacto colectivo oficiosamente, aún cuando no sea ofrecido por las partes, dada la obligatoriedad del contrato colectivo.

4.4.2 Funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje

El artículo que se transcribe a continuación establece el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

“Artículo 606. La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y

²⁰ Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 13ª edición, Porrúa, México, 2006, p. 117.

del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

Si el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra debidamente administrado con la forma de integración de las mismas, es de concluirse que al estar representadas por el gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria y de las actividades ya sea federal o local, y si ante ellas se realiza el depósito, se encuentran obligadas oficiosamente aplicar el contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones laborales en la empresa, dada la obligatoriedad del contrato.

4.4.3 Facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje

Sin pretender ser repetitivo, si las facultades, el funcionamiento y la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra debidamente

relacionado con la forma de integración de dichas juntas, y también al estar representadas por el gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patronos, designados por ramas de la industria y de las actividades ya sea federal o local, y si ante ellas se realiza el depósito, y el contrato colectivo se encuentra en los archivos de la propia junta, estas se encuentran obligadas oficiosamente aplicar el contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones laborales en la empresa, en beneficio de las partes, toda vez que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran representadas en forma tripartita, es decir, por un representante del gobierno, de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria y de las actividades ya sea federal o local.

SEGUNDA.- El funcionamiento e integración que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también por estar representadas por el gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria y de las actividades ya sea federal o local, y principalmente porque ante ellas se realiza el depósito del contrato colectivo de trabajo, se llega a la conclusión, que las juntas se encuentran obligadas oficiosamente aplicar el contrato colectivo de trabajo en beneficio de los trabajadores, dado la obligatoriedad del pacto colectivo.

TERCERA.- El contrato colectivo de trabajo al ser depositado por las partes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de conformidad a lo que establecen los artículos 390, 391, 132, 134 y 31, es obligatorio para las partes contratantes, asimismo, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se conforman de manera tripartita, y los representantes de los trabajadores y patronos se encuentran designados por ramas de la industria y de las actividades ya sea federal o local, la Junta debe de aplicar oficiosamente el pacto colectivo, dado su obligatoriedad aunque no sea ofrecido por las partes.

CUARTA.- El los juicios que se ventilan ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las Locales de Conciliación y Arbitraje, en el cual el trabajador demanda a la empresa en donde presta o prestaba sus servicios, es difícil que exhiba en el juicio el contrato colectivo de trabajo, el cual rige las relaciones laborales dentro de la empresa demandada, toda vez, que por

diversas situaciones el trabajador no sabe si en la empresa para la que presta o prestaba sus servicios ¿existe o no contrato colectivo de trabajo? si existe ¿donde se encuentra depositado? ¿ante que junta se encuentra depositado? ¿cuál es su sindicato? ¿a qué prestaciones tiene derecho?, por tales razones y motivos el trabajador se encuentran en desventaja jurídica en los juicios, ya que él tiene la carga probatoria, toda vez, que las prestaciones que se encuentran establecidas en el pacto colectivo son prestaciones extralegales y a este le corresponde la carga probatoria, agregando además, la desventaja económica en la que normalmente se encuentran los trabajadores en comparación con las empresas o patronos, ya que estas tienen los recursos económicos necesarios, para contratar buenos despachos que defiendan sus intereses.

QUINTA.- En conclusión, lo que se plantea en este trabajo de investigación, es que se adicione el artículo 390 Bis, a la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas a aplicar el contrato colectivo de trabajo aún cuando no sea ofrecido por las partes, dada la obligatoriedad del contrato, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 390 Bis.- Cuando se inicie un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas de oficio solicitaran al área donde se encuentre depositado el Contrato Colectivo de Trabajo, copias certificadas del contrato colectivo, se tomara en cuenta al momento de dictar el laudo correspondiente.”

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, decimonovena edición, Porrúa, México, 1983.

----- Las Garantías Individuales, decimacuarta edición, Porrúa, México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, cuarta edición, Trillas. México, 1996.

----- El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus. México, 1976.

CLIMENT BELTRAN, Juan B., Derecho Sindical, segunda edición. Esfinge, México, 1999.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Fundamento del Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003.

DAVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Porrúa, México, 1985.

----- Derecho del Trabajo, Tomo II, sexta edición, Porrúa, México, 1999.

----- Derecho Procesal del Trabajo, 13ª edición, Porrúa, México, 2003.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, vigésima primera edición, Porrúa, México, 1980.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, decimaquinta edición, Porrúa, México, 1995.

Diccionario de Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, Porrúa, 2001.

Diccionario Jurídico ESPASA, decimotercera edición, Espasa-Calpe S. A. de C. V., Fundación Tomas Moro, Madrid España, 1991.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, octava edición, México, Porrúa, 1995.

GUERRERO L., Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa, México, 1994.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Libre Sindicación, México, 2001.

TRUEBA-URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

----- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Comentada por Genaro David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero, cuarta edición conmemorativa del 75 aniversario de su promulgación México, Porrúa, México, 1994.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 134ª edición, Porrúa, México, 2001.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 84ª edición, Porrúa, México, 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Juan B. Climent Beltrán, decimoctava edición, Esfinge, México, 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Sista, México, 2002.

ECONOGRAFÍA

MORALES MUÑOS, Manuel, Curso de Técnicas de Investigación y Redacción de Tesis, ENEP Aragón, UNAM, México, 1994.