

879309
32
2ef.

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



INOPERABILIDAD DEL CONTRATO - LEY EN LA ACTUALIDAD

Trabajo de Investigación para Obtener
el Titulado de
LICENCIADA EN DERECHO

Luz Ma. Patricia Orlanzzini Arreguín

Asesor: LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

Celaya, Gto.

Junio 1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A DIOS

Por haberme dado este momento.

Por permitirme llegar a este momento donde mi vida es plena y
llena de satisfacciones.

Por darme unos padres a quienes Amo, Respeto, Necesito, y Admiro.

Por tener una familia que completa mi felicidad.

Por tener Salud para estar aquí.

A MIS PADRES JOSE BENJAMIN Y ANGELICA.

Desde que puedo recordar siempre han estado junto a mi
apoyandome, queriendome, cuidandome, este triunfo no solo es
mío sino tambien de ustedes, Gracias por Todo. LOS AMO.

Siempre me dierón libertad mostrandome la vida confiando en
mi, y dejandome decidir para alcanzar mis logros y levantandom
en mis tropiezos, Recuerdas Papa: ¡Doblame, pero no te quiebres!
Ahora, en este momento, les entrego mi mayor triunfo, nuestro
triunfo.

Estoy orgullosa de ser su hija.

A MI ESPOSO JUAN JOSE

Dicen que todos tenemos un destino y el nuestro era estar
juntos. Me has hecho muy feliz, Te Amo y no me imagino la vida
sin ti. Gracias por tu apoyo para llegar a este momento.

A MI HIJO JOSE BENJAMIN

Quiero que sepas que llenas mi vida de alegría, ere la huella
que dejo en el mundo.

Ahora eres pequeño pero quiero que un dia te realices en la
vida y seas feliz.

Bebe, Te Quiero Mucho.

A MIS ABUELOS

ANGELINA.

Haz sido como una madre para mi con
todo lo que ello implica. Sabes que te
quiero mucho y te guardo en mi corazón
Gracias por todo MAMA.

LIBRADO

Fuiste un hombre ejemplar, un buen padre
me diste tu apoyo y consejos sabios.
Te recuerdo con mucho amor y aunque
ya no estas conmigo, se que en este
momento estas aqui, junto a mi.

A MIS HERMANOS

JOSE BENJAMIN JENNY MARLENE, ALEJANDRO, ROBERTO
SERGIO Y DIEGO

Porque estemos siempre juntos, en las buenas y en las malas, y
el tiempo nunca nos separe. Que seamos como las varitas que
estando juntas no se rompen.

Porque cada uno logre tener en su vida la satisfacción de ser
profesionista o un hombre de trabajo. Los quiero mucho.

A MI HERMANA JENNY MARLENE

Que logres tener una vida plena, llena de satisfacciones, Sabes
que te quiero mucho y que solo somos las dos. Tu y Yo. Suerte.

A MIS TIOS

Diluvina, Arturo, Carmela, Luz María, Estela, Lupe, Angeles, Alvaro
Roberto porque la mitad de mi vida esta escrita junto a ellos

A MI UNIVERSIDAD

A la que quiero y respeto, donde vivi mi vida y aprendi de la
vida.

La extraño.

A LIC. ROBERTO NAVARRO

Por todo su apoyo, amistad, y cariño, los grandes amigos nunca
se olvidan, muchas gracias por todo. Mi admiración.

A EL LIC. RAUL RODRIGUEZ G. MI ASESOR

Gracias por todos sus consejos transmitidos y por saber
entender mis inquietudes y ayudarme a expresarlas.

A MIS CATEDRATICOS

Gracias por transmitirme sus conocimientos, sabiduria, y hacer de mi una persona preparada para el mundo. Mi admiración y respeto.

A VERONICA TORRES TRONCOSO

A mi Gran Amiga. Las grandes amigas nunca se separan, Gracias por todo, por lo que vivimos juntas, por nuestra amistad, nuestra hermandad.

A MIS COMPAÑEROS

Gracias por los años compartidos, mis mejores recuerdos.

A MIS PRIMOS

Marizza, Cindy, Javier, Arlett, Danny, Coquis, Chino.

A DOÑA TERE MARTINEZ

Una persona llena de fortaleza y espiritualidad. Para usted mi cariño y admiración.

A través de los años de estudio que curse en la Universidad, estudie tanto el Derecho Individual como el Derecho Colectivo y es en este donde encuentre la inquietud para realizar - mi tesis.

Dentro del Derecho Colectivo existen el Contrato Colectivo de trabajo y el Contrato-Ley ,pero es en el segundo donde observe que no existe una clara idea de lo que es y de como es estudiado ,ya que es muy parecido al Contrato Colectivo salvo algunas excepciones.

Observe también que existen pocos autores que estudian a fondo el Contrato-Ley, haciendolo de una manera muy superficial ya que no hay mucho material para ello , enfocandose todos al estudio de otros temas dejando una gran obscuridad en este

En mi tema de tesis presento la propuesta de desaparecer el Contrato-Ley sometiendo a todas las empresas e industrias a regirse por el Contrato Colectivo de Trabajo que es mas especifico ,ya que este puede crearse para cada empresa segun sean las necesidades y posibilidades de ella.

El Contrato-Ley somete a todos sus miembros (sindicatos de trabajadores y patronos) a una serie de condiciones laborales que en muchos de los casos resulta imposible seguir ,ya sea porque la empresa no cuenta con los recursos economicos o humanos ó porque una pequeña empresa no se puede poner a la altura de una grande que tiene ya una infraestructura establecida.

Al crearse las condiciones de trabajo en un Contrato-Ley se toman en cuenta las desiciones que presentan la mayoría de los integrantes de un sindicato o sindicatos de una empresa o empresas dejando fuera a la minoría que normalmente son los integrantes de las micro y mediana empresas a merced de lo que las grandes propusieron, no pudiendo las pequeñas competir de igual manera con los grandes capitales y producciones.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

LA EVOLUCION HISTORICA DE LAS ASOCIACIONES

1.1. LOS PRIMEROS PUEBLOS DE LA ANTIGUEDAD.....	1
1.1.1. Grecia.....	1
1.1.2. Roma.....	3
1.2. LA EDAD MEDIEVAL.....	6
1.3. EL LIBERALISMO.....	10

CAPITULO II

JUSTIFICACION LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LAS ASOCIACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

2.1. ARTICULO 123 FRACCION XVI CONSTITUCIONAL.....	25
2.2. ARTICULO 9º DE NUESTRA CONSTITUCION.....	37

CAPITULO III

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

3.1. HISTORIA.....	45
--------------------	----

CAPITULO IV

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. GENERALIDADES.....	55
4.2. CONCEPTO.....	63
4.3. LAS PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	67
4.4. LA TITULARIDAD DE LOS SINDICATOS EN EL CONTRATO COLECTIVO.....	72
4.5. LAS FORMALIDADES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO..	75
4.6. LAS COMISIONES MIXTAS.....	78
4.7. ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	81
4.7.1. CLAUSULA DE EXCLUSION Y ADMISION.....	86
4.8. LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	90
4.8.1. Duración.....	90
4.8.2. La Revisión.....	94
4.8.3. La Terminación.....	100

CAPITULO V

CONTRATO LEY

5.1. HISTORIA.....	102
5.2. CONCEPTO.....	106
5.3. LAS PARTES.....	109
5.4. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO-LEY.....	113
5.4.1. Revisión.....	115
5.4.2. Duración de la Obligatoriedad.....	117

5.4.3.	Terminación.....	118
--------	------------------	-----

CAPITULO VI

DIFERENCIA ENTRE CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO LEY

6.1.	CONSIDERACIONES GENERALES.....	120
------	--------------------------------	-----

CAPITULO VII

CONCEPTO, ALACANCE Y REGLAMENTACION DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

7.1.	COMO SE ESTABLECE LA REVISION.....	123
------	------------------------------------	-----

7.1.1.	PROCEDIMIENTO PARA LA REVISION.....	136
--------	-------------------------------------	-----

7.1.2.	CELEBRACION Y NEGOCIACION.....	139
--------	--------------------------------	-----

	CONCLUSIONES.....	145
--	-------------------	-----

	BIBLIOGRAFIA.....	147
--	-------------------	-----

CAPITULO I

LA EVOLUCION HISTORICA DE LAS ASOCIACIONES

En el mundo antiguo la organizacion del trabajo era fundamentalmente servil; sin embargo era frecuente el desempeño de la industria familiar, así como la agrupacion de los artesanos en colegios. Fue común en esta epoca, la convicción de que el trabajo material denigraba dando como consecuencia una labor para los hombres sin libertad. El mundo de produccion esclavista fue la invención decisiva del mundo greco-romano y la razón ultima de su desarrollo y realizaciones como también la de su eclipse.

1.1. LOS PRIMEROS PUEBLOS DE LA ANTIGÜEDAD

1.1.1. GRECIA.

la organizacion industrial en Grecia revestia dos modalidades principales: el trabajo servil y la coalición de artesanos libres. El trabajo servil es decir la esclavitud -- marcaba una division profunda ya que los hombres libres ricos o pobres tenían la disposición libre de su persona y sus bienes, sujeto de derecho, ciudadano de su estado. No así los esclavos

que eran un bien patrimonial, una masa indiferenciada homogénea como cualquier mercancía de la cual disponía el propietario, eran una cosa porque carecían de personalidad.

El hombre libre por el hecho de serlo tenía integradas diversas clases sociales determinadas cada una de acuerdo con su ocupación siendo las principales: la sacerdotal, constituida tanto por los sacerdotes como por las personas que hacían vida de templo, físicos, magos, escribas, tesoreros, legos, administradores, etc.

La de los nobles, estas eran las personas que mantenían relaciones con la corte; cronistas escribas, agentes, consejeros, guardias, capitanes; los trabajadores del campo, los banqueros y cambistas, los artesanos y comerciantes, los propietarios, etc.

El prejuicio de la antigüedad contra la dignidad y la importancia del trabajo, no escapa ni a las mentes más claras, no siendo extraño que Platón y Aristóteles manifiesten su repudio hacia las actividades materiales ya que la práctica de un oficio era vista con desprecio por los hombres libres. Sin embargo el número de artesanos libres fue elevado.

Por exigencias de la vida en aquel tiempo se toleraron dos tipos de coalición artesanal: las estirias de carácter político, y las eranas de naturaleza asistencial y mutualista

a este tipo de asociaciones no les preocupaban los problemas de trabajo de sus agremiados a su servicio ya que comunmente eran esclavos, de allí que en Grecia no hubiera leyes trabajo.

- En el digesto libro 47, título XXII, ley 4ª, "*de coelestis et corporibus*" se menciona la existencia de una ley de Solón que consagraba la libertad de los colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar sus estatutos, sin incurrir, por tal efecto, en violaciones a las leyes del estado. También se alude a una autorización particular para las congregaciones de banqueros, que se ha considerado como la primera referencia legal a la categoría profesional.

1.1.2. ROMA.

En Roma suceden los fenómenos humanos mas importantes que señala la historia primero la fusión de patricios y plebeyos, después de romanos y extranjeros y por ultimo de hombres libres y esclavos.

Junto al trabajo servil en Roma los oficios cobran con el tiempo una importancia singular por la razón que muchos de ellos son necesarios para mantener el ejército romano bien equipado e ir logrando mas victorias con las conquistas realizadas fuera de Italia, desarrollandose una vasta organización profesional, a traves de los *Collegia Opificum*, congregaciones

de atesanos, con carácter religioso y mutua, que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo profesional.

En el texto de las XII tablas, 450 años a.C. se autorizó la existencia de los colegios gremiales a los cuales se les concede el derecho de regirse por sí mismo.

Los colegios fueron algunas asociaciones religiosas y otras asociaciones profesionales los cuales podían ser privados o públicos según la actividad que realizaran sus miembros.

Las asociaciones que obtuvieron las más altas consideraciones fueron las de los artesanos que fabricaban armas y ropa para el ejército.

En opinión de Plutarco, los Collegia romanos fueron creados durante el reinado de Numa Pompilio, pero según Florus, aquellos surgieron en el año 241 a.C. durante el imperio de Servio Tulio, destacando particularmente, los colegios de los auxiliares de culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, curtidores, zapateros, pujadores de cobre y alfareros.

La ley Julia de 50 a.C. reglamentó dos tipos de organización los Collegia Compitalitia, de carácter religioso (similares a los Sacralitates Sacrae y los Collegia de artifices y oficios), instituciones profesionales que llegaron a tener

una fuerza política notable lo que ocasionaría su persecución - por el estado.

Al ser considerados perniciosos para la vida política, se vetó la existencia de aquellos colegios, salvo conducto promulgado en el año 64 a.C. no obstante ello y pese a las restricciones impuestas en el año 67 a.C. y las sucesivas, decretadas por César Augusto, y en general, a las incluidas en la legislación del imperio, las corporaciones se multiplicaron, llegando a sobrepasar el ciento. Así, integraron una fuerza social considerable, que el estado ya no pudo ignorar.

Típica es la organización de la época de Diocleciano, que vinculaba obligatoriamente, tanto a los operarios, como a sus familiares, al ejercicio de la actividad gremial. De esta situación se desprende que la organización social del bajo imperio tiene por carácter distintivo la servidumbre de la profesión.

En lo concerniente al régimen legal de estos organismos, su formación dependía de una organización oficial, la que, una vez concedida, no necesitaba renovarse; la revocación, por el contrario, podía ser operada en cualquier tiempo. Para la perfección jurídica de su organización y actividades, precisaban de la existencia de los estatutos. La supresión de estas congregaciones requería también, la sanción del estado, por lo

que, al efecto, resultaba irrelevante el acuerdo simple de los miembros.

Para Domenico Napolitano, los *Collegia Opificum* de Roma, inspiran, así sea indirectamente, la formación indirecta de las corporaciones medievales, aparecidas bajo diversas denominaciones guiadas en los países germanicos, cuerpos de oficios, en Francia y corporaciones de artes y oficios en Italia.

1.2. LA EDAD MEDIEVAL

Con el descubrimiento de la unidad política y territorial del imperio romano, las agrupaciones corporativas se forman en torno a las ciudades y su desarrollo se vincula firmemente a la historia de las villas y aldeas medievales.

Surgen éstas como consecuencia de la llamada revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

Desde la época de Carlo Magno se había pensado en la reorganización de los antiguos colegios de artesanos, pero dentro de un marco diverso en consecuencia con la evolución de los centros urbanos.

La sevidumbre y el trabajo libre, por cuenta ajena, son las formas principales y a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral durante los siglos XII y XIII el taller medieval fue la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Su organización suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

A) *Maestro*. Trabajador libre generalmente artesano y que era el propietario del centro de trabajo.

B) *Compañeros u Oficiales*. Trabajadores asalariados al servicio del maestro y bajo el mando de este.

C) *Aprendices de Oficio*. No remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.

Como consecuencia el carácter patriarcal de los talleres, los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio, similar al del *Pater Familias*. Asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, además de procurar su instrucción general. Contaban, al efecto, con un poder disciplinario sobre sus discípulos. Correlativamente tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza.

Los compañeros se veían constreñidos a contratarse y laborar con la pena de ser castigados por vagancia.

Su compromiso de servir en el taller era muy riguroso: se les prohibía abandonar el empleo sin previo aviso; se les impedía ingresar a otros talleres o inclusive era factible hacerlos retornar y cumplir su compromiso, mediante el uso de la fuerza.

Bajo el severo control de las corporaciones, podían aspirar al rango de maestros hasta después de haber cumplido un frecuentemente largo periodo de compañerismo, presentar una obra maestra, aprobar un examen de capacidad ante un jurado de maestros y observar la formalidad del juramento.

El aprendiz no solo se encontraba en una relación de subordinación con el maestro, sino que ingresaba como un miembro más de su familia. La duración del periodo de enseñanza variaba entre tres y doce años, según la profesión, pero en línea general. La promoción al puesto de oficiales dependía del dictamen de las corporaciones.

Los distintos elementos del sistema gremial vivieron unidos frecuentemente, por un vínculo religioso, por la inspiración y el respeto que inspiraba la brillante artesanía de los maestros y por la identidad de interés que hacia de la comunidad una institución económica, solidamente constituida.

Particularmente, en sus inicios, la corporación ofreció a sus agremiados diferentes beneficios: les significó una familia

profesional que pudo proporcionarles seguridad material y espiritual; protegió a los compañeros en épocas de crisis y los libró de la desocupación y el desempleo propiciando la instrucción técnica garantizando al mismo tiempo mercancía buena y legítima para el consumidor, -salvaguardó, en total, la industria misma, preservándola de la ruina total, durante las guerras que continuamente asotaron la edad media.

Estas organizaciones jugaron un papel determinante en la contratación de mano de obra, a tal grado que con el tiempo resultaron un auténtico monopolio de empleo.

Tuvieron que pasar cerca de cinco siglos para iniciar el declive de las corporaciones por las siguientes razones: la formación de una cerrada aristocracia de maestros; la exageración de su carácter monopolista; la dificultad en los ascensos y el extremo de convertirlos en hereditarios.

Así también debe mencionarse la injerencia de otorgar patentes de maestro fuera del régimen corporativo, como reacción frente a las aspiraciones políticas manifestadas por aquellas organizaciones. De esto se forman las manufacturas reales, creadas en Lyon en 1466 por Luis XI, y que fueron manejadas por trabajadores libres.

Los bancos, la contabilidad, las rutas comerciales, las ferias y las ligas son ya una estructura comercial formada, y

todo es consecuencia de una burguesía que adquiere conciencia progresiva de sus intereses.

La industria domicilio constituye en Europa Occidental la principal forma de producción que sustituye a la agricultura durante los siglos XVI, XVII y XVIII. Sin embargo a su lado aparece la manufactura como puente obligado hacia la fábrica moderna.

Los artesanos enriquecidos, los comerciantes usureros, instalaron inicialmente talleres y mas adelante fábricas; crearon grandes plantaciones y se convirtieron en grandes capitalistas; los campesinos y los artesanos arruinados fueron transformandose en asalariados, en obreros desprovistos de medios de producción y obligados a subsistir a contratarse con su explotador.

1.3. EL LIBERALISMO

La Revolución Industrial determinó una rápida expansión en el proceso productivo y operó una reestructura en las relaciones laborales, que repercutió notablemente en Inglaterra, Francia, diversos estados alemanes, Bélgica, Holanda, y en algunos estados italianos .

La aparición de diversos factores precipitaron la disolución de la organización gremial: los grandes descubrimientos geográficos y la apertura de nuevos mercados, la insuficiencia de la capacidad productiva de aquella para el comercio local y exterior; el desplazamiento de sus métodos anacrónicos para la moderna producción industrial; el maquinismo; la facilidad para sustituir la mano de obra y la crisis artesanal, la exigencia de enormes capitales para la instalación y funcionamiento del nuevo sistema (obstáculo insalvable para la corporación así como la crítica de filósofos y economistas (Colbert y Turgot, entre otros) al monopolio profesional.

La afirmación de las libertades de industria y de comercio no puede deslindarse de la crítica al régimen gremial, que - suele considerarse como su negación para Turgot, donde el - origen de las corporaciones fue consecuencia de los maestros artesanos para obtener una consideración de prepotencia y privilegio, por encima de los intereses generales.

Las corporaciones inglesas comenzaron a resquebrajarse con la desaparición del deber de adherirse a alguna de ellas, para desempeñar algunas profesiones o artes, así como la creación de industrias independientes durante el reinado de Isabel I (1562). Dicho proceso se acentuó con la disolución de las corporaciones de los fabricantes de calzado, en el año de 1751,

y en general ante la insuficiencia de dichos organismos para colmar las exigencias de los asalariados.

Paralelamente, la concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la convivencia en los tugurios insalubres y la incontrolada explotación, gestaron la información de asociaciones obreras en las actividades profesionales.

En principio, estas organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada, pero, progresivamente, se fueron consolidando hasta constituir un frente de reivindicación obrera, consciente y vigoroso. Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las consecuencias de las guerras napoleónicas, se reprimió durante la libertad sindical, mediante la promulgación de las leyes de asociación de 1799 y 1800, que prohibieron bajo penas muy severas la creación de todo tipo de asociaciones profesionales.

En Francia mediante el edicto de 1776 Turgot ordena la disolución de las corporaciones. Pese a la recuperación de estas últimas y la caída del propio ministro, se había suprimido y con ella las agrupaciones de oficiales.

Inspirada en los derechos fundamentales del hombre se promulgó la llamada legislación revolucionaria, decretos con fecha 2 y 17 de marzo de 1791, sobre libertad de trabajo y

decretos del 14 y 27 de junio del mismo año, conocidos como ley Lachapalier, y se dieron las organizaciones de trabajadores en Francia, de esta última opina Mario de la Cueva que enmascaró esta ley una intervención totalitaria en beneficio de clase burguesa que reinaba en ese tiempo teniendo como consecuencia evitar la organización y la lucha del proletariado por medio de la negación de la formación de coalición y asociación profesional.

Al igual que en Inglaterra, pese a la persecución de que fueron objeto las agrupaciones sindicales francesas sobreviven en el clandestinaje y poco a poco toman fuerza. Las asociaciones mutualistas únicas que fueron admitidas para los trabajadores comenzaron a integrarse con obreros de la misma profesión y a modificar sus funciones de previsión y mutua beneficencia, por las defensas de los intereses laborales colectivos.

Durante el directorio y el consula continuaron presentándose numerosas reclamaciones. las solicitudes emanadas tanto de los obreros como de los pequeños empresarios tuvieron una acogida por Napoleón Bonaparte, pese a la fuerte oposición de las camaras de comercio de París compuestas de acaudalados - empresarios que habían monopolizado todas las ventajas del - régimen libertario instaurado por la revolución. De aquí es que fueron creadas las llamadas corporaciones napoleónicas.

Durante los primeros años del primer imperio napoleónico, una serie de limitaciones legales, acentuó la condición de inferioridad del proletariado, sometiéndolo al poder de las empresas, mediante su aislamiento profesional y la prohibición de defender sus intereses en forma colectiva. No sin alguna contradicción con la política seguida, el estado promueve la creación de asociaciones entre obreros y empresarios con objeto de aumentar la producción y evitar los conflictos laborales.

Ante la represión constante y brutal de las insurrecciones, el movimiento obrero busco su organización pacífica, mediante cooperativas de producción. Las primeras asociaciones obreras de este tipo aparecieron en Francia en los años 1839 y 1840 alcanzando algunas de ellas gran notoriedad histórica. Entre los levantamientos mas notables cabe señalar las revueltas de Lyon de 1831 a 1834. En la industria de la seda, los obreros lograron obtener un contrato colectivo, por el patronato, que este se nego a cumplir de haberlo firmado, generando un muy grave conflicto. El estado intervino a favor de las empresas y tras una lucha que duró mas de cuatro días logró, someter la rebelión.

Los obreros se revelan nuevamente en esta misma ciudad, cuando las autoridades promulgan, en abril de 1834 un decreto - que prohíbe la creación de cualquier agrupamiento diferente a la mutualidad. Ya en la mitad del siglo XIX, ha advertido

Fedoshev que el sistema capitalista no aporta a los pueblos la libertad tan ansiada, sino una forma de esclavitud.

En Estados Unidos de Norteamérica, la noble orden de los Caballeros del Trabajo fue formada en 1859 como un recurso de los trabajadores los cierres patronales y las listas negras confeccionadas por los empresarios. Baje el lema que "el daño inferido, a uno, interesa a todos". La organización percibió - sustituir el sistema de trabajo asalariado por la sociedad - cooperativa, objetivo que trataba de alcanzarse mediante la educación y adecuado sistema normativo.

El período de la ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendido, propiamente de la Revolución Francesa al año de 1824 ,en que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores.

Ciertamente el proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia, por ejemplo hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho a coaligarse y hasta 1884 para que se legalizara la existencia de los sindicatos. Es a fines del siglo XIX cuando comienza a desarrollarse firmemente la creación del derecho del trabajo, y las instituciones del derecho sindical.

La huelga deja de ser considerada como un acto delictivo y se estimula la proliferación de los contratos colectivos. La

aspiración de la unidad sindical universal condujo a la creación de la federación sindical mundial (FSM), fundada en París en 1945 tras este largo proceso, el derecho de sindicalización cobra formalmente el rango de una de las manifestaciones universales de la justicia social, mediante la suscripción, en el seno de la organización internacional del trabajo, del convenio internacional número 87 el nueve de julio de 1948. Ratificado por México el 4 de julio de 1950, "el convenio regula el derecho de libertad sindical tanto en sus aspectos afirmativos y negativos como individual y colectivo inscribiéndose dentro del triángulo fundamental garante de la vida democrática, junto a los derechos de negociación y huelga".¹

Adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándose como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y apareció en la Constitución de 1857".²

A fines del régimen de Porfirio Díaz el descontento que existía en el proletariado agrícola aunado con el rencor del proletariado industrial provocó una serie de levantamientos por parte de esta clase.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor: Estudio de Derecho Sindical y del Trabajo: Instituto de Investigaciones Jurídicas-U.N.A.M., p.17.

² GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo; México, 1977, p.281.

Los primeros organismos formados, más bien que organizaciones obreras fueron mutualidades (asociaciones integradas para ayudarse en la formación de un fondo económico común), y, cuando se organizan algunos sindicatos (en el periodo de la República Restaurada, de 1867 a 1876) éstos se basan en la lucha política anarquista. De vez en vez de velar por los intereses generales de los trabajadores, se integran en las asociaciones para ayuda personal como fraternidades. Esto es fácil de comprender si consideramos, que en su mayor parte, estaban formadas por artesanos y trabajadores independientes (sastres, carpinteros, etc.). En la capital se fundó la "Sociedad Política Fraternal", -que buscaba la igualdad del trabajo y el capital, abolición de la pena de muerte, independencia municipal, etc. Se establece el Banco Social del Trabajo cuya finalidad era buscar trabajo a los desocupados, establecer talleres y hacer préstamos. Este tipo de sociedades se reprodujeron ferante en la provincia.

Para mostrar su actividad he aquí algunos ejemplos: En 1882 la sociedad de meseros "Unión y Concordia" contaba con dos mil socios y más tarde, con 3,500. Manejaba un total de 22,000 pesos y auxiliaba a unos 20 ó 25 miembros por día. Ayudaba en cuestiones de enfermería, inhumación, pensiones, etc.

La sociedad "Esperanza" llegó a tener 1874 locales; prestaba servicio médico y medicinas a los enfermos, 40 pesos a los familiares de cada socio que fenecía, etc. En mayo de 1904

se efectúa el Congreso Mutualista Obrero en México, integrado por 30 asociaciones. Para 1906 Tenía 428 asociaciones entre ellas estaban la Sociedad Mutualista de Ahorro, la Casa del Obrero Mundial, y el Circulo de Obreros Libres de Orizaba.

Estas asociaciones se convirtieron pronto en blanco de la crítica de los obreros por su inoperabilidad para resolver sus necesidades inmediatas de los trabajadores, presentándose proposiciones de formación de caja de ahorro, empresas industriales y cooperativas. Uno de sus problemas mas grandes fue el de la participación en la política. Aunque oficialmente se procuraba apartar de esta a los trabajadores, se movilizaba a las asociaciones para apoyar al gobierno Porfirista.

De cualquier forma el mutualismo habria de seder el lugar al cooperativismo y al sindicalismo, debido a la inoperabilidad; sabido es que para sostener una asociación mutualista el afiliado a de aportar cuotas mutuales y posteriormente recibir los beneficios de ella, pero el trabajador no podía gravar más su salario, que si de por sí, no bastaba para la solución de sus problemas económicos menos era la posibilidad de cooperar.

El anarquismo ("anarquismo: Teoría que defiende la supresión del Estado, afirmando como ideal la libre reunión de los hombres en una sociedad espontáneamente constituida, en la que no serán necesarias ni leyes ni autoridades para vivir

armónicamente")³ aparece en su forma más elemental: el Cooperativismo. Habiéndose mostrado la ineffectividad del mutualismo, el cooperativismo es tenido en muchos casos como el medio más idóneo para reducir el poder de las tiendas de raya a través de la formación de cooperativas de consumo. Pero éstas tampoco dieron resultados efectivos. Entre los defensores destacados de este movimiento, contamos al sastre José María González, a Juan Nepomuceno Adorno, y Polonio C. Rhoakanaty - fourierista griego éste.

El Sindicalismo aparece como superación del mutualismo y del cooperativismo. En esta época es cuando se realizan los gremios ferrocarrileros, las ligas de carpinteros, tranviarios, cigarreros, panaderos, etc. Las consignas mutualistas y cooperativistas pasan a segundo término, reclamándose aumento de salario, disminución de la jornada de trabajo, educación, indemnizaciones, etc.

El Gran Círculo de Obreros de México se funda en 1870. Llegando a tener 28 sucursales en todo el país. Este organismo obrero llegó a tener el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de ese entonces. Los miembros del Círculo no podían pertenecer a partidos políticos, aunque individualmente podían participar en las cuestiones públicas. Buscaba la instalación de talleres para dar trabajo al artesano, libertad electoral, exposiciones de artesanías, fijación del tipo de

³ PINA VARA, Rafael de: Diccionario de Derecho; Porrúa, México, 1992, p.81

salarios de acuerdo con las variaciones económicas. El 20 de Noviembre de 1974 este gran organismo público un proyecto de "Reglamento General para Regir el orden de Trabajo las Fabricas Unidas del Valle de México" este pudo ser quizá el primer intento de Contrato Colectivo de Trabajo en México, pero este nunca fue aplicado.

Para 1880, el "Circulo de Obreros de México" desaparece. Su política era tan conciliatoria que frente a la huelga recomendaba cordura y un uso moderado de ella.

La influencia de los organismos sindicales norteamericanos se manifiesta fundamentalmente en el movimiento "Caballeros del Trabajo" y la "Asociación Nacional de Trabajadores" (IWW) de tendencia anarquista ésta y de tendencia mutualista la primera, son los ejemplos imitados por el obrero en México.

El "Congreso Obrero Permanente" reunido el 6 de Marzo de 1876 fue el primer intento de formar un organismo sindical nacional. En su manifiesto señala las siguientes demandas: - educación para los trabajadores, talleres para dar trabajo al artesano, garantías políticas, y sociales, distribución del servicio nacional entre todas las clases del país y no sólo sobre la trabajadora, libertad de elegir funcionarios públicos "procuradores" del obrero para gestionar problemas, fijación del salario y exposiciones industriales.

El 4 de julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano en el que reinaba una gran desorientación política. Se hablaba de organizar a los "simpatizantes" con el socialismo, conquistar el poder por la vía legal, y aceptar la creación del Partido de la Clase Proletaria. En el periódico "La Revolución Social" señalaban que no son enemigos del capital ni la cooperación entre el capital y el trabajo, sino sólo de los abusos que cometen con ese capital. El movimiento logró extenderse a casi todo el país.

Se puede ver con esto que los obreros eran presa de una gran obscuridad ideológica y pretendían luchar contra los "molinos de vientos" es decir con todas aquellas injusticias con las armas del cooperativismo y el mutualismo.

En 1890 se constituyó la Suprema Orden de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos llamada "la Unión Liberal Humanidad de Cananea" y "El Gran Círculo de Obreros Libres", pero con esto - no podemos considerar que esas primeras organizaciones constituyan los antecedentes de las leyes del trabajo del país.

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen de Porfirio Díaz se intentaron diversos proyectos estatales y federales en el que sostuvo el principio de libertad de asociación.

Seguidamente el triunfo de la Revolución, con el derrocamiento del régimen Porfirista, se vino a respetar el sufragio y la no Reelección con el triunfo del Presidente Madero, después vino la traición de Huerta y el asesinato del Presidente Madero, y de Pino Suárez, y se inició un nuevo periodo de lucha armada encabezada por el Gobernador de Coahuila, hasta derrocar a Huerta, dicho movimiento fue constitucionalista y al triunfo de éste se promulgó la Constitución de 1917,

Fue en 1917 cuando la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos estableció la protección a la clase obrera, con salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, protección a la mujer, y a los menores, el derecho a huelga para los trabajadores y de paro para los empresarios, establecimiento de centros urbanos en las factorías alejados de los núcleos de población, etc. El artículo 123 en su fracción XVI señala el derecho de los empresarios y de los obreros de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, y derechos, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Posteriormente a la Constitución de 1917, los demás Estados tratan de llevar a sus legislaciones locales las ideas del artículo 123 Constitucional, así el Estado de Aguascalientes en el año de 1928, señalaba como causa de la huelga, el cumplimiento con el contrato colectivo, y la solidaridad con otra huelga; en el año de 1927 el Estado de

Chiapas, en el Estado de Yucatan ,se expidieron dos leyes, una en 1918, y otra en 1926 las dos llevaban el mismo objetivo del articulo 123 de la Constitución, y así en los demás Estados hasta que por el año de 1931 se unificó con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, la cual define a la asociación Profesional, al derecho de huelga.

Al promulgarse el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo Mexicana, en el artículo 249 fracción Y, se consagró la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos religiosos o políticos. Lo primero tenía una clara explicación, México acababa de vivir, entre 1926 y 1928 la Guerra Cristera que expresó la ruptura entre el Estado nacido de la Revolución y la Iglesia, firme aliada de fracciones conservadoras que intentaron conservar privilegios y desviaron la atención de las ideas librepensadoras que orientaron en sus principios a la lucha armada y a la posterior institucionalización. Lo segundo resultaba a una forma hueca de la tradición, así fuese muy breve, que vinculaba a los sindicatos nacientes con las organizaciones políticas o, por lo menos, con el Estado mismo.

En 1932 el Consejo Nacional de la CROM declara que la acción política de los trabajadores no esta en pugna con los principios de la doctrina, ni con los intereses materiales de la clase asalariada, siempre que esa acción se realice por conducto de un partido de clase que responda estrictamente a los

intereses del proletariado organizado, como resultado de esto, el Consejo Nacional de la CROM recomendaba a los trabajadores no ingresar a otro partido que no fuera el "Partido Laborista Mexicano".

La CROM (Confederación Regional de Obreros Mexicanos) fue creada después de la Revolución a raíz del nacimiento de la Casa del Obrero Mundial.

Por su parte, los patronos se agrupan en confederaciones nacionales que constituyen importantes grupos de presión. Los industriales están representados por la CONCAMIN (Confederación de Cámaras Industriales) y por la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación). Ambas observan una política distinta, los miembros de la segunda han manifestado su nacionalismo en varias ocasiones, en cambio la CONCAMIN es más conservadora. La CONCANACO (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio) agrupa a los comerciantes y, la Confederación Patronal de la República Mexicana a los patronos no comprendidos en las anteriores.

Además existe la Asociación Nacional de Banqueros. Estas asociaciones no están afiliadas a los partidos políticos, pero su opinión es un factor de peso para muchas decisiones de interés nacional.

CAPITULO II. JUSTIFICACION LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LAS ASOCIACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

2.1. ARTICULO 123 FRACCION XVI CONSTITUCIONAL.

El punto de partida de todo derecho colectivo de trabajo es el reconocimiento de los derechos de coalición y asociación profesional de trabajadores y su ejercicio.

La coalición, como fenómeno que inicialmente tiene un carácter socioeconómico, deviene en acto jurídico protegida y garantizada por el derecho. El acuerdo tomado por los trabajadores en defensa de sus intereses, que se crean por el hecho de prestar sus servicios dentro de una comunidad de trabajo es una manifestación de la toma de conciencia como clase, frente a la situación derivada de subordinación a los fines de la clase empresarial. Todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, tienen como supuesto necesario el reconocimiento de la existencia de un sujeto grupal que es portavoz de los intereses de clase. Por otra parte, la coalición y su actividad tienden a institucionalizarse y a convertirse en tarea permanente, uniforme y unitaria, por lo que

el derecho de coalición es antecedente sociológico, jurídico y cultural del derecho y ejercicio de la asociación profesional de trabajadores.

El derecho mexicano del trabajo reconoció plenamente estos derechos en la declaración constitucional de 1917 cuyo artículo 123 consagro de manera definitiva, el ejercicio de los derechos de coalición y sindicación. Al igual que aconteció en otros países, la lucha organizada de los trabajadores para obtener su legitimación para poder expresarse y hacer la defensa de sus intereses, logro imponerse al estado y al poder del capital.

Al amparo a lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución Política Mexicana, se desarrolla en México un movimiento obrero organizada dentro del cauce de las leyes reglamentarias del precepto constitucional que ha ido moldeando y dando contenido y función a los demás instrumentos legales del derecho colectivo del trabajo.

ARTICULO 123 FRACCION XVI "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto ,se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo con forme a la ley...XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivo intereses ,formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Durante la historia de la humanidad se puede afirmar que siempre a existido una lucha por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, como consecuencia de ello nació el derecho del trabajo.

El trabajador que era en gran número, se hallaba indefenso ante el poderío que tenía el patrón; por los grandes capitales que manejaba.

Esta masa obrera laboraba largas jornadas de trabajo, con un salario que lejos de alcanzar a cubrir sus necesidades era - miserable, no tenía derecho para exigir prestaciones económicas en casos de invalidez, enfermedad, o muerte. Esto aunado a que los niños y las mujeres entraron a engrosar la clase - trabajadora en competencia con el hombre adulto, en condiciones peores que éste y también sin protección alguna logro darse una total dependencia por parte de esta clase trabajadora con respecto de una minoría que era la clase patronal.

A lo largo del siglo XIX la lucha de la clase obrera por dignificar el trabajo se acentuó, y diversos movimientos ideológicos propusieron diferentes soluciones para obtener una justicia para la sociedad marginada.

El derecho del trabajo surgió en Europa como resultado de -esa situación a finales del siglo XIX, afirmando contra el liberalismo que todavía imperaba, el principio que es un Dere-

cho y un deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patronos y proteger a los primeros con la creación de leyes que garanticen un mínimo de bienestar social, cultural y económico.

En México en el siglo pasado todavía no existía el derecho del trabajo. En los primeros años se aplicaban las reglamentaciones coloniales: las siete partidas, las leyes de indias, la novísima recopilación, pero la situación que vivía la clase trabajadora había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, económica y política que se vivían en esos primeros años de independencia.

Los patronos tenían el capital y los medios de producción en sus manos y los trabajadores solo su fuerza de trabajo por lo tanto esto hacía inevitables los conflictos de trabajo que anteriormente sólo podían resolverse por vía administrativa o civil, los cuales con frecuencia terminaban con el fracaso de los trabajadores, ya que las autoridades casi siempre tendían a buscar la protección de los intereses materiales de los fabricantes frente a las necesidades y exigencias de los trabajadores.

Las injusticias que existían en esos años, la forma de resolverse de los conflictos entre obreros y patronos, y el progreso del criterio gubernativo provocó que se creara una reglamentación de los relaciones obrero-patronales que se vio

reflejado en el artículo 123 De nuestra Constitución Política Mexicana.

La Constitución de 1857 logró consagrar la declaración de los derechos del trabajo, que eran gozados por los hombres - frente al Estado y a la sociedad.

La conversión del trabajo en capital asegura al trabajador no solo el salario justo para vivir sino un derecho a dividir proporcionalmente con el patrón las ganancias obtenidas en la empresa.

El día 8 de Agosto de 1914 se decretaba en la ciudad de Aguascalientes la jornada de trabajo de nueve horas diarias la prohibición de disminución de salarios, el descanso hebdomadario (semanal). Ese mismo año el 15 de septiembre, en la ciudad de San Luis Potosí, el 19 de septiembre en Tabasco y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgaron las disposiciones que reglamentaban varios aspectos de las relaciones obrero-patronales.

En el año de 1915 aparece en el Estado de Veracruz La Primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En ese mismo año se promulga en el Estado de Yucatán una ley del trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos del trabajador.

Estos son algunos de los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución Mexicana.

El artículo 123 ha establecido una de las garantías más importantes en la vida del ser humano; la libertad de trabajo.

Tales garantías están escritas en la constitución con el objeto de no ser violadas por alguna otra ley ordinaria o alguna medida administrativa.

El artículo 123 vigente comprende de dos partes: la primera que se le ha denominado como "Apartado A " donde se reglamentan las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. Y el segundo denominado como " Apartado B " referente a las reglamentaciones de las relaciones entre los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal.

El "Apartado A" es regido por la Ley Federal del Trabajo principalmente.

En la fracción XVI del artículo 123 Constitucional se reconoce el derecho que tienen los trabajadores y los patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

Desde mediados de siglo pasado los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse,

pues nada se podía hacer de forma individual contra la fuerza que representaba el capital y solo de manera unida se lograría hacer valer la importancia que tenía la fuerza trabajadora en el proceso productivo.

A paso del tiempo por el siglo XIX y a inicios del siglo actual hasta el reconocimiento del derecho de trabajo, la desigualdad fue cada día mas notoria ,ya que mientras el patrón se permitía imponer las condiciones de trabajo el obrero, carecía de derechos, pero si tenía muchas obligaciones; trabajar y rendir el máximo con un mínimo de salario y derechos.

La Asociación Profesional (sindicatos), aparece como una de las principales garantías del trabajador, así como del patrón; y es basado en el principio de que la unión hace la fuerza, con ello se busca alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción el Capital y el Trabajo.

Mediante una asociación profesional se lograran alcanzar muchas metas y beneficios en una clase social trabajadora.

Mario de la Cueva señala con respecto del derecho colectivo del trabajo: "La influencia inmediata del derecho colectivo del trabajo: hay una serie de momentos que podrían decirse sucesivos ,no obstante lo cual constituyen una unidad indisoluble.

a) La consecuencia primera es la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formaran la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia.

b) El efecto segundo es la creación de lo que ya denominamos la democracia de clases sociales, esto es la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho individual y de la seguridad social. Esta primera manera de ser de la democracia forma en lo trabajadores la idea de que en la vida del pueblo, la democracia es la única estructura política combatible con la dignidad humana.

c) Una consecuencia tercera es un intento de aplicación integral del principio de igualdad: si la burguesía canceló en el siglo XVIII los títulos de nobleza, el derecho colectivo del trabajo pretende acabar con los privilegios del capital y hacer del trabajo la fuente principal de los honores.

d) Sabemos que el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista, en lo posible, en los contratos colectivos de trabajo. Ahora bien, la economía social es como el río de la leyenda, un fluir constante de las aguas y su substitución por nuevas; el derecho colectivo de trabajo entendió desde el

primer momento esta forma evolutiva de ser de las relaciones sociales, por lo que se hizo a sí mismo un estatuto dinámico, que intenta reflejar los cambios de las necesidades humanas y de la economía. Desde este punto de vista, el derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de derechos y las leyes laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones.

e) El efecto quinto hace del derecho colectivo del trabajo un algo insaciable, como el Tonel de las Danaides, lo que debe entenderse en un doble sentido: primeramente, porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo, esto es, se extiende a todas condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo mexicano sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales. Pero donde resalta en toda su fuerza la insaciabilidad del derecho colectivo es en la lucha permanente o en el espíritu inventor de nuevas condiciones de trabajo.

f) Una consecuencia sexta consiste en que el derecho colectivo no se contenta con la creación de nuevas condiciones de trabajo, sino que se hace garante de su cumplimiento. A este respecto, es importante citar el artículo 450 fracción IV de la ley, que señala como objeto legal de huelga "exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, o del contrato-ley en las empresa o establecimiento en que hubiese sido violado".

g) El movimiento obrero conoce las dificultades de los trabajadores para defender sus derechos. De este conocimiento derivó su pretensión de intervenir en cada relación individual de trabajo, para asegurar su cumplimiento; así se explican las facultades representativas de los sindicatos y la presión constante de los dirigentes sindicales para obligar al empresario a cumplir las disposiciones contenidas en las relaciones individuales de trabajo. Lo expuesto en este párrafo explica la tesis que hemos defendido de que la relación individual de trabajo se integra con tres términos: el trabajador, el empresario, y el sindicato, si bien el primero puede siempre exigir al tercero que este cese su intervención.

h) Por último el de derecho colectivo del trabajo constituye un principio nuevo de estructuración del estado, que consiste en la integración de ciertos órganos estatales con representantes de los trabajadores y de los empresarios así, a ejemplos, las Juntas de conciliación y arbitraje, el Instituto Mexicano del Seguro Social, las comisiones de los salarios mínimos y la nacional para la participación obrera en las utilidades de las empresas."⁴

Como ya sabemos el derecho del trabajo busca la igualdad entre las clases trabajadora y patronal, esto quedó plasmado en el artículo 123 en cada una de sus fracciones.

⁴CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Porrúa, México, 1993.

El artículo 123 Constitucional en su fracción XVI consagra a los obreros y empresarios el derecho de coaligarse en defensa de sus propios intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 reza: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. Ahora bien, la coalición es transitoria, no necesita registro es para la defensa de los intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede esta emplazar a huelga para poder obtener la firma de un contrato de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no poder titular de dichos contratos. La coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos, si en algún momento desapareciera el Acuerdo de los trabajadores terminaría la huelga, ya que se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes de éstos.

"Coalición: Unión de personas o grupos en un cuerpo o grupo integrado. Frecuentemente se emplea para designar las asociaciones ,relativamente pasajeras ,políticas, militares,

cuya finalidad es una acción concertada en momentos críticos."⁵

La coalición como una institución autónoma, es la simple reunión temporal de un grupo de obreros o trabajadores para lograr la realización de un fin específico pero que puede llegar a desembocar en una unión permanente o huelga. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones colectivas de trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la asociación sindical ni la huelga. La asociación sindical ni la huelga no son posibles sin una coalición previa, ya que son fenómenos sociales reales, y sin la existencia legal de la coalición no podrían darse estos dos.

Artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para defensa de sus intereses comunes".

Aun cuando la coalición es un acuerdo temporal de los trabajadores para lograr defender sus intereses con respecto de los patronos esto no quiere decir que sea una huelga o sindicato pero es cierto que es necesario una coalición para poder llegar a formar un sindicato o poder llegar a una huelga.

⁵ Diccionario de Sociología: Fondo de cultura Económica, México, 1987, p.44.

2.2. ARTICULO 9º DE NUESTRA CONSTITUCION

El artículo 9º de la Constitución Mexicana menciona: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;...." Como ya sabemos el artículo noveno de la Constitución Mexicana reza sobre otros derecho que tiene el mexicano para reunirse y tomar parte de los asuntos políticos del país, así como para realizar peticiones o protestas por actos de la autoridad etc. Pero en sí la parte que nos interesa mencionar es el derecho que tiene topo mexicano de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

José María Lozano Comenta: " La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados; lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una - asociación que multiplica el poder y la fuerza de la cada uno de los asociados; y a este poder colectivo debe el mundo las maravillas que causan nuestra justa admiración..."⁶

La libertad de asociarse es la meta por lo que ha luchado el obrero desde años atrás en una forma incesante. Ha sido un acto de colectividad por cada uno de los trabajadores que - buscan y persiguen un fin idéntico, tales como son los ejemplos

⁶Tratado de los Derechos del Hombre: Imprenta de comercio de Dublin y Cia., México, 1976, p.43.

de la sociedad y de la asociación. Estos fines son los reconocimientos, creaciones, distribuciones de derechos y beneficios otorgados a la clase trabajadora para poder así logra una igualdad entre el capital y la fuerza de trabajo.

La asociación es creada para durar, es una creación permanente, es una unión establece para la realización de un fin. "La libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza, la libertad de asociación, con la ya citada frase de Jorge Jellinek, es un derecho Público subjetivo que impone al Estado un dejar hacer a los hombres."⁷

Como ya hemos dicho el espíritu de la asociación nace con el hombre y surge con su misma necesidad de subsistir. Se reúnen los individuos entre sí para su propia defensa, sea de otros hombres, o sea del medio que lo rodea. Sólo así pueden seguir viviendo. Así, y por ser el hombre según Aristóteles, un ser sociable, no puede vivir aislado. La asociación es pues tan antigua como la humanidad, que para cumplir sus fines esenciales lo hace por medio de un conjunto societario.

Es por ello que el asociarse constituye un derecho natural de carácter general y que pertenece a todos los hombres. Al

⁷ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano: Tomo II, Porrúa, México, 1993, p.238.

lado de asociarse con un carácter general, y que, que como lo expresamos, constituye el ejercicio de un derecho natural propio de los individuos, surgen de inmediato, asociaciones - particulares o con fines específicos propios. Son ellas las - religiosas, mutualistas, las políticas, etc. Por último- las profesionales que unen a los del mismo oficio para la defensa d dichos intereses gremiales, propios, exclusivos y naturales de los componentes de ese grupo.

"Pertenece estas asociaciones a los empleadores o trabajadores como una expresión de clase social profesional. Su finalidad es la defensa y de la representación de los intereses profesionales de sus asociados. Dan a estos asociados:

- A) La fuerza del Grupo,
- B) La dirección de ese conjunto,
- C) Sus medios de Lucha. Estos tres elementos -Fuerza, dirección y medios- están los de su eficacia y de su gravitación" ⁸

Pero no debemos confundir la asociación con la coalición pues son instituciones que no obstante sus similitudes puedes llegar a afirmar que mas bien la coalición es consecuencia de - la asociación.

⁸DURAND, "Cours de Droit du Travail", Paris, 1958-1959, p. 107.

La Coalición viene a constituir la acción concertada y temporaria de un cierto número de trabajadores o empleadores para la defensa de sus intereses comunes.

La Coalición tiene un carácter de accidental y de momentánea que se disuelve ya sea una vez obtenido su resultado buscado o cuando se reconoce que la finalidad buscada no es posible.

La coalición puede hacer de la misma asociación de carácter permanente, cuando de un grupo sindical constituido surge un grupo disidente buscando un cambio o una modificación.

La coalición así, es a la manera de una insurrección contra un estado determinado y cada día es menos frecuente dada la presentación que la ley da a la asociación profesional y al derecho de peticionar en materia de modificación de las condiciones de la prestación del trabajo.

La coalición ha sido la manera o forma primitiva de la asociación profesional cuando no era aceptada aún la legislación y no se ajustaba por lo general a una reglamentación legal predeterminada.

La asociación profesional también es un grupo concertado de un cierto número de trabajadores o de empleadores para la defensa de los intereses comunes de sus componentes, pero en -

estas modalidades: Suele nacer de una coalición, es decir que de un conglomerado accidental pasa a un conglomerado permanente. Tiene un carácter de permanente, y no desaparece por el hecho de lograr sus objetivos, o fracasar en estos, sino que desaparece hasta lo que disponen sus estatutos o a lo que determina la ley. Se ajusta su reglamentación legal, y esta dicta su organización.

Si bien, el derecho de asociarse profesionalmente es reconocido tanto para trabajadores como para patrones, por lo genera el régimen legal de ambos es distinto. La misma justificación que se da en el asociacionismo profesional de trabajadores es aplicable a la de empleadores, es decir, buscan la defensa de sus intereses profesionales, pero con estas directivas: La defensa mutua en contra del Estado por razón de impuestos excesivos, reglamentaciones sobre ventas, precios, etc. Coordinación de la acción de empleadores en propósitos de solución y de conciliación frente al sindicato de trabajadores. Defensa en contra de las exigencias del sindicato obrero. Organización en cuanto a la venta y distribución de sus productos que constituye una defensa de sus intereses.

La asociación profesional y el sindicato son sinónimos de expresión pero en la realidad, el sindicato manifiesta mas que todo un propósito del grupo asociado con fines netos profesionales de trabajadores y de lucha de clase. Y la asociación de mismo grupo profesional, sea de trabajadores o de

patrones busca el entendimiento, y la colaboración entre ellos que el enfrentamiento social.

Según Eugenio Pérez Botija: "El sindicato es una asociación profesional de carácter o tendencia institucional que reúne a los individuos de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales."⁹

El sindicato llega a constituir un grupo de característica institucional, o sea que se orienta al derecho público, representando no solo a los integrantes de dicha asociación, sino también a los que no lo son, pero pertenecen al mismo oficio.

La finalidad específica del sindicato es la defensa de los intereses profesionales.

El sindicato se reúne e integra con los mismos oficios o sea que lo que los asocia es la misma profesión y no intereses afectivos, ideológicos, económicos, extraños a la personalidad como tal.

Cuando nos referimos de sindicato normalmente pensamos en un sindicato de trabajadores y no de patrones o empleadores, ya que estos últimos la ley actual no los conoce como sindicato sino simplemente como asociación.

⁹ PEREZ BOTIJA, Eugenio; Derecho del Trabajo; España, 1957, p.383.

Si bien, ambos defienden sus recíprocos intereses profesionales; los trabajadores lo hacen en forma de lucha y separación de clases a diferencia de los de patronos que no persiguen este propósito ni utilizan este medio para ello, es por esto que se encuentra la diferencia entre unos y otros.

El constituyente mexicano, no mencionó el Contrato Colectivo de trabajo ni el Contrato-Ley en el artículo 123, pero creo, que fue resultado del concepto que de ellos se tenía, como unas de las variantes del contrato de trabajo.

Sin embargo, en el mismo artículo 123 puede encontrarse los fundamentos de estas instituciones: La fracción XVI del precepto, según sabemos, reconoció el derecho de Asociación Profesional, pues bien, el reconocimiento de este derecho implica el de el Contrato-Ley y el del Contrato Colectivo de trabajo; La Asociación Profesional tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo y esta se alcanza en estos dos contratos.

Por lo que, si no se reconociera a los sindicatos la facultad de celebrar contratos tanto el colectivo como el Contrato-Ley el derecho de Asociación Profesional saldría sobrando. Por otra parte la fracción XVIII del mismo artículo 123 dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entra los factores de producción; este

equilibrio para adquirir duración, ha de traducirse en ciertas reglas aplicables a las relaciones entre los dos factores de la producción; ahora bien, éstas reglas fijan lo que corresponde al trabajo en el proceso productivo, pero esto es, precisamente el Contrato colectivo de trabajo, por lo que también en este renglón se justifica el reconocimiento del Contrato-Ley, y el Contrato Colectivo.

El principal agente del derecho Colectivo del Trabajo ha logrado dar realidad a los instrumentos legales creados por la ley, tales como el Contrato colectivo de trabajo, a nivel empresa, y el Contrato Colectivo Obligatorio ó Contrato-Ley, a nivel de industria y el Reglamento Interior de Trabajo. Así mismo, tiene particular importancia la función de coalición de trabajadores y la Asociación Profesional obrera en el campo de los conflictos Colectivos de trabajo.

En Primer termino porque la existencia de los conflictos colectivos supone, para su planteamiento y solución, la intervención del ente organizado que representa y patrocina los intereses de clase o profesionales, y en otro aspecto por la posibilidad de actuación del sujeto grupal, ya sea como coalición o como sindicatos en el ejercicio de sus derechos.

CAPITULO III

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

3.1 HISTORIA

Las convenciones colectivas de trabajo, igual que las relaciones individuales de trabajo, nada tienen que ver con la concepción milenaria del contrato romano civilista que regulaba la relación obrero patronal. La exposición de motivos de la actual legislación laboral mexicana, menciona que para la determinación del concepto a utilizar en tal sentido, se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo con el de convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patronos. La denominación no afecta la naturaleza de la institución.

En el medio laboral mexicano se conoce como convenciones colectivas a 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.

A partir del siglo XIX se observa el inicio de la formación de las nuevas reglas para la fijación de las condiciones de trabajo con el tránsito del contrato individual de trabajo al reglamento unilateral de trabajo, nombrando generalmente reglamento de fábrica, al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley.

El derecho civil reguló durante mucho tiempo la relaciones de trabajo como un arrendamiento de servicios. El número creciente de obreros necesarios en la fábrica hacía imposible que el propietario discutiera con cada uno de ellos las condiciones de trabajo, especialmente la duración de la jornada y el monto de los salarios; y por otra parte, la desigualdad de las jornadas habría dificultado grandemente las actividades de la fábrica, que exigían que los trabajos principiaran y terminaran en horas precisas. Así nació la costumbre empresarial de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, lo cual, a su vez, determinó que el único derecho del aspirante al trabajo fuese la adhesión o el rechazamiento.

A partir del reglamento de fábrica el sector obrero se permitió apreciar la necesidad de exigir la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios a través de un contrato colectivo, con dos cambios fundamentales con respecto a los reglamentos de fábrica: su formación y su

vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y del patrón.

Es entonces que surge el contrato colectivo para una o varias empresas determinadas y se constituye, desde su nacimiento, en la primera especie de las convenciones colectivas.

La segunda especie de convención colectiva es el contrato-Ley ya que su vigencia depende de una declaración de obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo.

Apareció en nuestro siglo como una extensión de las condiciones de trabajo de una empresa a una rama de la industria. Y de él se conocen, según el artículo 404 de la Ley, tres subespecies: el que se extiende a una o varias entidades federativas; el que se aplica a una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades; y el que cobra vigencia en todo el territorio nacional para una rama de la industria.

Las convenciones colectivas nacen como una esperanza de redención del proletariado, en un estado que se negaba a satisfacer las exigencias de la justicia social para todos, esto es, en un estado que no estaba dispuesto a promover una nueva regulación de la relación trabajo-capital que, a la vez que substituyera al derecho individualista de la burguesía, devolviera al trabajo, según la frase del artículo tercero de

la Ley laboral, su libertad y dignidad, asegurara la vida y la salud de los hombres, y facilitara un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Una legislación que era un imposible, porque el estado del siglo XIX y su derecho eran una supraestructura política y jurídica al servicio y en defensa de la economía burguesa.

A partir de su nacimiento, los sindicatos obreros adquirieron la convicción de que, puesto que no era posible conseguir del estado una legislación más justa, las huelgas y otros instrumentos de lucha, por los daños y pérdidas que causaban a las empresas, podrían conducir a la conquista de condiciones humanas de prestación de los servicios; sería la vez primera en la historia que una clase social trataría de imponer a la burguesía y a su estado, un ordenamiento jurídico que, en oposición al derecho civil, sería el reflejo de la justicia social.

Por otra parte, las convenciones colectivas de nuestra era nacieron, se desarrollaron y viven, como las restantes instituciones del derecho colectivo de los dos últimos siglos, en la idea de que constituyen un derecho de una clase social frente a otra.

El derecho civil del siglo pasado, no toleraba ninguna fisura en sus principios: las fuentes de las obligaciones, sostuvieron los grandes maestros de Francia y de Bélgica, eran

únicamente la ley y el contrato, pues los llamados cuasi-delitos y cuasi-contratos podían siempre referirse a las dos fuentes originales; para intervenir en la celebración de un contrato era indispensable la posesión de la categoría de sujeto de derechos y obligaciones, esto es, ser persona física, puesto que todo hombre por el sólo hecho de serlo poseía aquella categoría, o persona jurídica, que son los entes sociales reconocidos por la ley como sujetos de derechos y obligaciones; finalmente, los contratos no podían referirse a personas distintas de las que los celebraron.

Se habla de dos épocas en la evolución de las ideas, anterior la primera a la ley de asociaciones profesionales de Francia de 1884 y posterior la segunda. Análisis nuevos indican que la segunda etapa presenta diversos matices: a) Las corrientes clásicas, que buscaron la solución dentro de las viejas ideas. b) La aparición del Código Federal suizo de las obligaciones de 1910, que reglamentó la institución respetando los principios tradicionales. c) Las doctrinas llamadas de transición, que aun colocadas dentro del derecho civil, contenían una visión de futuro. d) Las ideas renovadoras que rompieron las doctrinas civilistas y propusieron la tesis de que las convenciones colectivas eran un acto objetivo creador de derecho.

La doctrina europea se escindió en dos grupos, de un lado la escuela alemana, y del otro la corriente francesa y belga.

Lo que individualiza a los contratos colectivos, es que no se refieren a prestaciones actuales, sino que miran hacia el futuro, es decir, su finalidad es la regulación de contrataciones futuras; en ellos se determina el contenido de dichas contrataciones. Por lo tanto, no se determina que se celebraran contratos en un mañana más o menos próximo o lejano; el pacto se refiere a las cláusulas de los contratos en la hipótesis de que se celebren en el futuro. De lo expuesto se deduce que la limitación a la futura libertad de contratación no consiste en si se contratará, sino a cómo se hará, o sea, a cuál debe ser el contenido de tales pactos.

La fuerza obligatoria y ejecutiva de estos convenios, no contraría ningún principio ni moral ni jurídico, ni siquiera el principio de libre contratación, pues es una fiel aplicación de él, ni está tampoco en oposición con las buenas costumbres.

En la doctrina francesa y Belga de aquellos años, los contratos colectivos eran otro imposible jurídico para los maestros de Francia y de Bélgica, ya que, no teniendo existencia legal las asociaciones sindicales, no podían adquirirla los convenios que celebraran las asociaciones de hecho. Eran, "simples tratados de paz, una especie de tregua entre combatientes, que únicamente podían dar nacimiento a obligaciones morales".

El contrato colectivo es una declaración hecha por los

patrones, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales les será posible controlar a los obreros. Reemplaza al reglamento de taller que antaño elaboraba el patrono por sí y ante sí, pero de él no puede nacer ninguna obligación contractual. No es un contrato de derecho común, sino una especie) de tratado de paz, cuya única sanción es la-huelga...

El convenio celebrado entre el sindicato obrero y el patrón no suprime la necesidad de los contratos individuales para la prestación de los servicios, únicos creadores de derechos y obligaciones entre los patronos y los obreros. La convención general que pone fin a la huelga no es sino una declaración hecha por los patronos para fijar las condiciones según las cuales les será posible contratar con los obreros. ¿Nacen de ella obligaciones jurídicas exigibles ante los tribunales? ¿Puede el patrón tratar con otros trabajadores sobre condiciones distintas? Todas estas cuestiones son discutidas en la actualidad.

En el contrato colectivo hay que distinguir los asuntos comunes a todos los miembros del sindicato, cuya defensa correspondería a la asociación sindical y los derechos individuales de los empresarios y trabajadores ligados por el contrato.

El contrato colectivo quedó no obstante ligado al derecho civil su aplicación se limitaría a los miembros de las

asociaciones obreras y a los empresarios que lo pactaron. El proyecto del Consejo Federal sugirió la aceptación del contrato-ley, pero el legislador rechazó la institución. De todas maneras, el Código Civil fue el primer puente entre el derecho civil y el derecho del trabajo de las décadas siguientes. 3. Las doctrinas llamadas de transición: la evolución histórica se detiene mediante la acción bárbara de algún dictador, pero siempre llega el día en que triunfan la verdad, la libertad y la justicia. Así ocurrió con el contrato colectivo, cuya lucha contra el derecho civil era la batalla por la autonomía del derecho del trabajo no sólo frente al derecho civil, sino también contra la clasificación tradicional del derecho en público y privado. El triunfo del contrato colectivo fue un punto de partida para la creación de un derecho nuevo, un tercer género, que es el derecho social de nuestra Declaración de derechos sociales de 1917.

En el sistema civilista es perfectamente lógico que sólo el contrato pueda crear una situación de derecho. En efecto, si la esfera jurídica de cada individuo tiene por fundamento y por medida su voluntad y si toda situación de derecho es una relación entre dos individuos, un sujeto activo y otro pasivo, se requiere inevitablemente el acuerdo de sus dos voluntades para modificar en más la esfera jurídica de uno y en menos la del otro. En una palabra como toda situación jurídica es una relación entre dos personas, sólo puede nacer de una relación entre dos voluntades. Fuera del contrato no existía ninguna

otra oportunidad para crear obligaciones, salvo, claro está, la ley.

El contrato es un acto jurídico cuyo carácter específico está plenamente determinado: se forma con dos declaraciones de voluntad e implica un acuerdo previo entre ellas; cada una de estas declaraciones tiene un objeto y un fin diferentes, pues cada una está determinada por la otra. El acto, tomado en su conjunto, tiene por objeto el nacimiento de una situación, cuya esencia es la unión de dos personas entre las cuales nace una relación de acreedor a deudor. En la situación que surge del contrato, hay siempre y únicamente dos personas en la inteligencia de que cada persona o grupo de personas está en una situación diferente y tiene intereses opuestos a los de la otra persona o grupo, una como acreedor y otra como deudor, una habiendo querido ser acreedora y la otra deudora.

La convención colectiva de trabajo es, en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tiene por objeto determinar las condiciones según las cuales podrá efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos, la convención colectiva de trabajo es la ley para las relaciones individuales de trabajo.

En resumen, la convención colectiva de trabajo, por su origen es un acto-unión, especie de los actos plurilaterales: y por sus efectos es un acto-regla, por lo tanto, creador de derecho objetivo.

El reconocimiento de la tesis de que estamos ante una nueva fuente sindical autónoma del derecho laboral, al lado de la ley y la costumbre, y la defensa del principio de que la libre formación de las convenciones es una garantía de libertad para el trabajo, integran un campo de estudio al que es necesario penetrar.

El contrato colectivo, un acuerdo de voluntades, no es un negocio jurídico unitario, ni tampoco un contrato unitario con efectos o funciones diferenciadas, sino la reunión de dos elementos que se actualizan en un solo acto, de los cuales, por regla general, ninguno debe faltar, no obstante que conceptualmente son distintos.

CAPITULO IV

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 GENERALIDADES.

Existe una clara tendencia a encontrar, como explicación de instituciones modernas, algunos antecedentes remotos.

Son muchos los autores que intentan ubicar a las corporaciones romanas, las gildas germanas y a las gremios medievales en el proceso de desarrollo de los sindicatos. Así también algunos autores no están de acuerdo con esto.

Manuel Alonso García afirma que el origen de los pactos o convenios es de manera forzosa hablar de épocas recientes.

Esto se puede decir que se sitúa en el siglo XIX, y son en cierto modo, una consecuencia de la lucha planteada en el terreno jurídico-laboral, y de manera más general en el campo social entre el elemento patronal de una parte y las organizaciones profesionales obreras de la otra.

Algunos autores sin embargo menciona Mario de la Cueva, creen encontrar algunos antecedentes en ciertos pactos

celebrados entre los maestros y compañeros de taller para fijar condiciones de trabajo.

El profesor Stahl menciona que en los años de 1351 y 1362, los tejedores de Speyer lograron obtener dos contratos colectivos de trabajo.

Hueck y Nipperdey a su vez de dos contratos colectivos celebrados uno en el año de 1363 por tejedores de Estrasburgo y otro en 1437 de los herreros de Thor. Por último, Franz Hema señala haber descubirto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich.

Los autores franceses no hacen referencia a que en su país, se hayan producido antecedentes remotos de la contratación colectiva.

Edouard Dolléans y Gerard Dehove, mencionan los conflictos entre compañeros y maestros y aún las exigencias de los primeros para mejorar sus salarios pero nada dicen de que se hayan concertado convenios de naturaleza colectiva.

Con respecto a España, tampoco se encuentra antecedente alguno. Diego A. de Santillán ubica los primeros inetentos de conflictos colectivos en la época de Bakunismo, o sea, a raíz de que Fanalli, enviado especial de Bakunin, llega a España, a fines de 1868, esto es, ya entrado en Europa el espíritu de

obrerismo y en visperas de producirse en París el movimiento de la comuna.

En realidad no puede encontrarse antecedente alguno de un instrumento jurídico nacido de necesidades modernas, en circunstancias históricas diferentes.

El Contrato colectivo presume la existencia de sindicatos u organizaciones sindicales. Sin ellas carece de sentido. Siendo el sindicalismo un fenómeno relativamente moderno, también debe de serlo su instrumento jurídico-económico fundamental.

En cuanto a sus antecedentes inmediatos, afirma de la Cueva que el contrato colectivo de trabajo nace en el derecho privado. Concretamente en el Código Civil Holandés del 1º de febrero de 1909 lo reconoce y reglamenta.

Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las obligaciones.

Señala Cabanellas que en otros países Europeos han creado ordenamientos específicos para los convenios colectivos. En Alemania por medio de la Ordenanza del 23 de diciembre de 1918 y la Ley de 1923; en Austria con la Ley de 18 de diciembre de 1919; Grecia con la Ley 2053, del 14 de abril de 1952; y

Portugal, cuyo estatuto del Trabajo Nacional definió la función de los contratos colectivos en sus artículos del 32 al 34.

En Francia, los contratos colectivos aparecen antes de su regularización legal. Capitant y Cuche señalan tres períodos al respecto. El primero se remonta al fin del siglo y concluye con la Ley del 25 de marzo de 1919; el segundo queda comprendido entre la Ley del 25 de marzo de 1919 y la del 24 de junio de 1936; el tercero se inicia a partir de esta última Ley. En realidad hay un cuarto período que arranca de la Ley del 11 de febrero de 1950.

Italia conoce también, de hecho, el contrato colectivo, antes de regularlo legalmente, por lo que la Ley del 3 de abril de 1926 sólo afirma su existencia. Actualmente está sometido a las disposiciones del Código Civil que, según Luisa Piva - Sanseverino, reproduce disposiciones de aquella Ley.

En tanto en el Derecho Mexicano, existen diversos e importantes antecedentes del contrato colectivo de trabajo. De la Cueva recuerda que en razón de no estar prohibidas las libertades de coalición y de asociación profesional, su celebración siempre fue lícita. Menciona además como antecedentes a los Reglamentos de trabajo de los cuales el más conocido es el "Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla", de 20 de Noviembre de 1906 que motivó el

laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco.

El proceso de la Revolución trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos. De éstos, el presentado por Rafael Zurarán Capmany a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915 es tal vez, el más importante, ya que contiene todo un capítulo, el VI, dedicado precisamente, al contrato colectivo de trabajo. (artículos del 63 al 79).

La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millan, para el Estado de Veracruz, del 14 de Diciembre de 1915, indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patronos que se nieguen a otorgarlos. A su vez, en la Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán de fecha 15 de Diciembre de 1915 (decreto número 392) se regula la Celebración de "Convenios Industriales" señalando que son los que ligan" a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o por una obra determinada". Afirma Mario De la Cueva que esto fue tomado de la legislación de de Austria y Nueva Zelanda.

Otros antecedentes nacionales se encuentran en la Ley sobre Asociaciones profesionales de Candoco Aguilar, del 8 de

febrero de 1916, para el Estado de Veracruz, cuyo artículo 92 repite la disposición de la Ley de Agustín Millan y en la Ley del Trabajo de Agustín Mireles, para el Estado de Coahuila (decreto número 30, de 27 de Octubre de 1915), cuyo capítulo VI se destina al "Contrato Colectivo de Trabajo" y que sustancialmente, repite el proyecto de Zubarán Copmany.

El artículo 123 Constitucional, en su texto original, no mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo si bien podrían entenderse referidos en el proemio que señala que las Leyes sobre el Trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, "Regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domesticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Afirma Mario De la Cueva que la Legislación Laboral posterior al artículo 123 mencionó en forma constante al Contrato Colectivo, si bien en "versiones generalmente equivocadas". También lo incluyeron los proyectos de Ley para el Distrito Federal y Territorios, de 1919 y 1925, el Proyecto Portes Gil y el Proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la Ley de Agosto de 1931.

En la "Exposición de Motivos" de la Ley de 1970, se dice precisamente que "Al redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el Término "Contrato Colectivo de Trabajo", por el de Convención Colectiva de Trabajo", pero se

llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la Jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además que la denominación no altera la naturaleza de la institución.

¿Cual sería la expresión adecuada para designar a este Instituto?

Guillermo Cabanellas recuerda que se han utilizado denominaciones de este tipo: Contrato de paz social, Concordato de trabajo, Tratado Intersindical, Concordato Intersindical, Reglamento Corporativo, Contrato de Tarifas, Acuerdo Corporativo, Pacto Normativo, Reglamento intersindical, Convención Normativa, Contrato Sindical, Reglamento Colectivo de las Relaciones de Trabajo, Capitulaciones Colectivas, Pacto de Trabajo, entre algunos otros más.

Los autores Mexicanos como Mario De la Cueva, Trueba Urbina, Castorena, y Euquerio Guerrero, utilizan la expresión de la Ley, si bien De la Cueva admite que es hoy inadecuado, aún no propone otro término.

Cavazos Flores sostiene que en realidad el contrato colectivo ni es contrato ni es colectivo; pero tampoco propone alguna otra denominación.

En cambio Enrique Alvarez del Castillo, aún cuando suele referirse a la denominación legal también utiliza la de "Convención Colectiva de Trabajo".

En Francia, Paul Pic nos habla del Contrato Colectivo de Trabajo. Henri Capitant y Paul Cuche utilizan la expresión "Convenio Colectivo de Trabajo", lo mismo que Jean Rivero y Jean Savati.

El concepto "Convenio Colectivo Sindical" que aparece consagrado en la Ley Española del 24 de abril de 1958 ha dado lugar a una terminología que, aun variada, gira en realidad sobre la misma idea. Así Pérez Botija habla, en general, de "Convenios Colectivos"; Manuel Alonso García utiliza, indistintamente, "convenios" y "pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo".

Por lo que respecta a Manuel Alonso Olea prefiere referirse a "Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo", aunque invoca su naturaleza contractual.

No son aceptables las denominaciones "Contrato" y "Convenio" en cuanto a que ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se reproduce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzosa de un mandato legal. En lo que se refiere al término "Colectivo" presente en casi todas

las denominaciones examinadas y en particular, en la de Alonso García, no es necesario destacar este término la razón por la cual es que el concepto de "Colectivo" resulta equivoco, ya que si bien los sindicatos siempre tiene ese carácter, los patrones en cambio, pueden ser sujetos individuales.

4.2. CONCEPTO.

De acuerdo con el artículo 386 de la Ley Laboral, se entiende por Contrato Colectivo: "El Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes observaciones:

- A) Que el legislador le atribuye esa naturaleza de convenio.
- B) Que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- C) Que su finalidad es establecer normas generales.
- D) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las condiciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

a) La celebración de un contrato Colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por si mismos, no estan legitimados para celebrarlo.

b) Sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento. La segunda observación tiene una importancia especial. Si se toma en cuenta el artículo 16 respecto de la empresa que señala "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y de establecimiento: "la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea por parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", es necesariamente de advertirse que hay patronos que no estarán obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de una empresa o de un establecimiento. Es el caso de los trabajadores del hogar, respecto de los trabajadores domésticos y de los sindicatos.

Los sindicatos son patronos, con mucha frecuencia, pero no titulares de una empresa, sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados. (artículo 356 L.F.T.) Concepto esencialmente diferente

al del artículo 16, por lo que al respecto de ellos no se da el supuesto del artículo 386.

De esta definición se desprenden conclusiones contradictorias, los comentaristas, según su inclinación doctrinaria que sostengan, pues para ellos nuestro Contrato Colectivo es normativo y para otros no es así. Sino que los consideran de ejecución por cuanto a que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.

Señalando duración de jornadas, salarios, movimientos de personas etc.

En realidad en este concepto se fijan las bases o condiciones conforme a las cuales debe presentarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases. Más aún, según la característica de nuestro Contrato Colectivo, denominada inmediatez, los contratos individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato colectivo de trabajo.

A pesar de que, como ya lo hicimos notar en lo antes mencionado la ley exige la redacción de un documento escrito en que contengan las relaciones de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables, en mi opinión y para la se-

guridad de las partes, siempre será conveniente la celebración de contratos individuales de trabajo, pues discrepando de criterio de los autores de la Ley y por razones derivadas de la doctrina y la jurisprudencia, se sostiene que el contrato colectivo no sustituye a los contratos individuales de trabajo.

La idea contraria puede surgir de una ponencia presentada hace años en la que, notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, en el sentido de que los únicos obligados en la relación laboral era el sindicato y el patrón, pues entre los trabajadores y el propio patrón no existían ninguna relación jurídica sino que sólo aparecía en el vínculo creado entre los trabajadores y el sindicato. En tales condiciones el patrón no podrá despedir a sus trabajadores sino a lo sumo, pedir su cambio al sindicato, el cual asumiría una real y positiva dictadura, contraria al espíritu del legislador y al texto del artículo 123 Constitucional y de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente se podría decir que es necesario que en toda empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo.

El contrato Colectivo de trabajo, constituye un "Codigo" que define los derechos y obligaciones de cada parte, trabajador patrón, en las relaciones mutuas creadas por el

trabajo. Su importancia se debe indiscutiblemente a que es un método que permite directamente a los interesados reglamentar las condiciones en que debe desarrollarse la labor, merced al contrato colectivo, las relaciones entre patrones y trabajadores, no quedan supeditadas al arbitrio de los más fuertes en contra de los individuos aislados y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación conciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida y aceptada.

El Contrato Colectivo no solo es la mayor conquista realizada por los sindicatos, sino también la expresión de solidaridad entre los factores de la producción. La vigente Ley del Trabajo norma las relaciones entre los factores de la producción y cuando los beneficios que ésta concede son insuficientes para garantizar al trabajador la seguridad económica, surge la contratación colectiva, emanada de la voluntad de las partes como medio de conciliación que las normaliza y encauza.

4.3. LAS PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El problema de las partes en el contrato colectivo de trabajo debe considerarse separadamente tanto para los empresarios como para los trabajadores.

1) Desde el punto de vista de los empresarios, el Contrato Colectivo de trabajo podría pactarse por un patrón o por varios patronos obrando cada uno como persona distinta o por asociación de patronos.

2) Del lado de los trabajadores, era siempre un grupo o una asociación quien celebraba el contrato, esta característica acuñaba la denominación Contrato Colectivo de Trabajo, pues servía para regir las relaciones de trabajo para una colectividad obrera.

Los maestros de fines de siglo o principios de este afirmaron el principio de que el "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REGIA UNICAMENTE PARA LAS PERSONAS QUE LO CELEBRABAN", solución que, por otra parte, era la única compatible con los fundamentos del derecho civil de aquel tiempo.

El principio asentado producía las siguientes consecuencias:

- a) Quedaban obligados por el contrato colectivo en primer término, los empresarios que participaban directamente en su celebración,
- b) En segundo lugar, los obreros miembros del grupo que intervenían también directamente en lo pactado,

- c) Los miembros de las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos,
- d) Cualquiera persona que se adhiera posteriormente a la convención o ingresara a alguno de los grupos, parte en el contrato colectivo.

Las dos primeras hipótesis, se apoyaban en el principio de que los contratos legales celebrados obligan a quienes los pactan. La primera parte de la hipótesis cuarta se explicaba por el mismo principio. Los otros casos constituyeron la precaución de la doctrina, que ofreció muchas situaciones antes de declarar su impotencia para explicar el Contrato Colectivo, por el derecho civil.

La primera dificultad se presentaba cuando los obligados en un contrato colectivo, esto es, un trabajador o un patrón, pactaba en contrato individual de trabajo las condiciones de trabajo distintas a las de un contrato colectivo de trabajo que los ligaban. El contrato individual era válido pues, las nulidades han sido siempre de estricto derecho y ningún texto declaraba la nulidad de un contrato pactado en las condiciones descritas, y por otra parte, lo que habían formado un trabajador y un patrón, podría ser destruido por los mismos, así se explica que la jurisprudencia francesa acepta la validez de los contratos individuales de trabajo.

La segunda hipótesis se refería a los casos en que únicamente se encontraban ligados por el contrato colectivo de trabajo, el trabajador o el empresario, un patrono contrataba a obreros no ligados con la convención de condiciones variable con mayor razón era válido el contrato. El contrato colectivo obligaba a las partes ligadas por él, pero no obligaba a cada uno de los afectados a subordinar al mismo contrato colectivo las relaciones individuales que crearán y éstos por otra parte, a respetarlo en todas las relaciones de trabajo que celebren, aun con terceros pero los contratos individuales eran válidos por el tercero cuando menos, no incurría en ninguna responsabilidad.

Ante la magnitud de este problema, la doctrina se esforzó para fundar la procedencia de una acción de daños y perjuicios pero también fracasó. El contrato colectivo de trabajo supone tres términos, la asociación profesional obrera, el empresario y los trabajadores. Cuando un trabajador y un patrón violan un contrato colectivo, no causan daño o perjuicio a ningún otro trabajador, éste, o no tenía derecho que reclamar por no ser parte del contrato colectivo, o recibía los beneficios de él y ningún daño o perjuicio resentía porque otro obrero carecía de los mismo beneficios.

La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades,

así sea tan relativo como el contrato colectivo, se habla de consentimiento.

La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. Si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona física o jurídico colectiva que sea titular de una empresa o un establecimiento.

La parte trabajadora, en un contrato colectivo debe, necesariamente, estar constituida en sindicato. El derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece, entonces, a los sindicatos.

Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo: "El patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Es necesario que se cumplan ciertos requisitos para que se pueda exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

A) Que se trate de un sindicato legalmente constituido, lo que significa que el derecho a la titularidad del contrato colectivo no puede ser exigible por los trabajadores individuales cualquiera que sea el número de ellos, mientras no estén organizados sindicalmente y actúen su representación a través de un sindicato. ("los sindicatos deberán

constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. "Artículo 364 Ley Federal de Trabajo.)

B) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestando estos - servicios a dicha empresa.

C) Cuando existen varios sindicatos en una misma empresa se - observan las normas del artículo 388 L.F.T.

4.4. LA TIJULARIDAD DE LOS SINDICATOS EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Artículo #388 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I).- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; (Aquí por el hecho de que todos los sindicatos prestan los mismos servicios propios de esa empresa, el contrato colectivo lo realizará el

sindicato que represente mayor número de trabajadores en la empresa.

II).-Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; (Esto significa que cada sindicato existente en una empresa tiene la opción ya sea de realizar un contrato colectivo que especifique y regule las particularidades de la relación de trabajo del sector gremial o también de realizar un sólo contrato colectivo para todos.

III).-Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte de del sindicato de la misma empresa o de industria. (Como los intereses de cualquiera de los sindicatos ya sea el sindicato gremial o el sindicato de empresa o industria son los mismos, corresponderá la celebración y titularidad del contrato colectivo al sindicato que tenga mayoría de afiliados en la empresa.

Durante la vigencia de la Ley de 1931 se discutió frecuentemente, si para la vida del contrato colectivo era suficiente que el sindicato que obtuvo su celebración hubiese

sido el mayoritario en aquel momento, o si por lo contrario, la mayoría era un requisito permanente para conservar su titularidad. Fueron varias las ocasiones en las que algún sindicato, debidamente registrado, exigió del patrono lo reconociera como titular del contrato colectivo en función de que había devenido mayoritario en la empresa. Los empresarios contestaron diciendo que no les correspondía resolver las pugnas sindicales, controversias que sólo afectaban a los sindicatos.

La Comisión analizó el problema, revisó las sentencias de la Suprema Corte de Justicia y algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estudió la Doctrina más generalizada y las razones expuestas en favor y en contra de las diferentes soluciones, y con ese material expresó su opinión en un párrafo conciso, pero suficientemente claro, de la Exposición de Motivos de la Ley:

El artículo #389 resuelve un problema largamente debatido en la Jurisprudencia y en la Doctrina: Si el sindicato mayoritario que celebró el contrato Colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El precepto transcrito es una lección magnífica de democracia, que deviene un concepto dinámico: la mayoría, como

elemento constitutivo de ella, debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes de las comunidades, porque se correría el riesgo de un gobierno de minorías. Debe existir en todo momento, por lo tanto, si el sindicato se torna minoritario, pierde su legalidad para gobernar.

4.5 LAS FORMALIDADES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es un acto formal, necesariamente debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y surtirá efectos desde la hora y fecha de presentación del documento ante la Junta local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según la materia de que se trate. Salvo pacto en contrario éste debe realizarse por triplicado. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la dependencia respectiva de la autoridad del trabajo según sea jurisdicción Federal o estatal.

Previamente a la recepción del depósito del contrato las autoridades investigarán el número de sindicatos registrados que existan dentro de la empresa y los miembros que lo compongan, debiendo citarlos cuando haya dudas sobre cual es el sindicato mayoritario. Este artículo 390 es el correspondiente a los artículos 45 y 46 de la Ley Federal del Trabajo derogada.

La personalidad de la mesa directiva del sindicato se probará para efectos de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo por medio de la documentación que haya expedido la -
Secretaría de Trabajo. Respecto del registro del sindicato o sindicatos cuando dicho registro se encuentra en trámite, será suficiente el acta de la asamblea en que se haya designado a los directivos de acuerdo con lo establecido en los estatutos. El patrón o el sindicato patronal demostrará sus personalidades por medio, en el primer caso, de escrituras constitutivas de las empresas, y el segundo, por la documentación expedida por las autoridades del trabajo.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo esta mencionado en el artículo 391 de la L.F.T. lo cual señala:

"El Contrato colectivo de trabajo 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."

Como se ve el contrato colectivo debe indicar:

- 1)El Sindicato o sindicatos y la empresa o empresas que celebren el contrato colectivo así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos.
- 2)Debe señalar también la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación;
- 3)Las cláusulas concretamente tratarán las cuestiones obligatorias referentes a el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y la calidad del trabajo, los descansos y vacaciones.
- 4)Además de estas ántes señaladas normalmente se incluyen otras que tratan de las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como son las gratificaciones, jubilaciones, transportes, fondo de ahorro, casas habitación o ayuda para

pago de renta de casa, pago de tiempo extra, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporcionará y el lugar que señalen para guardarlos, sistemas de contratación y cuando exista, la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

5) También regula los exámenes de admisión, o los exámenes previos a los nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran, todo esto para cerciorarse de la capacidad de los candidatos.

Es comun que se incluyan clausulas que señalen a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones y también se incluyen en este punto cuando exista, la cláusula de exclusión por separación.

4.6. LAS COMISIONES MIXTAS.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas por el cumplimiento de determinada

funciones sociales y economicas. Sus resoluciones seran ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en los que las partes las declaren obligatorias. (Art. 392 L.F.)

El derecho colectivo de trabajo está dominado por el principio de que las partes en la lucha social deben encontrar, por sí mismas, las mejores vías de entendimiento. Esto se da, aun cuando en menor medida, el derecho individual, donde las sanciones enérgicas por despidos injustificados llevan al arreglo de los problemas en términos conciliatorios, sin esperar a las resoluciones de los tribunales.

En el derecho colectivo, la mejor manifestación de esa política se encuentra en la posibilidad, prevista y recomendada de la ley, de constituir comisiones mixtas, generalmente paritarias, esto es, con igual número de representantes de las partes, cuya función es buscar una solución interna a los conflictos, de manera que no trancien a los tribunales.

El legislador ha establecido por esto mismo varias comisiones mixtas:

- 1) La creación de una comisión para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades obtenidas en la empresa.

2) Una comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de cada trabajador, estas distribuidas por categorías de cada profesión u oficio. (referente al artículo 158)

3) Comisiones de seguridad e higiene. (Con referencia al artículo 509). Las comisiones mixtas integradas por acuerdos de las partes son muy variadas, pero las más frecuentes suelen ser las comisiones de escalafón, ya que tienen a su cargo determinar los derechos individuales para ascender y las disciplinarias, éstas por regla general investigan los hechos y determinan las sanciones menores, de amonestación y suspensión. Las sanciones de separación son decididas unilateralmente por las empresas, pero previa la investigación de la comisión disciplinaria.

El artículo 392 señala que si las partes declaran obligatorias las resoluciones de las comisiones mixtas, lo que puede hacerse, a través de los reglamentos respectivos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encargarán de su ejecución.

Aquí nos encontramos de nuevo con la delegación estatal de una de sus funciones típicas, esto es, la facultad jurisdiccional, en términos parecidos a los que se producen respecto de la función legislativa en la elaboración de los contratos colectivos de trabajo.

Esto es que las comisiones mixtas carecerán en 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 para decidir sobre los conflictos o litigios que existan entre las partes, lo resuelto por ellas carecerá de valor legal. Ya que las únicas autoridades jurisdiccionales para derimir cualquier conflicto obrero-patronal son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.7. ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 3 de L.F.T. menciona: "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la de terminación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

Para adoptar esta resolución en la exposición de motivos de la Ley de 1970 se consideró esta fija las normas sobre la jornada mínima de trabajo, las vacaciones, los días señalados para descanso, pero ,en cuestión de los salarios, se tiene que resolver por medio de los contratos individuales o en los

contratos colectivos, ya que no sería posible pagar a los trabajadores el mismo salario mínimo.

Por consecuencia todo contrato colectivo que carezca de tabulador de salarios será nulo, ya que carece de validez alguna.

El legislador le dio mucha importancia al capítulo de salarios que sanciona con la inexistencia del convenio por no señalar la determinación de los salarios.

En cambio si llegan a faltar estipulaciones sobre días de descanso, jornadas de trabajo, y vacaciones, se plican las disposiciones legales.

Las cláusulas se han clasificado por los tratadistas dividiendo el contrato colectivo en cuatro partes: La envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo, las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

a) Las cláusulas de envoltura son: las que se refieren al campo de aplicación del contrato; toda la empresa, varias empresas o solo alguno de los departamentos de aquélla; también se refieren a las cláusulas que señalan el principio, la revisión, y la terminación del propio contrato. Las normas de "envoltura" son en realidad, disposiciones que atienden a la

vigencia temporal, territorial, o personal, del contrato colectivo de trabajo.

b) Las cláusulas de aspecto normativo: Son las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. Las segundas se refieren a ciertas obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores, por ejemplo: los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario; hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros de recreación, etc. Por lo tanto las cláusulas de aspecto normativo, son aquellas que indican cómo desempeñar el trabajo: horarios, duración de la jornada de trabajo, descansos, etc.

c) Las cláusulas de elemento obligatorio son: Aquellas normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo. Dentro de las primeras incluyen las que prevén la formación de comisiones mixtas o que fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical, y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical. Estas cláusulas afectan a la

vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia el interés profesional que representa el sindicato.

Las cláusulas del segundo grupo representan y establecen los derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas. Estas consisten en los beneficios que el patrón otorga al sindicato; por ejemplo ayudas económicas para su sostenimiento, la oferta de un local para sus oficinas, etc.

Por lo tanto 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.

d) Las cláusulas eventuales, ocasionales, accesorias: Estas no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo.

Esto se da porque normalmente los contratos colectivos no son elaborados generalmente por técnicos y en ocasiones su redacción se prepara por líderes sindicales y por patrones, sin algún asesoramiento adecuado, esto determina a que se incluyan normas ajenas a las particularidades de los pactos colectivos.

Es frecuente por lo anteriormente dicho que los tabuladores de salarios incluyan nombres y no categorías o que se establezcan medidas disciplinarias, horarios, normas para prevenir riesgos, y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo.

Se pueden señalar tres clases de cláusulas en un contrato colectivo y estas son:

I) Las normas que regulan la manera de realizar el trabajo.

II) Las normas que se refieren a prestaciones fundamentalmente económicas, y

III) Las normas de tipo administrativo.

I) Las normas que regulan la manera de realizar el trabajo son aquellas que señalan la duración de la jornada, los horarios, lugar de trabajo, etc.

II) Las normas que se refieren a las prestaciones fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón ya que en estas sólo incluimos aquellas que tienen carácter preponderantemente económico, como son las que afectan a salarios, indemnizaciones, pagos de días de vacaciones, gastos, jubilaciones, viáticos, pagos por separación en relación con el tiempo de servicio.

III) Las normas de tipo administrativo se refieren a las facultades de dirección y manejo ,de la empresa teniendo en cuenta el propósito comercial o industrial que se persigue.

"El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento." (Art.394 L.F.T.)

4.7.1. CLAUSULA DE EXCLUSION Y ADMISION

De acuerdo con Mario de la Cueva el elemento obligatorio de los C.C.de T. contiene:

- A) La cláusula de exclusión por separación.
- B) La cláusula de ingreso
- C) El reglamento de trabajo

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembro del sindicato contratante.

Esta cláusula y cualesquiera que establezca privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión

del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante." (artículo 395 de la L.F.T.)

Este artículo consagra a los sindicatos el derecho a convenir en los contratos colectivos con el patrón a que este únicamente admita como trabajadores a los miembros de un sindicato y el de exigir que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados.

La cláusula de exclusión consiste en:

- 1.-El deber del propio patrón de despedir al trabajador - que deja de pertenecer al sindicato.
- 2.-El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- 3.-El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de una nueva creación, o bien boletinarlos.

4.-El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

Lo anteriormente expuesto señala que es necesario referirse al elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo que es de suma importancia en virtud de que en el se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada empresa, como salarios, jornada de trabajo, vacaciones, descansos, etc.

Ahora bien, la cláusula de admisión consiste en la obligación que tiene el patrón de utilizar exclusivamente miembros de una agrupación sindical determinada. Da aquí que el sindicato tenga derecho a cubrir las vacantes que se presenten o bien los puestos de nueva creación.

Lo anterior trae como consecuencia el hecho de que se limite al empresario la facultad de seleccionar a su libre albedrío a su personal, lo cual impide la libre selección de contratar de la empresa.

No obstante lo anterior se estipula un plazo máximo de 72 horas para cubrir las vacantes por medio de los integrantes de un sindicato, y en caso de no hacerlo en este lapso el patrón tendrá derecho a cubrir la vacante con el trabajador que él señale.

En lo que respecta de la cláusula de exclusión esta consiste concretamente en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que se separen de las mismas a los trabajadores que:

1. Que hayan renunciado al sindicato, o
2. Sean expulsados de el sindicato. Esta separación es sin responsabilidad para el patrón.

El trabajador en el momento que es separado del sindicato y se le aplica la cláusula de separación pierde el empleo que desempeñaba. Y por lo tanto los derechos inherentes que tenía.

El artículo 396 menciona: "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 del artículo 184.

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

En base a lo anterior el contrato colectivo es aplicable a:

- a) Los trabajadores miembros del sindicato contratante.
- b) Los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante;
- c) A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa;
- d) A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos. Según el artículo 182 sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Esta disposición ya existía en el artículo 48 de la Ley - abrogado, es una manifestación de gran sentido humano de la - justicia obrera mexicana.

4.8. LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.8.1. DURACION

El Contrato Colectivo de Trabajo es como un tratado de paz que celebran dos potencias sociales.

El Contrato colectivo intenta poner fin a una guerra social, que se desarrolla entre las clases sociales y se parece al tratado de paz.

Por estas consideraciones el contrato colectivo debe durar porque, de otra manera, sería ineficaz; las dos potencias trabajadores y patronos, como si fueran dos estados soberanos deben y se obligan a conservar la paz.

Pero el contrato colectivo no puede ser permante porque llenaría su función, la figura mira a la solución de una cuestión de justicia distributiva, esto es, sirve para distribuir los productos de la riqueza entre los factores de la producción.

Su contenido es esencialmente económico; monto de salario, jornada de trabajo, jubilaciones, etc., pero la vida económica está en constante cambio y lo que es justo en un momento deja de serlo en poco tiempo después.

Hay una especie de contradicción entre los dos objetivos del contrato colectivo, a saber, entre la conveniencia de su duración y el cambio necesario de su contenido.

Los problemas de la duración del contrato colectivo se refieren a la armonía en esta aparente contradicción.

I.-De acuerdo con el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo el contrato colectivo puede celebrarse:

- a) Para obra determinada,
- b) Por tiempo fijo,
- c) Por tiempo indefinido.

La primera de las hipótesis tiene una explicación sencilla, pues sería inútil celebrar un contrato colectivo para una duración que supera el tiempo al trabajo que se trata de amparar, es, se diría, la misma situación que se presenta con los contratos individuales de trabajo.

El segundo tipo de contrato colectivo parece más indicado, pues las partes fijan su plazo de vigencia, previo cálculo de las necesidades de la paz y de los posibles cambios en el costo de la vida, de esta manera saben los interesados de antemano el tiempo que va a durar la paz, y a la vez, abren las puertas para una revisión oportuna que permita amoldar el contrato colectivo a los cambios de la vida económica.

La manera de computar el plazo de la duración será un problema concreto de interpretación de las cláusulas respectivas, pero podrá principiar en fecha o a partir del depósito del contrato colectivo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el primero de los supuestos, debe terminar el plazo en fecha señalada por los interesados, no obstante que el

depósito se hiciere tiempo después de la firma del contrato colectivo.

Finalmente el contrato colectivo por tiempo indefinido es conveniente, ya que no siempre puede preverse cuando advendrá el cambio del costo de la vida que exija la revisión de lo pactado.

II.-La ley mexicana no olvida que el contrato colectivo de trabajo es una institución que sirve esencialmente a los intereses de los trabajadores. Es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo y por tiempo indefinido, pero siempre habrá un plazo máximo de duración.

La existencia de este plazo máximo de duración se desprende de la ley al mencionarse que todo contrato colectivo ya sea por tiempo indefinido, o por tiempo fijo, o por obra determinada, puede ser revisado cada dos años a noición de cualesquiera de las partes que lo hubiera celebrado.

III.-Dispone el artículo 5 de la Constitución en uno de sus párrafos que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio por el tiempo que fijó la ley sin poder excederse un año en perjuicio del trabajador. De esta disposición se ha querido desprender la tesis de que el contrato colectivo no puede tener una vigencia mayor de un año en perjuicio del trabajador, y además, que los contratos colectivos pueden

revisarse anualmente a petición de los obreros. Para negar esta interpretación dice el maestro Castorena: No estamos de acuerdo, sencillamente porque el artículo 5 se refiere principalmente a los contratos que el Estado realiza, pero esta declaración no abarca a todos los contratos, como la constitución no se ocupa de contrato colectivo de trabajo, sino simplemente los contratos individuales.

El artículo 5° de la Constitución garantiza que ninguna persona puede quedar obligada a prestar un servicio por mas de un año, pero el contrato colectivo no obliga a prestar servicios, sino, únicamente fija, las condiciones de trabajo a la manera de cómo se realizan las prestaciones de trabajo. Un trabajador puede retirarse de la empresa, cualesquiera que sea el plazo de duración de un contrato personal de trabajo y sin responsabilidad alguna, al transcurso de un año, pero el art 5°, no garantiza el derecho de obtener, después de un año que se modifiquen las cláusulas de los contratos individuales de trabajo.

4.8.2. LA REVISION

Con el nombre de revision se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las convenciones colectivas. Es decir la reconsideración obligatoria de laas clausulas del contrato mediante el cual las partes fijan de común acuerdo las -

nuevas condiciones de trabajo que regiran en el nuevo periodo a vigencia del contrato. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor aun inyectarle nueva vida evitando así su destrucción o desaparición.

El articulo 398 de la ley menciona:

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

I.-Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualesquiera de las partes podra solicitar su revision;

II.-Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes presenten el cincuenta y un por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y, III.-Si se celebren por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos."

Articulo 399: "La solicitud de revisión debera hacerse, por lo menos, sesenta dias 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;

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.

Artículo 399 Bis: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refieren a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo."

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de revisión convencional y revisión obligatoria.

La revisión obligatoria, se le da este nombre, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que

si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato quedará prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario. (Artículo 400).

Los titulares de la acción de revisión, son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos (artículo 398).

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades a las que se dan los nombres de revisión en plazo convencional y revisión en plazo legal. La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en los contratos colectivos de trabajo.

No debe confundirse con la que llamamos revisión convencional porque esta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo en tanto la revisión de que ahora nos ocupamos es la que debe celebrarse obligatoriamente en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos preciso señalados por la ley bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el artículo 397 decreta la obligatoriedad de la

revisión, la que debiera efectuarse en aplicación de los artículos 399, 399 bis.

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la ley del trabajo el artículo 399 Bis cuya adición introdujo una importante distinción. Entre una revisión general y una revisión parcial.

El periodo de revisión es el lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. No son términos fatales pues la partes pueden prorrogarlos por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

Esto es los contratos colectivos de carácter obligatorio pueden adoptar dos modalidades:

A) Cuando se trata de una revisión integral esto es de cláusula y salarial la cual se puede exigir cada dos años, siempre y cuando se solicite por lo menos 60 días previos al vencimiento del contrato colectivo.

B) Tratándose de revisiones salariales, en cuyo caso se puede exigir la revisión cada año siempre y cuando se solicite por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

No obstante lo anterior; el artículo 400 menciona que: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado."

-En cuanto a la forma de pedir la revision, la ley no dice nada. Pero en la práctica ha sido presentar la solicitud por escrito, recibiendo constancia de su entrega, y señalando pormenorisadamente lo que se pide.

A veces los sindicatos realizan la solicitud mediante un emplazamiento a huelga, con un amplio plazo de prehuelga pero esto normalmente no es necesario.

Cuando se es necesario recurrir al arbitraje por parte de los trabajadores o patronos el contrato colectivo queda vigente en tanto no se pronuncie la resolución correspondiente.

La revisión anticipada se puede dar segun los casos que señala el artículo 426; es decir:

I.-Cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen,

II.-Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

No es por demás hacer notar que la revisión se puede pedir por cualquiera de las dos partes (trabajadores ó patronos) basta solo que para es to se pongan de acuerdo.

4.8.3. LA TERMINACION -

La terminación de los contratos colectivos de trabajo es un fenómeno que debe analizarse con sumo cuidado ya que importa mucho

el establecer cuales son las consecuencias de esa terminación.

La Ley de Trabajo determina según el artículo 401 que el contrato colectivo se termina:

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

En primer lugar el artículo 401 señala el mutuo consentimiento de las partes siendo esta causa aceptada como unánime.

Posteriormente se hace mención de la terminación de la obra lo cual es lógico cuando se trata de una empresa u obra determinada.

Y por ultimo en forma muy genérica se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, mencionadas en los artículos 433 y siguientes, especificando que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento el contrato colectivo se haya convenido para aplicarlo exclusivamente en el establecimiento.

ART.402.-Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Art.403.-En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titulares del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales ya que estos pueden subsistir independientemente.

CAPITULO V CONTRATO LEY

5.1. HISTORIA

La Organización Internacional del Trabajo intentó desde el año de 1922, unificar las condiciones de trabajo en la minas de carbón, en particular las europeas pero con extensión posterior a otras regiones del planeta, las que permitieron su orientación jurídica al firmarse los primeros convenios internacionales, veinte años antes de surgir el derecho social europeo que hoy los comprenden. Varias convenciones y recomendaciones de la propia OIT, aprobadas en la cuarta, séptima, décimo primera y décimo quinta reuniones de la Asamblea, en los años de 1922 a 1931. permiten comprobar la afirmación que se hace respecto a las bases originales del contrato-ley.

Existen tres datos, que manifiestan el origen del contrato-ley en el derecho mexicano:

- a) "En el año de 1912, a propuesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad de México una convención obrero-empresarial de la industria textil, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme,

para esa rama industrial, que puede ser el primer contrato-ley de la historia; nació entre los otros con vida propia, determinado por las exigencias obreras de aquellos años sin ningún antecedente en el derecho extranjero.

- b) El 23 de diciembre de 1918 se expidió en Alemania la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo, ocho meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar de 11 de agosto de 1919; en su artículo segundo facultó al Ministro del Trabajo para decretar la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia.
- c) En el año de 1925, el entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó nuevamente a los trabajadores y patronos de la misma industria textil. La reunión sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la Convención Textil, que constituyó el modelo para la elaboración de la ley de 1931".¹⁰

La ley mexicana del trabajo promulgada el año de 1931 puede considerarse como una de las primeras legislaciones que se ocupó de su reglamentación en lo que atañe a jornadas,

¹⁰ De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Porrúa, México, 1990, p.475.

salarios y condiciones comunes de trabajo en varias industrias al establecer en su artículo 53, lo mencionado con anterioridad: "cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local lo correspondiente".

Con la creación de esta Ley se perseguían dos objetivos fundamentales: por un lado, fortalecer la unión de los trabajadores al hacerles comprender la conveniencia de un trato igual en el desempeño de un trabajo igual, dentro del ámbito territorial de la República; esto es, que independientemente del progreso, recurrencia y necesidades de cada región del país, cualquier actividad productiva de idéntica naturaleza debía merecer un tratamiento similar, en función del principio de igualdad ante la ley. Por el otro, evitar la libre o restringida concurrencia del sector patronal en el mercado, con la consiguiente disparidad de las condiciones de trabajo, a fin de hacer competitiva su producción, haciéndoles comprender a la vez la conveniencia de fomentar un sentido de unidad y solidaridad con iguales beneficios para todos, mediante el

esfuerzo realizado por el Estado para obtener el entendimiento de los factores de la producción (capital y trabajo), al crear en ellos conciencia del daño que podría sufrir la vida económica nacional si la lucha de intereses condujera a una competencia desleal, que al final se hubiera traducido en perjuicio para los trabajadores. El propósito jurídico del contrato-ley ha sido desde entonces diferenciarlo del contrato colectivo de trabajo ordinario, encontrándose la diferenciación fundamental entre uno y otro en la intervención del Estado, ya que al poder público es a quien más interesa el aseguramiento de mejores condiciones de trabajo para la generalidad de los obreros, meta de toda convención colectiva, así como el ejercicio cabal de los derechos colectivos.

Actualmente la mayoría de los países cuentan con un conjunto de requisitos de fondo y forma de carácter obligatorio, de idéntico orden, naturaleza y contenido, destinados a impedir, por medio de reglamentos legislativos, se impongan limitaciones laborales derivadas de inexactas interpretaciones de soberanía territorial, cuando se halle en juego el interés general. De ahí la obligatoriedad impresa en todo contrato-ley, diferente a la que surge del contrato colectivo ordinario.

5.2. CONCEPTO

El contrato-ley es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo a los postulados de la legislación aprobada por la OIT, es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), menciona en su artículo 404: "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".¹¹

La definición comprende los elementos siguientes: a) Los autores de la convención. b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial. c) El objeto, que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

Hubo el propósito de cambiar la denominación y decir la *convención-ley*, pero el movimiento obrero no lo permitió, pues se temía que los cambios terminológicos pudieran implicar alguna variante de esencia.

En este orden de ideas y partiendo de la justificación que diera origen al presente trabajo, el concepto de la LFT no concuerda con la realidad.

El llamado contrato-ley ni es contrato ni es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren celebrado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

Los contratos-ley que actualmente existen son los

¹¹ Lev Federal del Trabajo; Trillas, México, 1995, Artículo 404.

siguientes:

1. De la industria textil del ramo de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
2. De la industria textil de algodón y sus mixturas.
3. Para la industria de lana en la República Mexicana.
4. De la industria textil en el ramo de géneros de punto.
5. De la industria textil del ramo de fibras duras.
6. De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
7. De la industria de la transformación del hule en productos manufactureros.
8. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares de jacquard o agujas de la República Mexicana.
9. De la industria de radio y televisión.

Ahora bien, generalmente los patrones no desean el contrato-ley por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía, por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El contrato-ley sólo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser

celebrado por un solo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en:

- a) Todo el país
- b) Varios estados
- c) Un estado
- d) En una zona económica que abarque varios estados
- e) En una zona económica que forme parte de un estado.

Al contrato ley también se le conoce con el nombre de *contrato-colectivo obligatorio*.

5.3. LAS PARTES

El sistema de convención obrero-patronal independizó al contrato-ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento ya no depende de la presencia de los contratos colectivos ordinarios. Esta autonomía está declarada en las primeras palabras del artículo 406: "pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicados", frase en la que no aparece la referencia a contratos colectivos previos, sino que se habla directamente de la celebración de un contrato-ley como algo nuevo e independiente.

Debe existir de por medio una convención obrero-patronal y en este sentido son pocas las reglas de la Ley, pues se supone hubo el propósito de dejar a los trabajadores y a los patronos en la mayor libertad para que regularan los procedimientos. En seguida se mencionan las partes que se requiere intervengan en el contrato-ley para su existencia.

La solicitud: en armonía con el principio del contrato colectivo ordinario, la iniciativa corresponde exclusivamente a los sindicatos obreros; así lo dispone el artículo 406 de la Ley.

La mayoría obrera: de la misma manera que en el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo ordinario, los sindicatos deben representar las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos, de una rama de la industria, 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. La Ley considera únicamente a los trabajadores sindicados, por lo que podría darse el caso de que estuvieran en minoría respecto de los no sindicados, pero son ellos y no éstos los que han creado y viven las relaciones colectivas de trabajo.

El artículo 408 impone a los solicitantes la obligación de justificar que "satisfacen el requisito de mayoría".

La autoridad competente: el artículo 407 resuelve el problema, igual que en el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo, en función de la doble jurisdicción, federal y local. Por consiguiente, la autoridad variará según que la competencia para la aplicación del futuro contrato-ley corresponda a una u otra de las jurisdicciones.

Deberes y facultades de la autoridad: el artículo 409 de la LFT le impone el deber de verificar el requisito de la mayoría y la facultad para convocar una convención, si a su juicio es benéfico para la industria la celebración del contrato-ley. El precepto contiene una fórmula muy amplia, que, en realidad, otorga a la autoridad la facultad ilimitada de desechar la solicitud. La comisión analizó la convivencia y la posibilidad de suprimir el arbitrio: se respetaría la libertad de los trabajadores para regular sus relaciones con el capital, y si éste se negaba, podrían los sindicatos acudir a la huelga; pero los gobiernos no se inclinan por las soluciones democráticas, menos si conducen a la disminución de atribuciones. Es importante hacer notar que es el único momento en que la autoridad puede desechar la solicitud.

La convocatoria y su publicación: la segunda parte del artículo 409 se inspira en el respeto al principio de garantía de audiencia. En consecuencia, debe dirigirse a los sindicatos de los trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.

5.4. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO-LEY

El contrato-ley procede de contratos colectivos previos porque los solicitantes de la declaratoria de obligatoriedad no pueden hacer en ellos ninguna modificación. Por consiguiente, tratamos ahora de las disposiciones legales para la segunda figura de la institución de la que ya sabemos es un contrato-ley nuevo.

1. *El elemento normativo:* está contenido en dos de las fracciones del art. 412.

El futuro contrato-ley debe contener las normas para la prestación de los servicios: las disposiciones originarias son las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios; no son las únicas cláusulas que puede aprobar la convención, pues la fracción VI del precepto autoriza a los assembleístas a incluir en el futuro contrato-ley las estipulaciones que juzguen convenientes. En el mes de abril de 1978, el Congreso Federal adicionó el precepto con una fracción V, que dispone que se incluirán en el contrato-ley "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"; una fórmula que se plasmó en todos aquellos artículos de la ley en los que pudo encontrar acomodo.

La instalación de la convención: la convocatoria debe señalar el lugar donde se celebrará la convención y fijar la fecha y hora de la sesión inaugural, que no podrá ser anterior a los treinta días de la publicación.

El artículo 411 previene que la convención será presidida por el secretario del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe cada una de esas personas. El mismo precepto dispone que la asamblea formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Los resultados de la convención: es imaginable que la asamblea no llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse. En ese momento, los sindicatos obreros quedan en libertad de exigir la celebración de contratos colectivos ordinarios o la del contrato-ley, sea mediante el ejercicio del derecho de huelga, sea acudiendo a la junta de conciliación y arbitraje, al través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Recordamos la cuestión relativa a la falta de algunas de las cláusulas consignadas en el artículo 412: nos parece de aplicación estricta lo dispuesto en el artículo 393 de la Ley, al que ya nos hemos referido, que dice que "no producirá efectos de contrato colectivo (ordinario) el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales". Esa norma rige el contrato-ley que proviene de contratos colectivos previos, pero no podría dejar de aplicarse al que nazca en una convención, porque constituiría una desigualdad que no se justifica; y por otra parte, los trabajadores se verían obligados en cada empresa a exigir la celebración de contratos colectivos que contuvieran normas para la determinación de los salarios.

2. *El elemento obligacional:* alguien debió meditar nuevamente en alguna de las sesiones de la comisión sobre las cláusulas de exclusión. No era necesario referirse a ellas en la primera de las especies del contrato-ley, porque su existencia dependería de que constaran en los contratos colectivos ordinarios. En cambio, la segunda especie constituye, lo diremos otra vez, una convención colectiva nueva. Así se explica el párrafo primero del artículo 413, según el cual, "podrán establecerse las cláusulas de exclusión", en la inteligencia de que: "su aplicación corresponderá en cada empresa al sindicato administrador del contrato-ley".

El elemento obligacional puede además integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del art. 412, frac. VI.

3. *El elemento ocasional y la envoltura protectora:* apenas unos renglones para el primero, porque las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato colectivo ordinario en cada empresa, no pueden figurar en el temario de una convención para la firma de un contrato-ley. Solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

5.4.1. REVISIÓN.

La Ley actual no fija plazo de duración para el contrato-ley por lo que resulta de interés, antes de concluir el breve examen realizado, precisar el procedimiento para su revisión cuando haya sido fijada en el propio contrato una fecha de vencimiento. Recordemos sobre el particular que tal solución no constituye entre nosotros una novedad, pues una ley sobre contratos colectivos de carácter obligatorio, promulgada por el

congreso federal con fecha 28 de diciembre de 1945, había señalado desde entonces que, si por alguna circunstancia no llevara a cabo la revisión de un contrato-ley, podía el Ejecutivo Federal dictar las medidas prudentes, con las modalidades que aconsejase el interés público, para prorrogar su vigencia. El objeto era asegurar a los trabajadores la conservación de conquistas que el gobierno se encontraba obligado a proteger, y garantizar al mismo tiempo al sector patronal, condiciones de trabajo que evitaran la desarticulación o el agotamiento de las diversas industrias frente a una competencia desleal.

El contrato Ley puede ser revisado, al igual que el contrato colectivo.

La solicitud de revisión puede ser presentada o por los sindicatos de trabajadores o por los patrones que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la región y en la rama.

La solicitud de revisión se dirige a la Secretaría del Trabajo o al Ejecutivo de la entidad correspondiente.

Esa solicitud debe hacerse por lo menos noventa días antes del vencimiento del contrato.

El ejecutivo invocado verificará la mayoría de las dos

terceras partes a que se hace referencia en el primer punto de esta exposición.

Verificada la mayoría de patrones o de trabajadores, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención para el efecto de revisar el contrato Ley. La convención se regirá por las normas consignadas en la Ley para la celebración del propio contrato.

Si las partes llegan a un arreglo, el convenio que lo contenga se publicará en el *Diario Oficial* de la Federación o en el periódico de la entidad federativa.

Las reformas introducidas al contrato colectivo de trabajo surtirán efectos a partir del día de su publicación, a menos que las partes hubieran convenido otra cosa.

5.4.2. DURACIÓN DE LA OBLIGATORIEDAD.

Es facultad del Ejecutivo establecer en el decreto el plazo por el que será obligatorio el contrato. El plazo no podrá exceder de dos años. Ese plazo puede ser prorrogado por términos iguales siempre que la mayoría de trabajadores o de patrones que lo celebraron no exprese su voluntad de dar por terminada la obligatoriedad del contrato por lo menos tres meses antes del vencimiento del plazo.

5.4.3. TERMINACIÓN.

El artículo 421 establece que el contrato Ley, terminará, por mutuo consentimiento de las partes; siempre que representen a las dos terceras partes a que se ha hecho referencia o bien al concluir el procedimiento de revisión si las partes no llegan a un convenio.

Ese sistema de la Ley, que coincide con el de la anterior, lo hemos criticado por considerar que el contrato Ley en si no termina, lo que concluye, es su obligatoriedad que se hizo efectiva por la declaración del ejecutivo correspondiente y por virtud de cuya declaración el contrato se aplica a todos los trabajadores y a todos los patrones de una rama industrial y de una región.

Concluida la obligatoriedad, subsiste el contrato colectivo; las empresas y los sindicatos a los que obligó se rigen por él mientras no se celebra otro. Esto significa que el efecto de la terminación es dejar en libertad a aquellas personas a quienes obligó el contrato Ley, para concertar condiciones diferentes a las de éste. Las empresas y sindicatos que celebraron el contrato colectivo de trabajo que se declaró obligatorio, siguen regidos por él en todos sus aspectos, entre tanto no se revisa como un simple contrato colectivo, en los términos de los artículos 397 y 398 de la ley.

El efecto real es el de que el contrato deja de tener los caracteres de obligatoriedad o los sindicatos que lo celebraron limitan su titularidad a la empresa o empresas que controlan de acuerdo con el principio de la mayoría que cita la Ley respecto de la titularidad.

CAPÍTULO VI

DIFERENCIA ENTRE CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO LEY

6.1. CONCIDERACIONES GENERALES

Lo expuesto hasta las páginas anteriores nos lleva a señalar la distinción teórico-técnica entre contrato-ley y contrato colectivo de trabajo. Es una interpretación jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia, la que precisa esta distinción. Desde los comienzos del funcionamiento de la Cuarta Sala, y reiterada todavía en nuestros días, se ha sustentado por nuestro más alto tribunal del país la siguiente tesis: "Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley, tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en

vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia al fenecer el plazo, o se celebre uno nuevo, con asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria y sea sancionando por el ejecutivo, continua teniendo aplicación el contrato colectivo" (Tesis núm. 60 del Apéndice que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1985; tomo correspondiente a la Cuarta Sala, p. 60).

Es el doble alcance de los mencionados requisitos, los que confirman la distinción a la cual se alude.

Requisitos de fondo:

- a) La existencia de un contrato colectivo ordinario que rija las relaciones entre trabajadores y empresas donde se pretenda imponer el contrato-ley;
- b) La solicitud para su celebración, hecha por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria, y
- c) La afiliación de la mayoría de los trabajadores de dicha

rama industrial, en los padrones de los sindicatos solicitantes.

Requisitos de forma:

- a) La presentación de la solicitud sindical ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando las empresas se encuentren ubicadas en dos o más entidades federativas o cuando se trate de industrias de jurisdicción federal;
- b) La presentación de la mencionada solicitud ante el gobernador de un Estado o ante el jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate de industrias de jurisdicción local;
- c) La verificación por parte de cualquiera de estas autoridades, previa a la iniciación del procedimiento de vigencia respectivo, del requisito de mayoría; deberá establecerse al mismo tiempo la circunstancia de si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley;
- d) La publicación de la solicitud en el Diario Oficial así como en el periódico oficial de las entidades federativas involucradas, convocando a los sindicatos y a los patronos de la rama industrial correspondiente, para asistir a una

reunión en la cual se ponga a discusión el contrato-ley, señalándose el lugar donde habrá de celebrarse la convención respectiva, fecha y hora de iniciación de la reunión inaugural;

- e) La convención será presidida por el Secretario del Trabajo, el gobernador del Estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso, pero podrán presidirla los representantes que designen, de no poder asistir al acto;
- f) Cualquier sindicato o patrono de la rama industrial convocada podrá oponerse a la solicitud, siempre que su oposición se encuentre debidamente fundada, a efecto de ser discutida en la convención, y
- g) De no existir oposición o declararse infundada esta, una vez aprobadas las cláusulas del contrato-ley, se decretará su obligatoriedad, publicándose el decreto correspondiente en el Diario Oficial de la Federación (artículos 405 a 414 de la LFT).

Características del contrato-ley. Pueden incluirse en un contrato-ley todas aquellas estipulaciones que se estimen necesarias por las partes para su mejor administración, pero son de naturaleza obligatoria y deben quedar convenientemente fijadas las referentes a las jornadas de trabajo, a los días de

descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a la capacitación y adiestramiento, esta última no incluida en la ley de 1931. Resulta esencial el tabulador salarial pues no debe olvidarse que el interés básico de estos contratos, desde su origen, ha sido la nivelación de salarios en las distintas profesiones, oficios o especialidades de cada rama industrial, por regla general muy numerosas; así como la igualdad de trato social.

Baste recordar en apoyo de esta inicial afirmación que el primer contrato colectivo de carácter obligatorio que tuvo vigencia en nuestro país, desde el año de 1937, fue el de la industria textil, el cual no sólo subsiste hasta nuestros días sino que hoy tiene varias ramificaciones: la industria de la lana; la de fibras duras; la de fibras sintéticas; la de la seda y artisela; la de géneros de punto; habiendo sido el propósito de su celebración unificar los criterios para aplicar un sólo tabulador en cada una de esas industrias, de acuerdo también al tipo de maquinaria y equipo que se emplea en ellas.

Y es que cada contrato-ley constituye de hecho una nueva convención colectiva, tanto porque su reglamentación varía según los avances y requerimientos de la técnica, como debido a la exigencia legal de publicar un decreto especial cada vez que sea celebrado o revisado. La publicación del contrato-ley es además necesaria por la obligatoriedad que encierra la extensión de sus efectos a la totalidad de los trabajadores y

patronos de una rama industrial. E independientemente de ello, las consecuencias inmediatas que se siguen son otorgar al sindicato que vaya a encargarse de su administración en cada empresa, facultades para el ejercicio de las cláusulas de admisión y exclusión; para reanudar los trabajos en dicha empresa en caso de terminación de los efectos jurídicos del contrato-ley o por cualquiera otro motivo consignado en la ley; y para exigir el pago de indemnizaciones y salarios caídos cuando procedan unas u otros.

La ley de 1931 establecía que la falta de un nuevo acuerdo que pudiera poner fin a la vigencia de un contrato-ley dejaba en libertad a trabajadores y patronos para convenir de inmediato nuevas condiciones de trabajo en una empresa. En la ley vigente tales condiciones no son imperativas. Por esta razón al darse por terminado un contrato-ley, no es forzoso como lo era en la legislación anterior, pactar idénticas condiciones de trabajo, pues pueden establecerse otras distintas e inclusive resultar de beneficios inferiores a los que hubiesen regido, pues los efectos no son restitutorios sino definitivos, debido a la autonomía del contrato-ley. En otras palabras, podrán pactarse condiciones de trabajo similares a las que hubiese incluido el contrato-ley que haya sido dado por terminado, pero podrán imponerse otras distintas según convenga a las partes.

El artículo 417, reproducción literal del 63 de la Ley de

1931, reconoce la posibilidad de la coexistencia de los contratos colectivos de cada empresa con el contrato-ley. Este reconocimiento plantea dos cuestiones que necesitamos resolver:

- a) Primeramente, la jerarquía de las normas: el art. 417 decreta que "el contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de cada empresa...". La jerarquía, sin embargo, no destruye los mayores beneficios de los contratos colectivos, principio que corresponde a la esencia del orden jerárquico de las normas en el derecho del trabajo, pues las fuentes formales tienen como misión elevarse sobre la que las precede. A este fin, el precepto en cita contiene una segunda frase: "salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

 - b) Es posible en la revisión del contrato colectivo de cada empresa, que se concedan a los trabajadores beneficios superiores a los del contrato-ley porque ninguna disposición legal lo prohíbe y porque la salvedad del artículo 417 prueba que pueden subsistir esos mejores beneficios, no obstante que al formarse o revisarse el contrato-ley no se recojan. Queda abierta la pregunta sobre la posibilidad de una huelga por mejores prestaciones en el contrato colectivo de cada empresa.
- De lo anterior se concluye que el contrato-ley es un

contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo, y el contrato colectivo ante la Junta de conciliación y Arbitraje. El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones; el colectivo puede ser formado por uno solo. El contrato-ley revisable 90 días antes de su vencimiento, el colectivo 60 días antes de su vencimiento.

Existen proyectos de contrato-ley en las industrias de aguas envasadas, del cemento y de la petroquímica, en realidad nadie los desea, ya que en sus revisiones los que representan a las dos terceras partes "mayoritean" a los demás.

CAPITULO VII

CONCEPTO, ALCANCE Y REGLAMENTACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

El derecho colectivo de trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión de sus semejantes, pero también un medio para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y el futuro.

Para alcanzar estos propósitos, el derecho colectivo confluje sobre la sociedad, el estado y el orden jurídico, en forma inmediata y mediata, según se contemple el presente y el mañana cercano o los años de descanso.

7.1. COMO SE ESTABLECE LA REVISIÓN

Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de estudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. En un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarse nueva vida,

evitando así la destrucción y desaparición.

En el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo se estipula que los contratos colectivos no podrán abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante. Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que no es óbice de que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos del elemento obligacional.

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado nombres de revisión convencional y revisión obligatoria.

- a) Revisión Convencional. Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.
- b) Revisión obligatoria. El sistema a considerar es una institución propia de derecho mexicano. La Ley de 1911

contiene entre líneas un propósito de dar estabilidad a las convenciones colectivas sin desconocer el derecho de los trabajadores y patronos para darlas por terminadas. La Ley nueva corrigió las diferencias y concibió a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de convención obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de aveniencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

Los titulares de la acción de la revisión son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El artículo 398 de la Ley reunió las diversas hipótesis que pueden presentarse:

- a) Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

- c) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

Las modalidades de la revisión: es un procedimiento periódico, quiere decir, deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan los nombres de revisión en plazo convencional y revisión en plazo legal.

La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con la que conocida como revisión convencional, porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto la revisión referida es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario. Si se analiza cuidadosamente esta posibilidad, se puede concluir que el sistema de revisión en plazo convencional se convierte en un contrato colectivo por tiempo determinado, más reducido que el término de revisión legal. No se pueda entre trabajadores y

patrono que la revisión sólo se efectuara en plazos mayores al máximo legal; porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que si existiera la cláusula no produciría ningún efecto legal dados los términos del artículo quinto de la Ley.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el artículo 397 decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los artículos. 399 y 399 bis.

La revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley nueva señaló un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el artículo 399:

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

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

El párrafo final del precepto dispone que para el cómputo del término "se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito".

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la Ley un art. 399b; en el que se precisó que, independientemente de la revisión general bianual, "los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria"; el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La adición introdujo una importante distinción entre una revisión general y una parcial. La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

La Ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la práctica constante, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como

un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable.

El periodo de revisión. Damos ese nombre al lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. No son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

Para el desenvolvimiento de las pláticas durante el periodo de revisión no existe ningún procedimiento legal: las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades; partiendo de esta tesis, no quiso el legislador imponer reglas fijas porque habría contrariado el principio de negociación y contratación colectiva libre, máxime que no es obligatoria la presencia de un conciliador oficial.

Consecuencias de la falta de solicitud de revisión. El artículo 400 de la Ley dispone que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato "se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración".

La terminación del periodo de revisión. Concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados,

un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

En esta segunda situación, la Ley adoptó una solución opuesta a la consignada en la Ley de 1931: aquella primera ley federal establecía en su artículo 56 que si en el periodo de revisión o en su prórroga "no se ponían de acuerdo las partes, se sometería el asunto al conocimiento y resolución de la junta de conciliación y arbitraje; en el concepto de que durante la tramitación ante la junta quedaría en vigor el contrato de cuya revisión se trate". La norma estaba en oposición con la idea de la libertad sindical del Artículo 123 y con los principios del proyecto para una ley nueva, que no aceptaban el arbitraje obligatorio para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios, salvo que los sindicatos obreros acudieran ante las juntas dentro del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica. Al modificar la comisión el sistema, los trabajadores, de acuerdo con el artículo 450, fracciones II y III, podrán acudir a la huelga, "al terminar el periodo de vigencia de las convenciones colectivas"; esta solución está ratificada en el artículo 409 de la Ley que dispone que la prórroga del contrato colectivo para un segundo periodo de vigencia, surtirá efectos solamente en la hipótesis de que no se haga uso del derecho de huelga.

7.1.1. PROCEDIMIENTOS PARA LA REVISIÓN

Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes. Artículo 397; ese mandamiento implica la perdurabilidad del contrato o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna causa de terminación de las previstas por la Ley. Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza.

Sí el contrato es una fórmula de convivencia, expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero patronales, resultaría anárquico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia. Tampoco sería conveniente conservar su operancia por tiempo indefinido; al transcurso de los años se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra. De aquí la decisión de hacer posible la adaptación a las circunstancias de todo orden.

La revisión lleva implícitas las ideas de unidad y de perdurabilidad; de unidad, puesto que el contrato celebrado es

el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y de que los términos de todo él puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo.

La revisión del contrato colectivo de trabajo debe plantearse por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato, si el plazo de vigencia no es mayor de dos años; si el contrato es por una duración mayor de dos años, sesenta días antes del transcurso de dos años; en el mismo plazo si el contrato es por tiempo determinado o por obra determinada. Para hacer el cómputo del término se estará a lo previsto en el contrato de acuerdo al artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.

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

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

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

Desgraciadamente, no todo es positivo en la Ley y en este caso se debe advertir que el legislador sólo habla de un tiempo mínimo de sesenta días, más en ningún momento se utiliza la palabra "máximo". Lo que daría pauta a que los sindicatos solicitaran revisiones constantes aduciendo a que están dentro del término que marcase este precepto, ya que quien tiene lo más tiene lo menos, y seiscientos días son más que sesenta. En la práctica es difícil que se presente este supuesto, ya que las autoridades laborales verían con poca simpatía que los sindicatos traten de sacar ventajas indebidas por la aplicación e interpretación literal de este precepto.

En caso de que no se haga uso del derecho a la revisión, o que no se ejercite el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de la duración previsto en él o continuará por tiempo indefinido. Artículo 400. Se supone que se ejercitó el derecho de huelga para obtener la revisión del contrato; pues si el derecho de huelga se ejercita para un fin diverso, ello no implicaría la decisión de modificar los términos de la contratación colectiva.

Cuando se echa mano del arbitraje por parte de los trabajadores, o es el patrón quien solicita la revisión, es de

concluirse que el contrato colectivo de trabajo quedará vigente entre tanto no se pronuncia la resolución correspondiente. La práctica es y ha sido esa y las partes se cuidan de establecer una serie de medidas transitorias para sujetar a ellas sus relaciones tanto por lo que ve al período de sustanciación del proceso cuanto por lo que mira al lapso de suspensión de labores si es que se hizo uso del derecho de huelga. Por regla general, las nuevas estipulaciones del contrato se retrotraen a la fecha en que debió entrar en vigor.

La revisión anticipada procede en los casos previstos por el artículo 426, precepto que dota a los trabajadores de la posibilidad de plantear la modificación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, cuando aumente el costo de la vida o que existan condiciones económicas que la justifiquen.

No es por demás hacer notar que las partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del contrato, siempre que se pongan de acuerdo para ello. Esta fórmula se ajusta a la naturaleza y objeto del contrato colectivo de trabajo.

7.1.2. CELEBRACIÓN Y NEGOCIACIÓN

El artículo 426 se refiere a este punto, señalando que los sindicatos (trabajadores o patronos), podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las

condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley, cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen y cuando el costo de la vida origine un -desequilibrio entre el capital y el trabajo. La solicitud debe ajustarse a lo que señalan los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. "El licenciado Trueba ha comentado este precepto señalando que si bien los trabajadores pueden solicitar las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos en juicio colectivo de naturaleza económica, más le conviene ejercer el derecho de huelga por efectividad del mismo".¹²

Es el conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial, que conciertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración, que surgen de las relaciones laborales de las empresas o negociaciones. Discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento o violaciones de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con representantes de los trabajadores y los patronos. Pláticas a que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo.

La negociación ha sido norma de las relaciones laborales,

¹² Soto Alvarez, Clemente; Prontuario de Derecho del Trabajo; Limusa, México, 1995, p.184.

que antes de intentar cualquier acción judicial ante los tribunales jurisdiccionales correspondientes, se procura que las partes en conflicto busquen soluciones amigables con el propósito de llegar , atentos los intereses particulares de cada una, a un arreglo que ponga fin a la controversia que se haya suscitado.

Todas las legislaciones prevén esta situación que se puede estimar perjudicial y algunas como la nuestra, han impuesto inclusive medios que permitan resolver problemas internos, para evitar que éstos desemboquen en conflictos, y más allá, en luchas estériles que ponen en peligro la estabilidad de una empresa o negociación , provocan situaciones de choque entre patronos y trabajadores, atentan contra la producción , provocan situaciones de choque entre patronos y trabajadores, atentan contra la producción y causan graves daños económicos. De ahí que en la actualidad se promueva la existencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje que se encargue de esta fusión si los interesados, por sí mismos, no pueden avenirse y encontrar bases para la solución de sus conflictos.

La legislación mexicana, en fecha reciente, ha tomado a las negociaciones obreo-patronales, a través de un cuerpo de conciliadores que se encargan de arreglos extrajudiciales. Para tal objeto, se orienta tanto a trabajadores como a patronos sobre sus respectivos derechos; se coordinan sus intereses y se les proponen soluciones prácticas que pongan fin a lo

conflictos que se presenten. Las funciones de estos conciliadores no están comprendidas en la LFT, pues se trata de actuaciones administrativas a las que pueden o no incurrir los interesados; sólo en ocasiones se presiona su reunión para obligarlos, precisamente a entablar negociaciones privadas, que en modo alguno trascienden a otra clase de actuaciones, ya que de ellas no se levantan actas, no se hace ninguna referencia oficial y ni siquiera puede ofrecerse como prueba en juicios laborales cualquier proyecto que llegara a elaborarse.

Pero existen otra clase de negociaciones: las que se producen en el seno de comisiones y a las cuales se aluden en la LFT y las convenidas en los contratos colectivos. Respecto de las primeras, el artículo 158 establece que "una comisión integrada con representantes de los trabajadores y el patrón formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, y ordenará se le dé publicidad"; las soluciones a que se llegue son motivo de negociación, pues los trabajadores inconformes podrán formular objeciones y en última instancia recurrir las resolución que se proponga o haya adoptado, ante las juntas de conciliación y arbitraje.

El artículo 424 de la propia Ley señala que una comisión de representantes obrero-patronales debe formular los reglamentos de fábrica o interiores de trabajo; las disposiciones que contengan sin asimismo materia de negociación

pues de otro modo no producirán efectos jurídicos.

Respecto de las segundas expresa el artículo 392 de la LFT que en los contratos colectivos podrán establecerse - la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas; sus soluciones serán ejecutadas por las juntas de conciliación y arbitraje, pero para llegar a ellas existirá la negociación previa, interna, extrajudicial, que les dará origen y posible existencia jurídica.

Los fundamentos que apoyan las negociaciones obrero patronales son tres:

Su carácter reivindicatorio.- Al presentarse cualquier problema laboral, sea individual o colectivo, los delegados habrán de recurrir a su jefe inmediato para planearlo y buscar una solución; sólo que el jefe inmediato manifieste no estar en condiciones o carecer de facultades para ofrecerla, se intentarán otros recursos, hasta llegar a los órganos o comités que deban entablar pláticas que permitan una resolución definitiva del problema.

La oposición que surge entre las partes, en cuanto a aspectos conflictivos de las relaciones de trabajo parecen destinados a preparar el terreno de toda negociación. Cuando divergencia de opiniones sobre sistemas de producción, sobre

reglas de operación o sobre cuestiones administrativas, en las que no se da ninguna intervención a los trabajadores, pero de las cuales surgen situaciones conflictivas que dan origen a desobediencias, paros injustificados o acciones violentas de parte de algunos trabajadores, la negociación se impone.

El mantenimiento de adecuadas relaciones laborales. Se ha comprobado que en aquellas empresas o negociaciones en donde todas las funciones a desempeñar han sido conveniente y sumamente negociadas, los motivos de discrepancia son mínimos; y cuando aparecen se resuelven con apego a reglas ya adoptadas; pero en donde esto no ha sido posible por alguna razón o por inercia, sólo la negociación las atempera y evita. Un problema de escalafón no tiene por que crear un conflicto; a un sindicato es a quien más le interesa tener satisfechos a sus miembros, tratándose de otorgamiento de plazas, ya sea por competencia, por antigüedad, por resultado de exámenes que se practiquen, o se trate simplemente de ascensos. La desobediencia no justificada, jamás debe crear problemas internos; la justificable ha de ser siempre materia de negociación. Otras cuestiones de trato, de disciplina, de autoridad, etc., son igualmente fundamentos no sólo para intentar, sino para obligar, a la negociación obrero patronal. He ahí la clave de una eficaz y conveniente relación de trabajo.

CONCLUSIONES

UNICO

De acuerdo con información reciente de Nacional Financiera, la planta industrial mexicana se encuentra constituida, en su 95% por empresas micros, medianas y pequeñas.

Ante esto, las posibilidades de que este tipo de empresas en México, sobre todo después de tener que absorber los efectos de los errores económicos recurrentes de nuestros últimos gobiernos revolucionarios, pueda absorber los niveles de prestaciones que en ocasiones se establecen para empresas muy grandes a través de los contratos ley.

Es por esto, que después de haber analizado las características de las convenciones colectivas de trabajo, y en particular del contrato colectivo y el contrato ley a lo largo de las páginas anteriores, se considera pertinente las empresas micros, pequeñas y medianas, previa clasificación explícita de cada una de ellas, se incorporen al régimen de contrato ley sólo en aquellos casos en los que ellas mismas sean las que lo soliciten.

Con esto se evitará el que estas empresas destinen recursos que en ocasiones les proveocan pérdidas que las llevan

a la quiebra, en aras de satisfacer lo que establece el contrato ley al que necesariamente, por pertenecer a un giro industrial específico, deben cumplimentar.

Al mismo tiempo, la infraestructura que en ocasiones demanda el observar estrictamente, en este tipo de empresas, los contratos ley, implica el mantenimiento de una planta de personal que generalmente se preferiría en apoyo a los procesos productivos.

Las autoridades laborales deberán observar esta posibilidad, con objeto de permitir a las empresas más pequeñas el poder financiar de manera cómoda, por no decir holgada, sus procesos productivos, antes de tener que destinar recursos económicos y humanos al mantenimiento de lo establecido por este tipo de convenciones colectivas.

Se espera que el trabajo anterior satisfaga los requisitos de calidad se exigen para un trabajo similar, al mismo tiempo que permita a los investigadores, el aclarar algunos de los aspectos pertinentes en torno a las convenciones colectivas, en particular los contratos colectivo y los contratos ley, que puedan serle necesarias en sus procesos de estudio.

Por lo estudiado y antes expuesto ,ademas de observar que en la actualidad las situaciones economicas de cada estado zonal

o region en el país no son las adecuadas dando a esto un desequilibrio para las partes.

Por las estudios realizados anteriormente y basandome en una realidad que todos podemos observar ,es mí opinion que en Contrato-Ley debe desaparecer , dando paso a el Contrato Colectivo,para que sea solo este,el que rija la vida de las empresas e industrias en México.

BIBLIOGRAFIA

CASTORENA, J. Jesús ; Manual del Derecho Obrero. Derecho Sustantivo ; Quinta edición, México, 1971 ; Fuentes Impresores S. A.

CUEVA, Mario de la ; El Nuevo Derecho Mexicano ; Tomo II, Porrúa, México, 1993 ; Séptima edición.

DURAND, Cours de Droit du Travail, París, 1958-1959, p. 107.

DE BUEN, Lozano Nestor ; Derecho del Trabajo II, México, 1983, Quinta Edición ; Editorial Porrúa, S. A.

GUERRERO, Euquerio ; Manual de Derecho del Trabajo ; México, 1977, Novena Edición ; Editorial Porrúa.

MARGARANT, S. Guillermo F. ; Introducción a la Historia del Derecho Mexicano ; Editorial Esfinge, México, 1988 ;

PEREZ BOTIJA, Eugenio ; Derecho del Trabajo ; España, 1957, p. 383.

SANTOS AZUELA, Héctor ; Estudio de Derecho Sindical y del Trabajo ; Instituto de Investigaciones Jurídicas-U.N.A.M., p. 17.

SOTO ALVAREZ, Clemente ; Prontuario de Derecho del Trabajo ; Limusa, México, 1955, p. 184.

Tratado de los Derechos del Hombre ; Imprenta de comercio de Dublín y Cía., México, 1976, p. 43.

CODIGOS Y LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores, S.A. México, 1995.

Ley Federal del Trabajo, Trillas, México, 1995.

OTRAS FUENTES

Diccionario de Sociología, Fondo de Cultura Económica, México, 1987.

PINA VARA, Rafael de ; Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, México, 1992.