



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**VALIDEZ JURIDICA DE LOS CONVENIOS FRENTE
A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

Tesis Profesional

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO**

p r e s e n t a

EDUARDO CASTILLO LARA

México, D. F.

1984



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

" VALIDEZ JURIDICA DE LOS CONVENIOS FRENTE A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO "

Introducción.

C A P I T U L O I Las Convenciones Colectivas.

1.- Terminología.....	4
2.- Antecedentes Históricos.....	8
3.- Naturaleza Jurídica de las Convenciones Colectivas en el Derecho Mexicano.....	15

C A P I T U L O II El Contrato Colectivo de Trabajo.

1.- Definición del Contrato Colectivo de Trabajo...	21
2.- Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo...	24
3.- Requisitos para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.....	28
4.- La vida de los Contratos Colectivos de Trabajo.	31

C A P I T U L O III El Convenio Colectivo de Trabajo.

1.-	Significación del término Convenio.....	38
2.-	Diferentes teorías acerca del Convenio.....	40
3.-	Requisitos que debe contener todo Convenio Colectivo de Trabajo.....	46
4.-	Causas que pueden originar la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo y sus características esenciales;.....	49
a.-	La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.....	50
b.-	La terminación colectiva de las relaciones de trabajo.....	58
c.-	La modificación colectiva de las relaciones de trabajo.....	62
d.-	Por un reajuste de personal.....	65
e.-	En los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.....	69

C A P I T U L O IV

El Convenio frente al contrato colectivo de trabajo.

1.-	Relaciones entre el convenio y el contrato colectivo de trabajo.....	77
2.-	Diferencias entre ambas instituciones.....	82
3.-	Caracteres del derecho del trabajo en relación al contrato y al convenio colectivo de trabajo.	86
4.-	Categoría de los convenios frente a los contratos colectivos de trabajo.....	93
5.-	Problemática especial;.....	100
a.-	Un convenio puede dejar sin efectos ya sea	

en forma temporal o definitiva una o varias cláusulas contractuales?.....	101
b.- Los convenios forman parte de los contratos colectivos?.....	104
6.- Exposición de motivos de la Ley.....	105
Conclusiones.....	109
Bibliografía.....	115

I N T R O D U C C I O N

El objeto de este estudio es cuestionar la validez que pueden llegar a tener los convenios que frente a los contratos colectivos de trabajo frecuentemente se celebran en la práctica.

Previo al desarrollo de esta tesis, fue necesario comprender y por lo mismo concientizarnos, que el derecho colectivo es muy amplio y por su contenido -- mismo, es de gran importancia; su trascendencia incide -- fundamentalmente en los trabajadores, clase social que -- en ocasiones y no obstante la existencia de ese derecho -- colectivo, observa como se violan sus derechos cuando -- los sindicatos, en forma arbitraria y desconociendo los principios fundamentales que les han dado su origen, celebran, con los patrones convenios colectivos en los que los trabajadores renuncian a derechos que previamente -- han adquirido. Los principios que rigen a los sindicatos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo, que señala como fin de esas agrupaciones obreras, -- el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Por las razones expuestas surgió -- nuestro anhelo e intención de ofrecer, por medio de este trabajo, una visión amplia sobre la significación real -- que representa la celebración de convenios colectivos y los efectos jurídicos que esto trae consigo.

Se inició este estudio con las convenciones colectivas en virtud de que estas, son acuerdos que celebran sindicatos de patrones y de trabajadores y debe con

siderarse que dentro de las convenciones, se encuentran localizados los convenios colectivos de trabajo. En este capítulo se buscó llegar a la unificación terminológica para evitar así, cualquier duda sobre la denominación que deben recibir las diferentes figuras colectivas.

Posteriormente se desarrolló brevemente, - el contrato colectivo de trabajo, para tener las bases firmes e iniciar el camino hacia el objetivo fundamental y finalmente se estudió, la parte medular de esta tesis, "El Convenio Colectivo", su posición y jerarquía frente a otras convenciones colectivas, específicamente frente al contrato colectivo de trabajo.

C A P I T U L O I

LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

1. Terminología.
2. Antecedentes Históricos.
3. Naturaleza Jurídica de las Convenciones Colectivas en el Derecho Mexicano.

1.- Terminología.

Al hablar de las convenciones colectivas de trabajo, nos referimos a una institución jurídica de suma importancia ya que constituye la relación colectiva de -trabajo, misma que surge como medida de equilibrio entre el empresario y el trabajador, cuya desigualdad se venía-consagrando en el derecho individualista por el contrato-singular de trabajo.

El emérito profesor Mario de la Cueva señala que las convenciones colectivas de trabajo son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia-social. (1)

La convención colectiva surge entonces con una significación jurídica concreta: Lograr el remedio -de la ineficacia del contrato individual de trabajo, en -el cual tradicionalmente se coloca al dominio patronal en la relación de trabajo y es precisamente el propósito de superar las insuficiencias de la contratación individual, la que determina la estructura y naturaleza de las convenciones colectivas.

Por la importancia que representa esta institución, es menester aclarar la terminología que se debe

(1) Mario de la Cueva: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. México, 1981, tomo II, pag. 375.

utilizar al hablar de convenciones colectivas de trabajo - para evitar así confusiones o disgresiones que nos pudiesen evitar llegar a un final feliz. Estas confusiones se pudiesen llegar a presentar en virtud de que no existe una unificación en cuanto a la terminología, siendo éste, el primer problema que debemos solucionar.

Antiguamente se equiparó al contrato colectivo de trabajo con la convención colectiva, al hablar de ésta en forma genérica y esta equiparación se debió fundamentalmente a dos razones: La primera de ellas surge por que por muchos años se consideró al derecho civil como único ordenamiento que pudiese regular las relaciones de trabajo, surgiendo aquí la idea civilista de llamar contrato a ese ordenamiento regulador o moderador de las relaciones colectivas. Como una segunda razón de esta sinonimia se menciona que al regular relaciones de una colectividad se haría mediante un contrato colectivo.

El profesor Alfredo Montoya Melgar señala - que la terminología para esta figura jurídica varía de acuerdo con los ordenamientos que la regulen y al respecto menciona que en Francia y Bélgica la denominación para esta institución es la de convenciones colectivas. En Italia se ha dado por denominarla contrato colectivo, aunque se han discutido diversas nominaciones como son tratados intersecretariales o reglamentos corporativos, entre otros. En los países anglosajones predomina la expresión collective bargain. Concluye el autor en cita que en su concepto se debe hablar de convenciones colectivas para el caso-

de que se involucren varias voluntades y al respecto define a la figura que nos ocupa como " EL ACUERDO ESCRITO ENTRE ORGANISMOS O ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS A TRAVES DEL CUAL FIJAN LAS CONDICIONES POR LAS QUE HAN DE REGIRSE LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE SE ENCUENTRAN INCLUIDAS EN EL AMBITO DE SU APLICACION ". (2)

Cabe señalar que al referirse a las convenciones colectivas de trabajo se deben tomar en cuenta dos elementos fundamentales que son;

- a).- El impulso asociativo que el hombre tiene por naturaleza.
- b).- La conciencia de la inoperancia de la individualidad.

De estos dos elementos podemos y debemos concluir que las convenciones colectivas de trabajo surgen porque el hombre por su propia naturaleza se asocia con otros hombres para buscar en la acción conjunta o colectiva, la conveniencia de sus intereses y por tanto la protección a la fuerza de trabajo. (3)

Por su parte el prof. Mario de la Cueva, nos

(2) Alfredo Montoya Melgar: Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, 1978. pag. 215.

(3) Manuel Bermudez Cisneros: Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2da. edición, 1979, pag. 195.

señala textualmente que " SON CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, TODOS LOS CONVENIOS QUE CELEBRAN ORGANIZACIONES-SINDICALES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS PARA FIJAR LAS - CONDICIONES DE TRABAJO EN UNA O VARIAS EMPRESAS YA SEAN - DE LA INDUSTRIA O DEL COMERCIO ". (4)

De las consideraciones expuestas, cabe concluir que las convenciones colectivas de trabajo se presentan como una institución jurídica de gran trascendencia en la actualidad siendo éste un fenómeno que pertenece a un mundo jurídico muy extenso y refleja el derecho que gozan los profesionistas en ejercer su actividad agrupados para la defensa de sus intereses y dentro de este concepto genérico de convención colectiva se engloban - - otras instituciones jurídicas concretas que regula la ley con exactitud y como ejemplo podemos señalar a los contratos colectivos de trabajo, a los contratos ley, etc., pero se considera que debe desterrarse por completo cualquier noción que pretenda igualar al género, que es la convención colectiva con la especie, que serían las instituciones señaladas en líneas precedentes.

(4) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 377.

2.- Antecedentes Históricos.

Esclarecida la terminología que utilizaremos en los siguientes capítulos de este estudio, analizaremos el aspecto histórico de las convenciones colectivas de trabajo al cual entraremos muy sucintamente en virtud de que existe uniformidad de criterios al respecto.

Sobre el aspecto histórico, podemos mencionar que se acepta unánimemente en la doctrina que la institución a estudio, tiene un origen muy reciente ya que solo data del siglo XIX, aunque también se ha señalado que sus precedentes son remotos y en algunos casos se señala como antecedente lejano la época romana en donde surgieron los gremios y las corporaciones de oficio, en las que los trabajadores se agrupaban buscando así protección además de que les servía para intercambiar experiencias e ideas sobre los problemas que se les presentaban en el trabajo.

De lo expuesto cabe señalar que no existe duda sobre su nacimiento, pero si existe discrepancia entre los tratadistas en cuanto a considerar si las convenciones colectivas son anteriores al movimiento sindical o si son posteriores, es decir existe incertidumbre sobre si las convenciones son precedentes a la creación de los sindicatos o si las convenciones nacen junto con los sindicatos.

Al respecto podemos apuntar que básicamente-

se han postulado dos posiciones y a las cuáles nos referiremos brevemente.

Dentro de la primera posición cabe señalar a los catedráticos Gomes, Gotschalk, quienes afirman que -- las convenciones colectivas preceden a la propia organización sindical reconocida y con esto ellos tratan de significar que no fue preciso el nacimiento de un grupo organizado, dotado de personalidad jurídica para poder celebrar una convencción colectiva de trabajo.

Esta aseveración la basan en hechos históricos y al respecto mencionan que en la ciudad de Bahía (Brasil) por ocasión de una huelga que se prolongó en el año de 1919, la ciudad entera se paralizó literalmente en adhesión a los obreros tejedores, resultando ahí la celebración de una convención colectiva, misma que se publicó textualmente en el jornal de noticias y dicen que el diario señaló que dicha convención fue firmada por varios empleadores y el comité central de huelgas, no existiendo aquí ningún sindicato.

Para los citados autores en el devenir histórico siempre precedió el fenómeno convencional al fenómeno asociativo profesional libre, apoyando aún más su tesis en la razón histórica que explica el hecho de que las primeras legislaciones sobre convenciones colectivas permiten la celebración de convenciones entre uno o varios empleados y

sus empleadores. (5)

Por su parte y concordante con la segunda - postura que se ha expuesto se encuentran entre otros, el profesor Manuel Alonso quien indica que el origen de los pactos, como el los llama, o convenciones colectivas, es forzoso referirlo a época histórica bien reciente. Se sitúa en el siglo XIX y son en cierto modo una consecuencia de la propia - lucha planteada en el terreno jurídico laboral (y en forma más genérica en el campo social) entre el elemento personal y las organizaciones obreras.

En el terreno jurídico, el liberalismo significó el predominio de dos principios;

- a.- El principio de la libertad contractual.
- b.- El principio de la autonomía de la voluntad en la fijación de las condiciones de trabajo.

Trasladados estos dos principios al campo laboral, significaba que se podían celebrar acuerdos entre el empresario y el trabajador individualmente considerados, para que el trabajador prestase sus servicios al patrón con las condiciones que libremente convinieren ambos.

Como era obvio y natural, la realidad social

(5) Gomez et. ael.: Curso de Derecho del Trabajo, - Cárdenas Editor y Distribuidor, 7a. edición, tomo II, pag. 125.

se impuso y entonces la voluntad como única fuente de determinación de las condiciones laborales, quedó reducida a la voluntad del empresario, y el trabajador, individualmente considerado no tuvo más remedio que aceptar las condiciones de trabajo, apareciendo aquí el verdadero origen de las convenciones colectivas de trabajo, donde el principio de libertad individual es sustituido por el de solidaridad profesional. Se busca en la unión lo que no se había logrado conseguir con el aislamiento y es, a través de este nuevo principio donde se pretende forzar al empresario para que mejorara las condiciones del trabajador, - pero no sólo se buscaba la mejora individual, sino que este beneficio afectara a todos los trabajadores posibles, - es decir, en un principio se buscaban alcanzar mayores beneficios individuales, pero luego se buscó beneficiar a todos los trabajadores de una misma empresa y posteriormente a los de una profesión determinada. (6)

Por las razones expuestas en párrafos precedentes es por lo que se dice que el origen de las convenciones colectivas se encuentran en el nacimiento de los sindicatos, ya que a través de éstos, se puede lograr o alcanzar esos acuerdos que buscan romper la estructura individual de la contratación laboral anterior, para fijar las condiciones en que deben quedar los nuevos contratos.

En el desenvolvimiento de las convenciones-

(6) Manuel Alonso García: Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Talleres Gráficos Ariel, 2da. edición, Barcelona, 1967, pag. 230.

colectivas dos notas intervienen radicalmente;

- a.- La representatividad.
- b.- La normatividad.

Se dice que estos dos principios son indispensables para el desenvolvimiento de la figura que nos cuestiona en virtud de que no podrían concurrir todos los trabajadores a manifestar su voluntad y es por esa razón que transmiten su voluntad a determinadas personas que la manifestarán por ellos en su oportunidad, surgiendo aquí el primer principio que hemos señalado. Por otro lado, al manifestar su voluntad, aunque ésta no sea en forma directa, se llega en una convención a determinados acuerdos, mismos que regirán normativamente en la empresa o entre quienes se haya dado la convención apareciendo aquí el segundo de los principios que se han citado. Se dice que regirá normativamente porque regulará las relaciones que han emanado de la convención como cualquier otra norma de derecho positivo. (7)

Una vez que han nacido las convenciones colectivas, éstas evolucionan y este desarrollo se ve caracterizado por una fuerza expansiva, fuerza que en un principio no tuvo, ya que en el inicio esta institución se limitó a regular condiciones de trabajo en una empresa de-

(7) Ibidem. pag. 237.

terminada buscando posteriormente extender sus efectos a todos los trabajadores cualquiera que fuese la empresa en la que desempeñasen su labor.

También se puede señalar que esta figura - trae aparejado un fenómeno de generalización más amplio, en donde se pierden de vista las situaciones concretas para incidir sobre el aspecto profesional considerando encuadrados en los límites de la convención a todas las empresas y trabajadores que realizan una actividad determinada, es decir, se busca con estas convenciones que las mismas se conviertan en instrumentos jurídicos de fijación de límites mínimos.

También se puede decir que evolucionaron - las convenciones colectivas en cuanto a la ampliación de su objeto, ya que esta figura no sólo regula los salarios como lo hacía anteriormente sino que intenta ordenar todas las condiciones de trabajo. (8)

De las ideas y posiciones expuestas, cabe concluir que las convenciones colectivas de trabajo, nacen como una figura jurídica contemporánea en el siglo XIX y llevan en sí mismo una gran significación; Representar la etapa en que la clase social desprotegida, la de los trabajadores, trata de expresar su inquietud por obtener un derecho orientado hacia la justicia social, y es precisamente con las convenciones colectivas de trabajo con lo

(8) Ibidem. pag. 240.

que se ve en parte logrado ése deseo, ya que con éstas se logra cierta de la protección buscada.

En nuestra opinión, aunque en épocas anteriores al siglo XIX surgieron algunos acuerdos sin la existencia de agrupaciones sindicales profesionales debidamente constituidos, estos solo representan antecedentes directos e inmediatos de lo que posteriormente serían las convenciones colectivas de trabajo, ya que es en forma clara y nítida con los sindicatos o agrupaciones profesionales cuando las convenciones adquieren su mejor caracterización, evolución y fuerza.

3.- Naturaleza Jurídica de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Para tratar de dar una explicación capaz de superar cualquier duda acerca de la naturaleza jurídica - de ésta figura, mencionaremos brevemente las ideas de diferentes autores para tratar así de llegar a una conclusión que pudiésemos considerar válida.

Señala el catedrático Manuel Alonso García- que el problema de la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de trabajo hay que entenderlo referido a otra cuestión anterior: Si las convenciones colectivas de trabajo son fuentes del derecho y al respecto nos indica que en su criterio, no se puede explicar la razón de la obligatoriedad de las convenciones colectivas por vía extensiva o ya sea por vía adhesiva de los sujetos pactantes, si no se tiene en cuenta lo que es la teoría de las fuentes del derecho. Con estas ideas, el autor que comentamos concuerda con las ideas de Gallart y sostiene - que las convenciones colectivas como normas disciplinarias espontáneas de las relaciones mantenidas por los hombres- refiriéndose a éstos como unidades de producción, están - dotadas de características jurídicas, por lo tanto deben ser reconocidas por el derecho positivo de cada Estado y ubicarse en las fuentes del derecho.

Para resolver el problema debemos mencionar que por fuente del derecho se entiende que es toda fuerza

con facultad normativa de lo cual se desprende que la solución a la interrogante planteada consiste en determinar, si los grupos sociales son fuerzas sociales con facultades para crear normas jurídicas.

Al respecto podemos señalar que el hombre nace en la realidad como un ser social y que ésta tendencia hacia la sociabilidad se concreta a través de muchos factores de aproximación y que uno de los principales factores de aproximación es la profesión, ya que al ejercer la misma profesión o al trabajar en la misma industria hace que se cree un núcleo social, y que ese núcleo social precisa para su desenvolvimiento de una regulación. Esta regulación nace primero con los usos sociales, los que llegan a constituir costumbres obligatorias y posteriormente se convierten en normas jurídicas por la misma voluntad de los grupos sociales. (9)

De estas breves ideas se concluye que el grupo social y concretamente el grupo profesional crean su propio derecho con carácter autónomo, teniendo este derecho una fuerza normativa creadora y su ámbito de vigencia se extiende a todos los que caen bajo la fuerza normativa que las convenciones crean.

Entonces es, la naturaleza jurídica de las

(9) Ibidem. pag. 242.

convenciones colectivas la verdadera fuente del derecho - del trabajo, lo cual explica por otro lado, la razón por la que las convenciones colectivas puedan obligar incluso a terceros no miembros de la asociación pactante y si el Estado realiza un acto por el cual se extiendan los efectos de un acuerdo, este acto sólo significa un puro reconocimiento, ya que siempre la fuerza originaria y creadora de las normas, descansaría en el grupo social, cualquiera que sea la forma a través del cual lo lleve a efecto.

Por su parte el profesor Alfredo Montoya -- Melgar acepta para la explicación de la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas que existen dos posiciones fundamentalmente; En primer término analiza teorías civilistas contractualistas, doctrinas que surgieron con apego a las fórmulas tradicionales y buscando encuadrar a ésta figura en los moldes contractuales.

En contraposición a la postura señalada, se encuentra una segunda teoría que señala que las convenciones colectivas de trabajo son verdaderas normas administrativas y que aquellas en nada difieren de cualquier acto reglamentario emanado de la administración. En esta teoría no se busca constituir una regulación jurídica como ocurre en los contratos, sino regular una serie de relaciones de trabajo.

Concluye que la diferencia entre las dos --

teorías se resuelve mediante una sana interpretación que reconozca la peculiaridad de esta institución así como la coexistencia de los elementos contractuales y normativos, siendo que esta idea ya había sido percibida por Carnelutti. (10)

De la calidad normativa que hemos señalado se pueden derivar 2 importantes efectos;

- a.- Un efecto autónomo según el cual se --
crean obligaciones que habrán de ser ob
servadas y deberán incluirse en los con
tratos de trabajo.
- b.- Un efecto de inderogabilidad, ya que
una convención no puede ser derogada --
por una norma ni por un contrato poste-
rior que contenga en su conjunto condi-
ciones menos beneficiosas para los tra-
bajadores.

En una forma idéntica y con las mismas i--
deas se expresan los autores, Gomes, Gotschalk y Bermúdez,
aunque agregan que la naturaleza y efectos de las disposi
ciones normativas de las convenciones colectivas resultan
de una finalidad puramente sociológica. (11)

(10) Alfredo Montoya Melgar: Op. cit. pag. 170.

(11) Gomes et. al.: Op. cit. pag. 236.

Es decir, para este autor, las convenciones colectivas son la conclusión de que los hombres al vivir en sociedad sienten la necesidad de instrumentos que regulen sus relaciones.

Finalmente comentamos al ilustre Doctor, - Mario de la Cueva, quien con un pensamiento similar al expuesto, coincide en señalar la tesis de que las convenciones colectivas de trabajo son fuentes formales del derecho del trabajo y agrega que son fuentes formales en virtud de que las normas que crean contienen los dos elementos que deben contener todas las normas jurídicas a saber de; Un elemento substancial porque en su esencia las normas que crean las convenciones colectivas, son mandamientos sociales y humanos que tienen por objeto regir la conducta de los hombres y un elemento formal, esto es, la forma que deben revestir dichas normas para adquirir obligatoriedad e imperatividad (elementos necesarios de toda norma jurídica). (12)

De las ideas expuestas, cabe concluir que la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de trabajo no deben ser observadas bajo ninguna teoría tradicional civilista o bajo teoría administrativa alguna, por tanto debemos observar esta institución como una figura muy peculiar que por crear normas, debe considerarse como fuente del derecho laboral.

(12) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 424.

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1. Definición del contrato colectivo de trabajo.
2. Elementos del contrato colectivo de trabajo.
3. Requisitos para la celebración del contrato colectivo de trabajo.
4. La vida de los contratos colectivos de trabajo.

Antes de iniciar el desarrollo de este tema, cabe aclarar que es importante tener una idea clara y precisa de ésta figura para que con esto tengamos una base -- más sólida y lograr así la meta que nos hemos fijado y -- que consiste en determinar la validez que pueden tener -- los convenios colectivos que frecuentemente se celebran -- ya sea para regular ciertas prestaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo o bien para normar -- ciertos aspectos imprevistos.

También debemos hacer mención de que por ser este tema ampliamente estudiado en la doctrina, nos con-- cretaremos a comentar en forma general y breve los enun-- ciados que hemos planteado en este segundo capítulo, y sg lo haremos planteamientos más profundos en los incisos -- que consideremos que así lo ameriten.

1.- Definición de contrato colectivo de -- trabajo.

Esta figura está definida en el artículo -- 386 de la Ley Federal del Trabajo que reza textualmente, -- " CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO CELEBRADO -- ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VA-- RIOS PATRONES CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SE -- GUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EM-- PRESAS " .

De esta definición podemos hacer las siguientes observaciones;

a).- Que al señalar la citada Ley que los contratos colectivos de trabajo son convenios, crea en la doctrina una confusión ya que los convenios en su sentido amplio denotan el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y ésta no es precisamente la función de los contratos colectivos de trabajo.

b).- Que ése convenio lo celebran uno o varios sindicatos de trabajadores por lo cual se entiende - que los contratos colectivos de trabajo solo pueden ser firmados por organizaciones sindicales pero por ningún motivo trabajadores individualmente considerados.

c).- Que dicho convenio establece las condiciones según las cuáles se prestarán los servicios por parte de los trabajadores, observándose aquí nuevamente - el carácter normativo de las convenciones colectivas.

d).- Por último cabe apuntar que ése convenio se celebra en una empresa o establecimiento. Para entender lo que es una empresa o establecimiento debemos remitirnos a la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 16 nos dice que " Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante de los fines de la empresa ". Comentando este último párrafo de la citada definición, el maestro Nestor de Buen

nos dice que no existirá obligación para algunos patrones de celebrar contratos colectivos por no ser titulares de una empresa y nos señala a los trabajadores domésticos- que prestan sus servicios en casas de particulares y no en empresas. (1)

Se ha señalado con frecuencia en la doctrina que el término contrato colectivo de trabajo es desafortunado y al respecto el profesor De Buen nos comenta-nuevamente que no se debe hablar de convenio porque no es un convenio y tampoco es colectivo.

Respecto de la denominación, el Dr. Baltazar Cavazos señala que se ha conservado el término de contrato colectivo porque este se encuentra generalizado tanto en la Ley, como en la Jurisprudencia y la doctrina y - que esa denominación no afecta la naturaleza jurídica de esa figura. (2)

(1) Nestor De Buen Lozano: Derecho del Trabajo, - Editorial Porrúa, 4a. edición, México, 1981, tomo II, pag. 734.

(2) Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y - sistematizada: Baltazar Cavazos Flores et. al. Editorial Trillas, - 13ava. edición, México 1982, pag. 52.

2.- Elementos del contrato colectivo de trabajo.

Para el desarrollo de este inciso, nos referiremos fundamentalmente a la forma en que lo ha estudiado el ilustre Doctor Mario de la Cueva en virtud de que nos parece que ha sido él quien lo ha desarrollado en la forma más clara y precisa.

Nos señala el autor en cita que el contrato colectivo de trabajo tiene, al igual que todas las convenciones colectivas los siguientes elementos;

- a).- Un elemento normativo.
- b).- Un elemento obligacional.
- c).- Un elemento protector de envoltura.
- d).- Un elemento ocasional.

a).- En cuanto a este elemento cabe señalar lo preceptuado en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo;

El contrato colectivo de trabajo deberá con tener;

- 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 indeter
minado 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 adiestra
miento de los trabajadores en la empresa o establecimi
mientos que comprenda.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de -
las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con -
esta Ley;
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Respecto de este elemento también es perti-
nente señalar lo dispuesto por el artículo 393 del citado
ordenamiento que nos dice que no producirá efectos de con
trato colectivo, el convenio al que falte la determinación
de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jour
nada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplica
rán las disposiciones legales.

De lo señalado en los preceptos citados ca-
be concluir que el contrato colectivo de trabajo debe te-
ner un elemento normativo, sin el cual el contrato colec-
tivo que se celebre no tendrá existencia. Los salarios-
que devengan los trabajadores por la prestación de sus --
servicios, se consideran como un elemento normativo, lo -
cual además de ser lógico es justo en virtud de que no se
ría posible celebrar un contrato colectivo sin la determini
nación de los salarios ya que los trabajadores deben recibi
bir diferentes salarios por sus diferentes actividades --

para que de esta forma se logren los principios del derecho del trabajo que nos señalan que los salarios deben ser justos y remuneradores. También podemos concluir que jerárquicamente los salarios son superiores a cualquier otra condición. (3)

B).- Define el Dr. de la Cueva este elemento como la suma de las obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de este hacia aquella. (4)

Estas obligaciones laborales, como las llama, no son limitativas sino que pueden ser muchas y muy variadas y respecto a ellas podemos mencionar que fundamentalmente son las de respetar las condiciones de orden normativo ya que su incumplimiento aparejaría una serie de problemas que finalizarían con una huelga.

C).- El elemento protector de envoltura, es definido como el conjunto de normas convencionales legales que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo. (5)

(3) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 442.

(4) Ibidem. pag. 447.

(5) Ibidem. pag. 464.

Al decir de esta definición nos encontramos con normas que en convención de las partes se establecen - para vigilar el efectivo cumplimiento que tenga el contrato colectivo.

D).- Por último señalaremos que este elemento (ocasional) como su nombre lo indica se da solo en ciertos casos aislados, concretos y que estos casos aislados y concretos surgen con motivo de la celebración del contrato colectivo.

Por ejemplo señalar en el caso de que se ha ya presentado una huelga, cuando se deben presentar los -- trabajadores a reanudar sus actividades, si se les pagarán todos los salarios que dejaron de percibir con motivo de - la huelga o solo un porcentaje, etc.

3.- Requisitos para la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

Del análisis de la definición del contrato colectivo podemos hacer derivar el primer requisito necesario para la celebración de un contrato colectivo y es precisamente el consentimiento que deben manifestar tanto la empresa como el sindicato de trabajadores, es decir, la manifestación de la voluntad de los sujetos contratantes.

De este elemento, consideramos importante reflexionar sobre el siguiente punto;

Que sujetos se consideran con personalidad jurídica suficiente para celebrar un contrato colectivo de trabajo?

Para iniciar esta pequeña reflexión cabe aclarar que ya hemos establecido con anterioridad que los contratos colectivos se celebran entre empresas y sindicatos de trabajadores, ya que los trabajadores individualmente considerados no pueden celebrarlos.

Respecto de los sindicatos, estarán facultados para negociar y firmar el contrato colectivo, aquellos sindicatos que se hayan constituido legalmente, hayan obtenido de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social su registro correspondiente y tengan la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Para el caso de que concurrieran dentro de una misma empresa varios sindicatos, estará facultado el sindicato que cuente con mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

Por su parte, la empresa que celebra el contrato colectivo, puede hacerlo a través de una persona física que sea la titular del establecimiento o una persona moral a través de sus representantes legales, pero en ambos casos, ya sea que lo celebre una persona física o moral, debe ser el patrón el que debe celebrar el contrato y debe hacerlo al representar a una unidad económica, por que existen patrones que, no pueden celebrar contratos colectivos. (6)

El segundo requisito que podemos señalar en toda celebración de un contrato colectivo es el objeto posible. En la figura que estudiamos brevemente el objeto estará constituido por el hecho o las abstenciones que los sujetos contratantes deben observar. A este respecto el profesor Nestor de Buen nos dice que el objeto que se busca al celebrar un contrato colectivo es el de crear normas que regulen las relaciones individuales que en conjunto forman la fuerza de trabajo en la empresa. (7)

(6) Nestor de Buen Lozano: Op. cit. pag. 764.

(7) Ibidem. pag. 765.

Finalmente comentamos el requisito formal - que debe revestir todo contrato colectivo de trabajo y al respecto, el art. 390 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos indica que se debe otorgar por escrito y por triplicado.

También nos señala el precepto invocado que el documento que se otorgue debe ser depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje que le compete según la materia de que se trate, ya sea local o federal.

De este elemento lo importante es subrayar la sanción que traería aparejada la falta de una estipulación del contrato por escrito y esta sanción está prevista en el mismo precepto que establece la nulidad de la figura.

4.- La Vida de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Dentro de la vida de los contratos colectivos de trabajo, deben mencionarse tres elementos fundamentalmente que son, la duración, la revisión y la terminación de los contratos colectivos de trabajo.

En relación con el primero de los elementos mencionados el profesor Mario de la Cueva nos dice que es muy importante la duración de las conveñiciones colectivas, ya que las mismas junto con las condiciones de trabajo que establecen, las mismas deben durar o mantenerse en el tiempo para poder así proteger a los trabajadores, pero también es necesario recalcar que dichas condiciones no pueden prolongarse por mucho tiempo ya que perjudicarían grandemente los intereses de los trabajadores ya que constantemente varían las situaciones económicas. (8)

La Ley Federal del Trabajo reglamenta la duración de todo contrato colectivo de trabajo y al efecto nos menciona en su artículo 397 que pueden celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra de terminada.

Pero estas tres formas de celebración de

(8) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 465.

esta convención no significan que las condiciones de trabajo ahí establecidas no se puedan modificar ya que durante la vigencia o vida de todo contrato colectivo se debe observar un elemento de trascendencia como es la revisión del documento.

A este respecto es muy importante señalar como principio general que se debe tomar en cuenta siempre lo señalado en el artículo 394 que nos apunta que el contrato colectivo no puede concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que los contenidos en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

También debemos señalar que la ley que hemos citado, contiene los términos en los que se debe presentar la solicitud de revisión de la figura a estudio y de esta forma el art. 399 nos dice textualmente:

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

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

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

3.- 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 dispuesto en el contrato y en su defecto a la fecha del depósito.

Por su parte el artículo 399 bis del mismo documento nos dice que los contratos colectivos deben revisarse cada año en lo que se refiere a los salarios y costo de trabajo por cuota diaria y que la solicitud de revisión debe hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Respecto a quien debe solicitar la revisión del contrato colectivo, debemos diferenciar diversas hipótesis:

a.- Si dicho documento fue celebrado por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

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

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

Por último, respecto de éste elemento debemos señalar que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

De la terminación del contrato colectivo de trabajo como tercer elemento fundamental debemos señalar en primer término las causas que dan lugar y son las siguientes;

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII del título correspondiente, por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento. (Cabe aclarar que el capítulo VIII se refiere a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.).

Lo importante de estas causas de terminación es ver las consecuencias o repercusiones que las mismas pueden traer aparejadas.

El primer y segundo casos no presentan mayor

dificultad en virtud de que en el caso de que se termine la obra por la cual se celebró el contrato colectivo o -- las partes de común acuerdo manifiesten la voluntad de -- darlo por terminado, la convención que previamente se había celebrado queda automáticamente sin efectos. El tercer caso será objeto de un estudio minucioso en capítulo posterior.

Respecto del punto que tratamos solo nos -- resta señalar. ciertas preguntas que a nuestro juicio resultan interesantes y que formulan tanto el profesor Baltasar Cavazos como el Lic. Nestor de Buen. Estas interrogantes se presentan de las reflexiones que se formulan para el caso de que se terminen las relaciones colectivas -- en una empresa, preguntándose que pasaría con las relaciones individuales que existen en la empresa o establecimiento, subsisten o no. Esta pregunta debe contestarse afirmativamente, ya que son diferentes las relaciones individuales y las colectivas.

También se preguntan si se pueden terminar simultáneamente las relaciones individuales y las colectivas, a lo que también se debe contestar afirmativamente, -- ya que en caso de consentimiento de todos los empleados o por cierre de la empresa o establecimiento caso en el cual se terminarían todas las relaciones tanto individuales como colectivas.

Por último señalan si pudieran existir rela

ciones colectivas sin que existieran las individuales a lo que nuevamente responden en forma afirmativa, lo que a no sotros nos parece un poco difícil que se presente. (9)

(9) Nestor de Buen Lozano: Op. cit. pag. 783.

C A P I T U L O I I I

EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

1. Significación del término " Convenio ".
2. Diferentes teorías acerca del convenio.
3. Requisitos que debe contener todo convenio colectivo de trabajo.
4. Causas que pueden originar la celebración de convenios colectivos de trabajo y sus características --- esenciales;
 - a) La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
 - b) La terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
 - c) La modificación colectiva de las relaciones de trabajo.
 - d) Por un reajuste de personal.
 - e) En los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

1.- Significación del término " CONVENIO "

Para el desarrollo de este capítulo, debemos señalar lo que se entiende por convenio. Cabe destacar que esta figura y su denominación se encuentra regulada por el Código Civil en su artículo 1792 que nos dice que el convenio es el acuerdo de dos o más personas para -- crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

También nos menciona el citado ordenamiento - que los convenios que producen o transfieren derechos y obligaciones toman el nombre de contratos.

Nosotros nos apartaremos de esta idea clásica y tradicional del convenio y observaremos a los convenios colectivos de trabajo como una figura peculiar que produce efectos especiales y por ningún motivo, como ya lo hemos mencionado anteriormente, veremos a estas convencio--nes colectivas bajo un aspecto civilista.

La figura a estudio, en materia laboral, a- -barca mayor espacio que los convenios que en forma genérica se celebran porque no es solo una forma de crear derechos y obligaciones entre las partes otorgantes, sino que sus consecuencias o efectos no solamente se extienden a - las partes contratantes sino a terceros también aunque no hayan celebrado el convenio colectivo o intervenido en la

creación del mismo.

De estas breves ideas, podemos concluir que los convenios colectivos de trabajo son aquellos "ACUERDOS CELEBRADOS ENTRE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y LOS PATRONES PARA REGLAMENTAR LA APLICACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, REGULAR CUESTIONES QUE NO SE CONSIDERARON EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS, SUPERAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y PONER FIN EN EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS QUE SE PROMUEVEN ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE". -

(1)

(1) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 381.

2.- Diferentes teorías acerca del " Convenio " .

Respecto de este punto resaltaremos diversas teorías que hablan acerca de los convenios que se celebran en materia laboral, subrayando lo más importante - de cada una de ellas y la naturaleza que se les ha otorgado.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza de estas convenciones en virtud de que tal como lo habíamos mencionado anteriormente las relaciones jurídico laborales fueron reguladas tradicionalmente por el derecho común, pero suscitaron problemas y polémicas en virtud de que esta figura afectaba derechos o intereses de terceras personas que no habían intervenido en la celebración o elaboración del convenio.

Fue por lo tanto con el motivo de superar estos inconvenientes que se crearon diversas teorías tratando de dar una explicación exacta a esta figura.

Existe primeramente una posición que trata de ubicar a los convenios en el campo ya sea del derecho público o del derecho privado. Esta distinción la basan en el hecho de que si la convención normativa se aplica a un grupo profesional del sector privado pero será de derecho público cuando el Estado interviene en el convenio en

cuestiones de administración pública o con su carácter de autoridad pública.

Esta teoría no es lo suficientemente fuerte porque un convenio y su naturaleza jurídica no varía por la persona a que se le aplique o la que lo celebre.

Una segunda postura es la teoría civilista, la que recurre a aplicar a los convenios laborales las normas que caracterizan a los convenios que se celebran en el campo del derecho civil.

Dentro de esta postura civilista han surgido diversas ideas que han sido equiparadas con el convenio laboral y así dicen que se encuentran frente a un contrato preliminar, un contrato por adhesión, un mandato o ante una estipulación en favor de terceros.

Se dice que es un contrato preliminar porque no es otra cosa el convenio, que una reglamentación jurídica que se efectúa respecto de condiciones de trabajo o modificaciones a las mismas que rigirán en lo futuro en una empresa o establecimiento.

Consideramos que no es un contrato preparatorio porque las condiciones que ahí se señalan, en el convenio colectivo, se aplicarán en forma genérica a todos los trabajadores sin importar que se haya celebrado

anteriormente un convenio o se haya estipulado en un contrato colectivo de trabajo las condiciones laborales de la empresa.

También se ha considerado al convenio colectivo como un contrato por adhesión en virtud de que las cláusulas o normas establecidas en el no pueden ser discutidas por todos los trabajadores sino que son sus representantes sindicales los que lo hacen y los empleados simplemente se adhieren a las condiciones laborales que previamente pactaron sus representantes.

Nosotros consideramos que tampoco se trata de un contrato de adhesión porque los convenios colectivos como todas las convenciones colectivas son fuentes formales del derecho del trabajo en virtud de que crean normas jurídicas con sus elementos esenciales que son la obligatoriedad y la imperatividad.

Como una tercera posición se encuentran las ideas del mandato a través del cual se justifica la eficacia que se extiende a terceros por el mismo mandato que se da entre los que contraen el convenio y a los que se les aplica el mandato.

Esta postura es fácilmente objetable en virtud de que el mandato solo obliga al mandante pero en los convenios se obligan tanto al mandante como los mandatarios y pueden ambos desconocer el mandato por acuerdos-

posteriores. También se puede objetar en virtud de que no se podrá actuar como mandatarios de personas que no se conocen y que pudiesen llegar a ser futuras por las personas que van ingresando en los sindicatos pactantes del -- convenio.

Por último en relación a esta postura se comenta la estipulación en favor de terceros. En esta figura el sindicato contratante celebra el convenio en beneficio o en favor de los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato, pero esta apreciación no es del todo correcta en virtud de que tal y como ya lo hemos mencionado, las convenciones colectivas se aplican a personas no afiliadas a la entidad sindical pudiendo ser dicha aplicación a terceros absolutamente extraños a la estipulación.

Existe una tercera postura que se ha denominado en la doctrina como las teorías de transición. Se dice que estas ideas se basan fundamentalmente en tesis civilistas, pero le agregan modalidades distantes de lo que es el derecho civil tradicional.

Dentro de esta postura se encuentra arraigada la idea de la costumbre industrial o práctica profesional y así se puede justificar que se impongan las condiciones concertadas incluso a los no representados por el sindicato. De los caracteres esenciales de la costumbre como una fuente del derecho, resulta que esta teoría-

tampoco es aceptable, máxime que los convenios que se celebran muchas veces lo es por factores de presión o por necesidades de los trabajadores o por la situación económica general, no así la costumbre que se va formando poco a poco con el devenir del tiempo y sus diversos elementos principalmente el subjetivo. (2)

También existen autores que nos hablan de teorías jurídico sociales. La teoría más importante de esta posición es la normativista aunque tienen otras teorías de gran relevancia como es la tesis corporativista. De estas teorías importantes mencionaremos únicamente la primera de las mismas y nos dice que los convenios son verdaderas leyes cuya naturaleza es equiparable a las leyes que expide el poder legislativo.

Estas leyes son creadas después de que los que celebran el convenio despojan al Estado de sus facultades de legislar en ciertos campos profesionales.

Se dice que son verdaderas leyes porque crean reglas dotadas de carácter obligatorio con eficacia general.

Por último mencionaremos las teorías mixtas

(2) Guillermo Cabanellas: Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, tomo II, pag. 251.

cuya tesis principal consideramos que es la de Carnelutti, quien ya advirtió el carácter híbrido de los convenios en los que se observa que es un acuerdo y regula condiciones de trabajo.

3.- Requisitos que debe contener todo convenio colectivo de trabajo.

Respecto de este punto es pertinente aclarar que todo convenio que en forma general se celebra en materia laboral debe hacerse por escrito haciendo una sín tesis relacionada de los hechos que la motiven y de los derechos que ahí se comprenden en el citado acuerdo, tal y como lo preceptúa el artículo 33, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente nos dice;

" Todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y los derechos comprendidos en él ".

Por lo tanto aplicando este artículo a los convenios que se celebran en las relaciones laborales colectivas, debemos considerar como primer requisito indispensable que el mismo se celebre en los términos citados en el párrafo que antecede, pero además deberá reunir - - otros requisitos también importantes que son los siguientes y que se encuentran regulados por el artículo 34 del mismo ordenamiento:

1.- Deberán regir dichas convenciones para el futuro ya que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas. En relación a este punto debemos destacar -

diversas situaciones trascendentes como son las siguientes;

a). Que es plausible que el legislador ha ya prevenido que los convenios que se pretendan celebrarse en cuanto a prestaciones solo hacia el futuro y de ninguna forma pueden afectar prestaciones ya adquiridas, porque en caso contrario se distraerían los intereses de los trabajadores que de por si se encuentran subyugados con el pobre poder adquisitivo de sus salarios que con las actuales situaciones económicas no son ni justos ni remuneradores.

b). También debe señalarse con encomio -- que con este precepto se respetan los principios jurídicos del derecho del trabajo, ya que siendo este de orden público e irrenunciable no puede ningún empleado, so pena de nulidad renunciar a derechos adquiridos con anterioridad.

c). Que este artículo se encuentra en concordancia con el artículo 394 de la ley de la materia que establece que no podrán concertarse en ningún contrato colectivo, condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en una empresa o establecimiento, resultando de esto y con toda lógica jurídica que si no se pueden pactar condiciones menos favorables para los trabajadores en un contrato colectivo con mucho menos razón en un convenio colectivo.

II.- Que no podrán referirse a trabajadores individualmente considerados, lo cual debe entenderse

como una regla justa y lógica en virtud de que se están -
reglamentando relaciones colectivas que atañen a un grupo
de trabajadores buscando al máximo evitar distinciones --
que pudieran beneficiar o perjudicar a los trabajadores -
individualmente considerados.

III.- Que cuando se trate de reducción de
los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con
lo dispuesto en el art. 437 de la ley de la materia, lo -
cual nos parece adecuado en parte porque en el caso de --
que se redujeran los trabajos se deberá tomar en cuenta -
el escalafón de los trabajadores para que se reajustaran-
a los de menor antigüedad, pero también se debería tomar-
en cuenta otras cualidades como son la competencia y la -
calidad del trabajo.

- 4.- Causas que pueden originar la celebración de convenios colectivos de trabajo y sus características esenciales.

Consideraciones Preliminares.

Para iniciar el desarrollo de este inciso, creemos pertinente aclarar que tocaremos algunas de las hipótesis más importantes que se pueden presentar en la práctica y que al darse dichas situaciones podría traer consigo una modificación de las relaciones colectivas de trabajo y por ende sería factible celebrar un convenio colectivo para regular dichas modificaciones.

También consideramos oportuno indicar que solo trataremos las causas más interesantes o aquellas -- que de alguna forma regula la ley ya que sería prácticamente imposible preveer todas las situaciones que puedan dar origen a la celebración de una convención colectiva.

- a.- La suspensión colectiva de relaciones de trabajo.

Respecto este punto debemos advertir que el legislador ha separado la suspensión individual de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. En este estudio nos referiremos a la segunda de las mencionadas y es aquella que abarca a todas las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo está regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 427 que nos señala como primera causa de suspensión la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que -- produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.

Respecto de esta primera causa comentan algunos autores que técnicamente no es correcta esta fracción en virtud de que jurídicamente tanto por fuerza mayor o caso fortuito se refieren a hechos imposibles de evitar o -- preever por el hombre.

En relación a la muerte del patrón debe entenderse que se trata de los casos en que el patrón dirija personalmente a la empresa o establecimiento ya que de ser

así simplemente se cambiarían los dirigentes de la empresa. (3)

La segunda causa de suspensión que nos señala el artículo citado es la falta de materia prima por causa no imputable al patrón. De esta causa podemos mencionar que quizá al momento de expedir la ley del trabajo vigente pudiera haberse considerado como posibilidad remota, pero en la actualidad y gracias a las circunstancias económicas tan drásticas que se han presentado y especialmente en nuestro país, es posible que se presente dicha causa ya que muchas de las materias primas que se usan en nuestras empresas, son traídas del extranjero con divisas que difícilmente se consiguen aunque tampoco hay que perder de vista que el patrón en un momento dado podría provocar en forma intencionalmente o por negligencia, la falta de materia prima.

El exceso de producción con relación a las condiciones económicas y a las circunstancias del mercado es la tercera causa que se puede presentar para la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo. En virtud de que opinamos que esta es una de las causas más importantes de suspensión de las relaciones colectivas, abundaremos un poco más al respecto.

(3) Euquerio Guerrero: Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 11a. edición, México, 1980, pag. 336.

Estas suspensiones son conocidas con el si nónimo de paros. El profesor Mario de la Cueva nos dice que la ley de 1931 definió al paro como la suspensión temporal parcial o total del trabajo como resultado de una -- coalición de patrones. Considerando la comisión revisora, que era inútil mantener dicha figura, la suprimió de la -- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, creando diversos capítulos para englobar dentro de ellos las modificaciones de las re laciones colectivas. (4)

Por su parte el Lic. Euquerio Guerrero nos señala que actualmente la suspensión o paro se ha regulado y al respecto se ha creado jurisprudencia de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación considerando lícitos los pa ros que reunieran los siguientes requisitos;

a.- Que el exceso de producción haga necesario suspender los trabajos para mantener los precios en un límite costeable.

b.- Que exista la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. (5)

La cuarta causa que puede dar origen a la -

(4) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 551.

(5) Euquerio Guerrero: Op. cit. pag. 336.

suspensión de las relaciones de trabajo es la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

Pudiera llegar a presentarse el caso de que la explotación no fuera redituable en forma temporal para la empresa y buscara la suspensión temporal de los trabajos. Es pertinente aclarar que el patrón no podrá cerrar el negocio definitivamente porque de hacerlo, se presentaría una suspensión provisional y se seguiría otro procedimiento diferente al que mencionaremos para la suspensión temporal.

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se comprueba plenamente por el patrón es la quinta causa de suspensión, la que a criterio del catedrático Euquerio -- Guerrero es sumamente difícil de demostrar, sobre todo el hecho de que no se puedan conseguir fondos para continuar las labores. (6)

Por último se presenta la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a la empresa con la que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellas sean indispensables.

(6) Ibidem. pag. 345.

La suspensión que se presente por alguna - de estas causas puede ser parcial o total, es decir solo afectar a una parte de la empresa o a toda ella. En caso de que sea parcial la suspensión, se deberá tomar en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean separados los de menor antigüedad.

Procedimientos para suspender las relaciones colectivas.

Algunos autores han dividido el procedimiento para que se puedan suspender los trabajos en tres causas atendiendo a tres causas diferentes según la gravedad del caso;

a.- Para el caso de que fuera urgente la hipótesis, el patrón podría suspender las relaciones colectivas y posteriormente avisar a la Junta correspondiente para que se siga el procedimiento establecido en el artículo 782 y siguientes para que se apruebe o no la suspensión.

b.- Si no es tan apremiante la situación y permite una justificación razonable, previa suspensión se debe obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c.- Por último cuando la causa lo permita

se somete la suspensión a previa autorización de la Junta y luego de llevar a cabo un procedimiento se concede o no la autorización para la suspensión de la obra. (7)

Nosotros creemos que la suspensión de las relaciones no depende de la urgencia del caso sino a criterios conforme a los cuales se da la suspensión y así podemos mencionar dos clases de suspensión;

1.- Una suspensión provisional dando aviso de inmediato a la Junta competente para que después de escuchar a las partes apruebe o desaprobe la suspensión conforme al procedimiento establecido en el artículo 782 y sucesivos.

2.- El sistema por el cual la Junta aprueba o no la suspensión, previa sustanciación de los procedimientos correspondientes ya sea el mismo procedimiento señalado en el punto anterior o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De los efectos que se producen al presentarse la suspensión, el principal se da cuando al presentarse la suspensión por la misma razón se debe indemnizar a los trabajadores, lo que se hará tomando en cuenta el tiempo -

(7) Nestor de Buen Lozano: Op. cit. pag. 813.

probable de la suspensión y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación los empleados, sin que exceda en ningún caso el importe de un mes de salario.

El ilustre profesor Mario de la Cueva nos dice que la ley de 1931, permitía la suspensión temporal de los contratos sin responsabilidad para el patrón, pero la ley de 1970 adoptó el principio por el cual respondía la empresa ante la presencia de alguna de estas causas y plasmó en la nueva ley dicho principio teniendo que responder hasta con un mes de salario lo cual es moderado, pero también es cierto que se podría buscar sobre este particular un nuevo logro sindical. (8)

Es conveniente resaltar que para el caso de que la empresa no justificara la causa que dió origen a la suspensión, los trabajadores podrán exigir (o en su caso los representantes sindicales) el pago de los salarios o la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para ellos.

El segundo efecto que se presenta al suspenderse las relaciones colectivas de trabajo es el derecho que tienen los trabajadores o el sindicato titular del contrato colectivo de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente que verifiquen periódicamente si sub-

(8) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 559.

sisten o no las causas que dieron origen a la suspensión. En el caso de que no subsistan, la Junta que conozca del asunto fijará a la empresa un término no mayor de treinta días para reanudar los trabajos. Si no cumplierse con esto el patrón, los trabajadores pueden demandar al patrón-exigiendo las prestaciones a que tienen derecho conforme al artículo 48 de la Ley de la materia.

El tercer efecto que se presenta al darse-cualquiera de las causas de suspensión es el anuncio o el llamado que con toda oportunidad debe dar el patrón res--pecto de la fecha de reanudación de los trabajos ya que - los empleados deberán contar con un término de 30 días --por lo menos a partir del último llamamiento para que - - vuelvan a sus labores.

b.- La terminación colectiva de las relaciones laborales.

Para iniciar este inciso, consideramos conveniente mencionar que la ley habla de terminación de las relaciones de trabajo como sinónimo de cierre de la empresa o como una reducción definitiva de los trabajos.

El maestro Mario de la Cueva nos define a la terminación de las relaciones laborales como " La institución que tiene por objeto frente a circunstancias objetivas que hacen material o jurídicamente imposible la continuación de las actividades de las empresas, defender los intereses y derechos de los trabajadores, fijando las indemnizaciones que deben percibir ". (9)

Esta definición nos parece adecuada en virtud de que coincide con los elementos fundamentales que señala el capítulo que regula la terminación de las relaciones laborales.

Las causas que señala el artículo 433 de la ley de la materia para la terminación de las relaciones laborales son las siguientes;

(9) Ibidem. pag. 561.

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

Este principio lo hemos comentado al referirnos a la suspensión colectiva de las relaciones laborales y reiteramos que no era propio mencionar la fuerza mayor o el caso fortuito. También es aplicable el comentario de que necesitaría tratarse de una empresa pequeña -- que fuera manejada directamente por el patrón para que al darse la causa se terminaran las relaciones laborales colectivas.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación es otra de las causas de terminación de -- las relaciones colectivas de trabajo. Esta causa al - - igual que las que señalaremos enseguida son causas económicas y algunas son análogas a las que se presentan en la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo. Especial esta causa que se da en la terminación de las relaciones colectivas de trabajo difiere de la causa que se da en la suspensión de las relaciones laborales en virtud de que en la terminación la causa es definitiva y no temporal como es en la suspensión.

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, los casos del artículo 38 de la Ley, es decir, cuando las relaciones de trabajo sean para la -

explotación de minas y estas carezcan de minerales costea-
bles, y el concurso o la quiebra legalmente declarada - -
siempre que la autoridad competente o los acreedores re--
suelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción
definitiva de sus trabajos, son las últimas causas que --
pueden dar lugar a que se terminen las relaciones de tra-
bajo.

Todas estas causas que hemos indicado en -
líneas precedentes, son las que en forma expresa y en ar-
tículo especial regula la ley ya que dispersas en diversos
artículos o preceptos se encuentran más causas de termina-
ción de relaciones colectivas como son la terminación del
contrato colectivo (Artículo 401) y la terminación de los
contratos ley (art. 421).

Los procedimientos para la terminación de
las relaciones colectivas se encuentran regulados en el -
artículo 435. Al igual que en la suspensión de las rela-
ciones de trabajo, en la terminación existen dos procedi-
mientos;

a.- Un procedimiento en el que el patrón-
termina las relaciones de trabajo y luego avisa a la jun-
ta de conciliación respectiva para que apruebe o desa- -
pruebe la medida adoptada.

b.- El sistema por el cual la junta res--

pectiva debe aprobar previamente la medida.

En cuanto a las indemnizaciones que se deben cubrir a los trabajadores por la terminación de las relaciones colectivas, señala la ley que se deberá pagar a los trabajadores tres meses de salario y la prima de antigüedad.

c.- La modificación colectiva de las relaciones de trabajo.

Se entiende por modificación colectiva de las condiciones de trabajo los cambios que pueden solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones siempre y -- cuando existan circunstancias económicas que lo justifi-- quen o cuando el aumento del costo de la vida origine un --desequilibrio entre el capital y el trabajo.

El profesor Mario de la Cueva nos explica que en la ley de 1931 no se reglamentaba más que la sus-- pensión y la terminación de las relaciones de trabajo, pe-- ro de ninguna forma trataba la modificación colectiva de las relaciones laborales durante la vigencia de una con-- vención colectiva.

Debemos aclarar que aunque la modificación colectiva de las relaciones laborales corre paralela a la revisión obligatoria de las condiciones de trabajo, estas figuras difieren ya que al celebrarse una convención co-- lectiva, lo que se busca es lograr el equilibrio entre -- los factores de la producción que son el capital y el tra-- bajo, pero puede suceder que durante la vigencia de dicha convención las circunstancias económicas podrían variar - y crearse así un desequilibrio entre los factores produc-

tivos ya mencionados. (10)

No así la revisión obligatoria de las convenciones ya que aquí la revisión se lleva a cabo cuando transcurre un lapso de tiempo determinado.

Estas ideas se encuentran en concordancia con la exposición de motivos de la ley federal del trabajo la que no dice que los contratos colectivos y los contratos ley persiguen como una de sus finalidades la establecida de las condiciones de trabajo durante períodos de terminados, pero pueden sobrevenir circunstancias impre--vistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 426 otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, apuntamos que para que se pueda llevar a cabo la modificación colectiva debe hacerse con las mismas mayorías que se establecen para la revisión del contrato colectivo, ya que se trata de una acción que puede ser ejercitada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje independientemente de que los trabajadores y los patrones celebren convenios y serán válidos siempre -

(10) Equerio Guerrero: Op. cit. pag. 335.

que no afecten sus derechos. (11)

Para finalizar este inciso podemos decir - que con las reformas de 1974 se trató de solucionar el aumento de los salarios en relación con el aumento del costo de la vida y se facultó a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para resolver consultas en relación a las fluctuaciones de los precios.

(11) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del - Trabajo, Editorial Porrúa, 2a. edición, México, 1980, pag. 392.

d.- Por un reajuste de personal.

Esta causa que puede dar origen a la celebración de convenios colectivos es tratada por algunos autores como la implantación de maquinaria nueva o el establecimiento de nuevos procedimientos de trabajo en los centros de trabajo.

El profesor Mario de la Cueva nos dice que en la ley de 1931 ya se regulaba la implantación de nueva maquinaria sobre todo por la frecuente necesidad de modernizar la industria textil pero aunque dificultaba mucho a los empresarios el tener que indemnizar a los trabajadores con tres meses de sueldo y veinte días por año de servicio prestado, la comisión encargada no derogó este principio sino que le dió aun mayor importancia razón por la cual se aumentó la indemnización en los casos de reajuste de personal debiendo indemnizar con cuatro meses de salario.

También nos indica el profesor, que este precepto se traspasó al capítulo sobre la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por tratarse de un problema colectivo. (12)

(12) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 565.

De cualquier forma y regulado en el capítulo lo que sea, la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos es un problema muy grave que enfrenta al trabajador y que aunque ya hemos mencionado que en estos casos la ley otorga la más grande indemnización de ninguna manera resulta conveniente para el empleado perder el derecho a la estabilidad en el trabajo y la posibilidad de obtener ingresos suficientes para cubrir sus necesidades más apremiantes.

La nueva Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 439 la causa que nos ocupa, precepto que transcribimos por considerarlo trascendente:

" Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes.
Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. "

De este artículo consideramos conveniente e importante resaltar lo siguiente;

a.- Que la comisión encargada de crear la nueva Ley de 1970, tomó en cuenta que esta no es una simple causa de terminación de las relaciones laborales sino una hipótesis especial en la que se presupone que con el modernizamiento de los sistemas y equipos de la empresa, esta funcionará mucha mejor, optimizando sus recursos y obteniendo así mayores beneficios económicos, razón por la cual se legisló en el sentido de que las indemnizaciones para los trabajadores fuera mayor que en los casos -- que normalmente se presentan.

b.- La implantación de maquinaria o de -- procedimientos de trabajos nuevos ha de traer como consecuencia la reducción de personal.

c.- La decisión para la reducción de los trabajadores se dejó al arbitrio del patrón en un caso, - al patrón junto con el sindicato en otro caso, que sería especialmente en la celebración de convenios para regular esa causa y por último puede provenir de una decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje previo trámite del procedimiento establecido en el artículo 782 y siguientes.

De lo expuesto en líneas precedentes cabe subrayar que la propia ley permite la posibilidad de que se celebren convenios entre los patrones y los sindicatos,

situación que es muy delicada y que analizaremos más profundamente en líneas posteriores con motivo de una explicación genérica de todas las causas que pueden dar lugar a la celebración de convenios colectivos.

e.- En los procedimientos colectivos de naturaleza económica.

Para el desarrollo de este inciso debemos antes que nada resaltar aspectos importantes que nos vienen a la mente desde la simple lectura de este rubro.

Lo primero que percibimos es la identificación de un procedimiento especial para conflictos económicos. La palabra conflicto siempre supondrá la existencia de una contienda protagonizada por dos o más personas, siendo necesario que dicha discordia perturbe las relaciones jurídicas existentes entre las partes. Como nos estamos refiriendo a materia del trabajo, dicho conflicto deberá encontrar elementos esenciales que son el previo surgimiento de una relación laboral y aquí cabe recordar los principios fundamentales del derecho del trabajo que nos indican que la relación laboral siempre se presume entre el que presta un servicio y el que lo recibe sin importar que no conste por escrito o que se le de otro nombre y por otra parte debemos señalar que la diferencia se regirá por normas de carácter laboral. (13)

Es perfectamente entendible que se requieran de estos dos elementos porque el conflicto se da entre

(13) Ibidem. pag. 510.

personas por su misma relación de trabajo y no por otra - razón, ya que existen diversas clases de conflictos como son los comunes que se pueden presentar en materia civil, penal, etc.

Tratadistas y doctrinarios han clasificado a los conflictos según las personas que intervengan en dichos conflictos de tal forma nos dicen que las controversias se pueden presentar entre personas físicas y ser conflictos individuales o bien la diferencia presentarse entre personas morales y ser un conflicto colectivo.

Nosotros consideramos que un conflicto no será colectivo o individual por el número de personas que intervengan en el mismo, sino que se deben tomar otros -- criterios más jurídicos y objetivos para la clasificación del conflicto.

Para distinguir perfectamente bien entre - uno y otro conflicto tomaremos algunas ideas:

Al respecto el profesor Paul Durand, quien nos apunta que son considerados conflictos colectivos los que escenifican grupos obreros, encontrándose en juego un interés colectivo. Debemos aclarar que este autor no es tá tomando en cuenta el número de obreros individualmente considerados sino que a una agrupación de los mismos que defienden intereses de todos los trabajadores.

Ahora bien, nos señala el citado autor que si un conflicto no cae en los extremos mencionados es decir, un grupo de obreros y un interés colectivo, será por exclusión un conflicto individual.

En discrepancia con las anteriores ideas, - el Doctor Mario de la Cueva nos dice que la diferencia entre los conflictos individuales de trabajo y los colectivos es mínima y se debe trazar dicha diferencia con una línea casi imperceptible porque un conflicto individual puede incidir en un momento dado en los derechos de todos los trabajadores y se afectaría así el interés colectivo.
(14)

También nos señala el doctor que los conceptos que tradicionalmente se han manejado para distinguir los dos conflictos que nos ocupan se han ido ampliando a la luz de las declaraciones de los derechos sociales, y de esto concluimos lo siguiente:

a.- Que un conflicto y su naturaleza no va a ser determinado por el número de derechos individuales que se afecten.

b.- Para que se pueda distinguir un con--

(14) Ibidem. pag. 515.

flicto de otro se debe investigar la naturaleza de los intereses que se afectan.

c.- Es colectivo el conflicto que pone en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera.

d.- Será conflicto individual el que afecte únicamente intereses de particulares sin importar el número de trabajadores.

Una vez analizados e identificados los principales caracteres que deben presentar los conflictos, pasaremos brevemente a clarificar cuáles son los conflictos económicos.

Iniciaremos estas breves consideraciones mencionando que se han clasificado tradicionalmente a los conflictos en conflictos jurídicos y conflictos económicos.

Los conflictos jurídicos son aquéllos que surgen por las controversias que se dan entre las partes por la aplicación o interpretación de normas jurídicas vigentes, es decir en este tipo de discrepancia se trata de encontrar el verdadero sentido del legislador para realizar la más exacta aplicación de la ley al caso concreto que se encuentra en disputa.

A diferencia de los anteriores, los conflictos económicos tienen por objeto establecer nuevas condi--ciones de trabajo o que se modifiquen las vigentes. (15)

Estas ideas se encuentran en concordancia-- con el artículo 900 de la Ley del trabajo que nos indica - que los conflictos colectivos de naturaleza económica son-- aquellos que tienen por objeto la modificación, implanta--ción de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las mismas.

El procedimiento para este tipo de conflic-tos está establecido en los artículos 901 y subsecuentes - pero por no ser la finalidad de este inciso desarrollar el procedimiento no lo describiremos y simplemente nos concretaremos a señalar que está perfectamente señalado y lo que busca dicho procedimiento es que las partes lleguen a un - convenio a través de la conciliación que las autoridades - del trabajo lleven a cabo.

Citadas brevemente y comentadas las causas-- más importantes o más frecuentes que pueden dar origen a - la celebración de convenios colectivos de trabajo, consideramos oportuno aclarar que en la actualidad estas causas - han cobrado una vital importancia y por lo tanto han aumentado su trascendencia en el desarrollo de nuestro estudio,

(15) Guillermo Cabanellas. Op. cit. pp. 266 y 267.

ya que la aguda crisis financiera que vive el mundo entero pero principalmente nuestro país, se han venido afectando en forma decisiva nuestras relaciones colectivas de trabajo.

Esta crisis ha traído una serie de problemas que difícilmente se han solucionado y dentro de los graves inconvenientes está la tremenda escasez de divisas, lo que ha sido fatal para la industria mexicana que no ha podido traer materia prima del extranjero y por lo tanto no han producido bienes de consumo que necesita la población. Esta etapa también ha ocasionado un gran endeudamiento por la diferencia en el tipo de cambio al que se había contratado la maquinaria, equipo o materia prima. Esta gran deuda se creó tanto en el aspecto interno como en el externo y como consecuencia de lo mismo y por el control de cambios que durante algún tiempo se ejerció se tuvo finalmente una falta de liquidez alarmante.

Por todas estas razones y por otras que no viene al caso señalar, nuestras empresas no han estado laborando al ritmo que corresponda a su capacidad total y por lo tanto y como consecuencia de lo mismo, algunos establecimientos han suspendido temporalmente sus actividades, otros han optado por terminar colectivamente sus relaciones de trabajo, otros han efectuado reajustes de personal, etc.

Con todas estas causas, aunque los empresarios

rios hayan sido o no culpables de las mismas han tenido - que ir acabando con la planta productiva del país y en lugar de que se proteja a los trabajadores, en lugar de que se protejan los principios laborales de la estabilidad en el empleo y otros, los sindicatos no han respondido a su gran labor y a su gran responsabilidad y han celebrado y seguirán celebrando convenios, convenios que no han protegido a los trabajadores ni a sus intereses. Dichos re--presentantes sindicales no saben o no han comprendido su--verdadera función y han transformado las facultades que--les fueron conferidas por sus representados.

C A P I T U L O I V

EL CONVENIO FRENTE AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- 1.- Relaciones entre el Convenio y el Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Diferencias entre ambas Instituciones.
- 3.- Caracteres del Derecho del Trabajo en relación al Contrato y al Convenio Colectivo de Trabajo.
- 4.- Categoría de los Convenios frente a los Contratos- Colectivos de Trabajo.
- 5.- Problemática Especial;
 - a.- Un convenio puede dejar sin efectos ya sea en forma temporal o definitiva una o varias cláusulas contractuales?
 - b.- Los Convenios forman parte de los Contratos - Colectivos?
- 6.- Exposición de motivos de la ley.

1.- Relaciones entre el convenio y el contrato colectivo de trabajo.

Ya señalamos en el capítulo precedente lo que debemos entender por convenio colectivo de trabajo y para tal efecto reproducimos una clara definición creada por el Doctor Mario de la Cueva.

También indicamos los casos más frecuentes que se pueden presentar y por virtud de los cuáles se celebran convenios colectivos. Así mismo aclaramos las características esenciales de dichas causas y ahora entraremos al punto de mayor trascendencia en nuestro estudio:

Determinar que posición guarda el convenio colectivo que frecuentemente se celebra frente al contrato colectivo de trabajo. Consideramos que es muy importante esta determinación porque en la práctica y cotidianamente se celebran convenios colectivos en donde se afectan los derechos de los trabajadores. También es común que los conflictos colectivos se generen por las negociaciones que se llevan a cabo entre los patrones y los trabajadores o sus representantes sindicales y esas negociaciones tienden normalmente a la conclusión, modificación o interpretación de un contrato colectivo o que surjan -- también por la infracción a las normas del contrato colectivo.

Los convenios colectivos tienen una impor-

tancia decisiva en los procedimientos para solucionar los conflictos de trabajo, ya que si se logra como resultado-final la celebración del convenio y con esto se evita el conflicto colectivo será de mucho beneficio para la comunidad obrera afectada, pero existirá el beneficio en cuanto dicha convención contenga mejoras y no perjuicios respecto a sus derechos previamente adquiridos.

La celebración de convenios colectivos siempre presupone la existencia de un conflicto de trabajo al que se le busca dar solución o en su defecto busca dicha-figura la reglamentación de ciertas prestaciones estipuladas en el contrato colectivo, pero no siempre se logra la solución de dichas diferencias y por lo tanto en algunas-ocasiones es necesario la intervención de las autoridades estatales, para que a través de una conciliación se lleve a un acuerdo satisfactorio para ambas partes y en el que fundamentalmente se logre un equilibrio de intereses.

(1)

Antes de continuar, consideramos conveniente aclarar que no se debe confundir por ningún motivo al laudo con los convenios colectivos de trabajo. Es cierto que ambas instituciones presentan semejanzas. Equiparaciones en cuanto a su finalidad ya que las dos figuras-buscan alcanzar una regulación pacífica de las controversias laborales. También se presentan igualdades en cuanto

(1) Ibidem. pag. 416.

to a que la sentencia colectiva busca sustituir (en la forma más conveniente) al convenio colectivo y es por eso que en cuanto a sus efectos finales existe una similitud.

En efecto, la sentencia colectiva es equiparable al convenio colectivo en cuanto al contrato y eficacia de sus efectos, pero también es cierto y es menester aclararlo que solo en parte surte la sentencia colectiva los efectos de una estipulación de igual generalidad, porque tal sentencia se refiere a condiciones de trabajo como efectivamente lo hacen los convenios colectivos. De estas ideas podemos concluir que la sentencia colectiva no sustituye al convenio colectivo sino que en algunos casos la complementa ya que la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo no puede hacerse únicamente -- por laudos colectivos.

Existe otra diferenciación más, y es en el sentido de que el laudo es una sentencia que emana por -- consecuencia de un tercero diferente a las partes en -- disputa y que es la autoridad competente que está conociendo del asunto y lo que emite es un fallo, una resolución sobre la controversia previamente planteada. Por -- su parte, el convenio colectivo es un acuerdo de voluntades de las partes y en el que la autoridad administrativa o judicial puede intervenir como conciliadora para posteriormente llegar a la celebración del convenio que de las

partes emane. (2)

Continuando con las ideas anteriormente ex puestas y de las que nos separamos por realizar la acla ración pertinente, cabe afirmar que el convenio colectivo - de trabajo se encuentra íntimamente relacionado con el -- contrato de trabajo, lo que se puede deducir de la simple lectura de la definición que hemos transcrito acerca del convenio.

Abundando un poco al respecto observamos - que puede el convenio colectivo reglamentar la aplicación de los contratos colectivos es decir si en el contrato co lectivo se establecieron ciertos beneficios o determina-- das acciones en favor de los trabajadores pero no se esp eificó la forma de aplicación de las mismas se puede seña lar en el convenio colectivo correspondiente la forma de aplicación de dichos beneficios. (3)

También se puede presentar el caso de que- no se hayan considerado ciertas cuestiones en el contrato colectivo y entonces se podrán celebrar un convenio colec tivo para regular dichos asuntos y la forma como se apli- carán. En el caso de que se estipulen determinadas con- diciones de trabajo y se pretende mejorar las mismas, será

(2) Ibidem. pag. 416.

(3) Nestor de Buen Lozano: Op. cit. pag. 776.

claro y benéfico el momento para la celebración del contrato colectivo y superar de ésa forma las condiciones -- previamente establecidas.

Por último quedará abierta la posibilidad de que en la etapa conciliatoria al presentarse un conflicto colectivo, cabe la posibilidad de celebrar un convenio, dando con éste fin, a la controversia.

No obstante esta clara relación entre las dos figuras mencionadas, es necesario resaltar la importancia de este paralelismo porque el convenio debe ser utilizado como un verdadero instrumento de beneficio para los trabajadores y de ninguna forma para perjudicar sus intereses.

2.- Diferencias entre ambas instituciones.

Toda vez que hemos señalado claramente lo que debemos entender por convenio colectivo de trabajo y establecida su estrecha relación con el contrato colectivo, pasaremos a estudiar ahora, si entre las dos figuras jurídicas existe alguna nota que las distinga.

Para hacer esta separación iniciaremos mencionando que en criterio de algunos autores existen los convenios colectivos en sentido general o amplio y que -- por éstos se entiende el acuerdo entre un sindicato de -- trabajadores y un patrón para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital. De este género de convenios colectivos, surgen las dos especies -- que son el contrato colectivo de trabajo y el convenio co-- lectivo. (4)

Siguiendo este orden de ideas, el contrato colectivo es el recipiente en donde el movimiento obrero vierte sus condiciones de trabajo, mismas que obtiene a través de las negociaciones con el patrón o por medios de presión. La afirmación de que el contrato colectivo de trabajo es un convenio surge después de formular un ané-- lisis sistemático del artículo 386 de la Ley Federal del-

(4) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 380.

Trabajo que nos dice en su parte conducente que el contrato colectivo es " Un convenio celebrado entre sindicatos de patrones y trabajadores para establecer las condicio--nes de trabajo en una empresa ".

Respecto al convenio colectivo de trabajo, ya establecimos que es el acuerdo que en general regula, reglamenta o aplica el contrato colectivo o las condicio--nes de trabajo contenidas en el mismo o en su defecto las lagunas que el contrato contenga. Es pues en nuestro --criterio la diferencia básica entre ambas figuras.

Por otra parte debemos mencionar que el --convenio colectivo y su celebración se encuentra establecida en el artículo 34 de la ley de la materia, el que --nos indica que los convenios que se celebran entre los --sindicatos y los patrones pueden afectar los derechos del trabajador solo que observando las siguientes reglas generales;

a.- Los convenios regirán únicamente para el futuro por lo que no podrán afectar las prestaciones --ya devengadas por los trabajadores. Esta disposición --nos parece saludable y justa para los empleados, los que--no podrán ver mermadas sus prestaciones logradas a través del tiempo porque son derechos adquiridos. Sobre este--último punto debemos aclarar que profundizaremos más en --el punto III de este estudio y que se denomina Los Carac--teres del Derecho del Trabajo.

b.- También se creó la disposición que nos señala que los convenios colectivos no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, lo que debe entenderse por una lógica jurídica ya que se trata de regular las relaciones colectivas de trabajo y no las relaciones individuales.

c.- Por último nos ha establecido el precepto que hemos invocado que cuando la celebración del convenio tenga por objeto reducir los trabajos, dicho reajuste deberá efectuarse de acuerdo con el escalafón de los trabajadores para el efecto de que sean reajustados los trabajadores de menor antigüedad.

Sobre este punto ya hemos mencionado anteriormente que consideramos correcto solo en parte el precepto, porque se debería tomar para el reajuste de personal el criterio no solo de la antigüedad sino el de aptitud, capacidad y desempeño del trabajador y apartarse un poco más del escalafón ciego.

Finalmente señalaremos algunos aspectos que consideramos importantes y por lo tanto queremos resaltar. Los Convenios Colectivos deben buscar siempre el mejoramiento de los beneficios adquiridos por los trabajadores y nunca debe lograrse a través de dichos convenios el abatimiento de condiciones de trabajo, lo anterior por la naturaleza dinámica del derecho del trabajo.

Libre y voluntariamente los sindicatos no podrán abatir condiciones de trabajo que gozan los trabajadores ya que por disposición de la propia ley, la finalidad de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses lo que lógicamente deviene el deber de protección para sus asociados.

Si se llegasen a presentar circunstancias que exigiesen el abatimiento de las condiciones de trabajo, se deberán comprobar esas situaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para obtener así la declaración necesaria de acuerdo al procedimiento establecido (Esto lo dejamos claramente establecido en el punto IV del capítulo antecedente) El trabajador -- tiene derecho a la estabilidad en su empleo y por lo tanto a recibir periódicamente sus prestaciones tanto en dinero como en especie y de ninguna manera podrá despojarse le arbitrariamente por ningún motivo de sus derechos o de sus prerrogativas.

b.- También se creó la disposición que nos señala que los convenios colectivos no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, lo que debe entenderse por una lógica jurídica ya que se trata de regular las relaciones colectivas de trabajo y no las relaciones individuales.

c.- Por último nos ha establecido el precepto que hemos invocado que cuando la celebración del convenio tenga por objeto reducir los trabajos, dicho reajuste deberá efectuarse de acuerdo con el escalafón de los trabajadores para el efecto de que sean reajustados los trabajadores de menor antigüedad.

Sobre este punto ya hemos mencionado anteriormente que consideramos correcto solo en parte el precepto, porque se debería tomar para el reajuste de personal el criterio no solo de la antigüedad sino el de aptitud, capacidad y desempeño del trabajador y apartarse un poco más del escalafón ciego.

Finalmente señalaremos algunos aspectos -- que consideramos importantes y por lo tanto queremos resaltar. Los Convenios Colectivos deben buscar siempre el mejoramiento de los beneficios adquiridos por los trabajadores y nunca debe lograrse a través de dichos convenios el abatimiento de condiciones de trabajo, lo anterior por la naturaleza dinámica del derecho del trabajo.

Libre y voluntariamente los sindicatos no podrán abatir condiciones de trabajo que gozan los trabajadores ya que por disposición de la propia ley, la finalidad de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses lo que lógicamente deviene el deber de protección para sus asociados.

Si se llegasen a presentar circunstancias que exigiesen el abatimiento de las condiciones de trabajo, se deberán comprobar esas situaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para obtener así la declaración necesaria de acuerdo al procedimiento establecido (Esto lo dejamos claramente establecido en el punto IV del capítulo antecedente) El trabajador -- tiene derecho a la estabilidad en su empleo y por lo tanto a recibir periódicamente sus prestaciones tanto en dinero como en especie y de ninguna manera podrá despojarse le arbitrariamente por ningún motivo de sus derechos o de sus prerrogativas.

3.- Caracteres del Derecho del Trabajo -
 en relación al contrato y al conve--
 nio colectivo de trabajo.

Es muy importante en este estudio determi--
 nar los caracteres del Derecho del Trabajo y establecidos
 los mismos precisar los principios jurídicos específicos--
 que se aplican o rigen al contrato colectivo o al conve--
 nio colectivo de trabajo para que de esta forma, tengamos
 una base firme y podamos llegar a la conclusión sobre la
 validez jurídica que pueden tener esencialmente los conve--
 nios colectivos que frecuentemente se celebran y en los -
 que generalmente se perjudican los derechos de los traba--
 jadores. También estaremos en aptitud de revisar las --
 cláusulas que se incluyen en dicho instrumento y si es vá--
 lida su negociación y aplicación.

En forma breve y específica nos referire--
 mos a todos los caracteres del derecho del trabajo y an--
 tes que nada debemos entender por estos, las líneas direc--
 trices o postulados básicos que crean el sentido con el -
 que han de aplicarse las normas laborales, desenmarañando
 en caso de duda el contenido de las relaciones de trabajo.
 Es decir los principios jurídicos que rigen en materia la--
 boral, son una especie de normas que inspiran el sentido--
 de las disposiciones que regulan el trabajo y sobre todo--
 sirven al dictaminador o al intérprete para alcanzar la -
 forma de determinación sobre la validez de los acuerdos -

entre las partes. (5)

Por lo anterior es por lo que consideramos importantísimo señalar los principios que en materia laboral deben regir y en especial los caracteres que se deben aplicar a los contratos y a los convenios colectivos de -trabajo para tener así la certeza de nuestra apreciación- sobre la validez jurídica de su clausulado.

a.- El derecho del trabajo es un derecho- de la clase trabajadora. Consideran algunos autores que el derecho del trabajo es el primer derecho de un grupo -social unido por diferentes nexos y que es la clase traba- jadora, ya que anteriormente no se había reconocido nin- gún derecho para que luchara con este contra otra clase -social y se debe considerar a la huelga como la máxima ex- presión de este derecho en donde se le ha reconocido a es- ta figura la categoría de acto jurídico. Se puede cons- tatar que es un derecho de una clase social porque la ini- ciativa para la negociación y contratación corresponde ú- nica y exclusivamente a los sindicatos de trabajadores co- mo representantes de estos. (6)

b.- El principio de la irrenunciabilidad- de los derechos de los trabajadores. El principio que-

(5) Manuel Alonso García: Op. cit. pag. 245.

(6) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 89.

normalmente reguló en el campo jurídico fue el de poseer la facultad de renunciar voluntariamente a los derechos - que se habían adquirido, pero en materia laboral se ha es tablecido un principio contrario, ya que todo pacto o con venio en el que se renuncien derechos previamente adquiri dos por el trabajador será nulo de pleno derecho por el - simple hecho de haberse presentado la causa generadora.

c.- El derecho del trabajo es un derecho-protector de la clase trabajadora y se afirma esto porque se parte del supuesto de que existe una desigualdad entre los sujetos de la relación por lo tanto se concede a aquel que se encuentra en inferioridad ciertas prerrogativas -- que no alcanzarían en ningún otro caso si el derecho contemplara la relación con imparcialidad o con la imparcialidad con que contempla en otras ramas del derecho.

d.- El derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Se enuncia este principio para señalar que el derecho del trabajo -- constituye un mínimo de garantías para los trabajadores y por lo tanto las prestaciones señaladas en el artículo -- 123 de nuestra Carta Suprema son el punto de partida para obtener mayores beneficios para los trabajadores. Este principio fue la base para la redacción del artículo 56 - de la ley federal del trabajo que preceptúa que las condi ciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la misma ley.

e.- Por último mencionaremos el principio que establece que el derecho del trabajo es un derecho imperativo ya que sus normas contienen los caracteres de toda ley jurídica a saber de la abstracción, la generalidad, impersonalidad y les es posible la aplicación de la coacción para su cumplimiento. Sabemos ya que la imperatividad puede ser de dos tipos;

1.- Una relativa.

2.- Otra absoluta.

Para la mayoría de los autores, la imperatividad que se da en el derecho del trabajo es definitiva y ciertamente absoluta ya que ese carácter le deviene del propio artículo 123, fracción XXVII de la Constitución en donde ha quedado consignado que son nulas y no obligarán a los contrayentes todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero.

Por otra parte y en concordancia con nuestra ley suprema, el artículo quinto de la ley federal del trabajo establece que no producirán efecto legal ni impedirán el ejercicio y goce de los derechos, sea escrito o verbal la estipulación que establezca la renuncia por parte del trabajador a cualquiera de sus derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Los preceptos citados se prestan para que-

lleguemos a ciertas ideas que resultan importantes para el desarrollo de nuestro estudio;

En primer término, se entiende que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora; un derecho que protege a esa clase social y que prohíbe en forma terminante la renuncia a sus derechos, pero esa prohibición solo se refiere a los trabajadores de donde se concluye que los patrones en un caso específico, sí pueden renunciar a sus derechos o prerrogativas.

En segundo término se estableció que la prohibición a la renuncia de cualquier norma de trabajo, no lo es a estas normas, sino que la prohibición abarca cualquier mandamiento.

En tercer lugar y de lo expuesto, resulta que toda renuncia o menoscabo en los derechos de los trabajadores producirá de inmediato la nulidad absoluta de dicha manifestación de voluntad sin que de ninguna forma se pueda convalidar ese acto. (7)

De la exposición sucinta de los principios básicos que se aplican al derecho del trabajo se observa claramente que esas directrices son importantes todas, --

(7) Ibidem. pag. 100.

pero existen ciertos principios como el de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, el de la imperatividad de las normas del trabajo y el que consagra al derecho laboral como un mínimo de garantías sociales que adquieren una importancia trascendente y fundamental al aplicarse a los contratos y a los convenios colectivos de trabajo.

De la comprensión cabal de estos principios podemos entender y debemos concluir el porque las figuras que nos ocupan no pueden contener en sus cláusulas, ninguna estipulación en la que se contengan renuncia a derechos adquiridos con anterioridad por los trabajadores, es decir, se prohíbe insertar cláusulas que impliquen la disminución de los derechos de los trabajadores.

Para saber cual sería la sanción aplicable a dichas estipulaciones, debemos remitirnos a la teoría clásica de las nulidades, la que fundamentalmente se ha regulado en el derecho común de donde resulta nula cualquier cláusula que contravenga las disposiciones de orden público y en especial en materia laboral aquellas cláusulas que deroguen estipulaciones que sean más favorables para el trabajador.

En criterio de algunos autores, cuando una convención contemple en su contenido algunas cláusulas nulas o contrarias al orden público o a la imperatividad de las normas de trabajo, son nulas dichas contravenciones,-

pero no producen la nulidad total del convenio, salvo que las cláusulas que se impugnen tengan tal importancia que resulte imposible el mantenimiento del convenio laboral o porque con dicha nulidad pierda el contenido esencial, es decir, la inclusión de estipulaciones ilícitas, no anula íntegramente el convenio solo toma ineficaz la parte relativa. (8)

(8) Guillermo Cabanellas. Op. cit. pag. 528.

4.- Categoría de los convenios frente a los contratos colectivos de trabajo.

Ya hemos establecido en el capítulo precedente lo que se debe entender por convenio. También mencionamos que existe un convenio en sentido amplio y un convenio en sentido estricto y que ese convenio en sentido estricto, se puede presentar en dos especies diferentes a saber del contrato colectivo de trabajo y el convenio colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra regulado en el artículo 386 de la ley federal del trabajo y lo concibe como el convenio que se celebra entre el sindicato de una empresa o establecimiento y un patrón con la finalidad de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en el establecimiento.

Por otro lado ya hemos establecido que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo entre sindicatos de trabajadores y los patrones para reglamentar la aplicación de las cláusulas que contiene el contrato colectivo, regular cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superar las condiciones de trabajo establecidas o en su caso dar por terminado un conflicto que se ha presentado y llevado a cabo en las juntas de conciliación y arbitraje.

En nuestra opinión, esta definición ha sido elaborada siguiendo un método de estudio deductivo, es decir analizando en la práctica todos los aspectos que el convenio abarca para reducirlos a un solo criterio y también consideramos conveniente resaltar que por estar refiriéndonos en este estudio a las convenciones colectivas - no mencionaremos al convenio que en materia laboral y en las relaciones individuales de trabajo se celebran.

El ilustre profesor, Mario de la Cueva, nos indica que en su criterio el contrato colectivo de trabajo y el convenio colectivo de trabajo son las dos especies del género que en este caso es el convenio en sentido amplio, pero dichas figuras jurídicas no se encuentran en el mismo plano en virtud de que el contrato colectivo de trabajo es la especie mayor y jerárquicamente se coloca por encima de los convenios. (9)

Para otros autores, el convenio colectivo de trabajo posee una esfera limitada porque es una especie de convención accesoria del contrato colectivo que constituye un acuerdo que sigue a otro principal del cual forma parte sin poseer vida independiente, por tanto debe considerarse que el convenio colectivo es una especie menor y que se encuentra subordinada al contrato colectivo de trabajo.

(9) Mario de la Cueva: Op. cit. pag. 380

De acuerdo a lo manifestado es pertinente-concluir que el contrato colectivo es la figura que contiene las condiciones de trabajo que rigen en una empresa o establecimiento. Por su parte el convenio regula la forma de aplicación de dichas condiciones de Trabajo. Cabe aclarar que en la doctrina se encuentra muy generalizada la terminología de convenios cuando se refieren al contrato colectivo de trabajo.

Tomando en cuenta que el contrato colectivo es jerárquicamente superior al convenio colectivo, también es criterio de diversos autores que debe aplicarse por lo tanto y necesariamente los preceptos del contrato colectivo a los convenios laborales en lo que les sea compatible, pero específicamente y dado que se presenta el caso por el desarrollo de este estudio, deberá aplicarse el artículo 394 de la ley federal del trabajo que nos señala que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes de una empresa o establecimiento. (10)

De acuerdo con estas ideas, un convenio colectivo de trabajo por ninguna razón podrá abatir condiciones previamente estipuladas en un contrato colectivo y que contiene beneficios para los trabajadores, o conte-

(10) Ibidem. pag. 382.

ner dentro de sus cláusulas alguna estipulación que perjudique derechos adquiridos por los trabajadores o en su caso contener insertadas renunciaciones a derechos laborales -- plasmados ya sea en la Constitución, en la Ley federal -- del trabajo, el contrato ley, el contrato colectivo, etc. En caso de que se llegase a presentar alguna de estas situaciones, podremos formular a ese respecto, las siguientes consideraciones;

a.- Se contravienen en general todos los principios que rigen el derecho del trabajo y especialmente los postulados de imperatividad de las normas de trabajo y el de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

b.- Se violaría de inmediato el artículo-123, fracción XXVII de nuestra carta magna que consigna -- la nulidad de todo contrato o acto jurídico en el que se renuncie a derechos de los trabajadores, ya que en ese artículo se establecen las bases para la expedición de las leyes que en materia de trabajo regirán y por lo tanto -- los ordenamientos que se promulguen deberán ir acorde con dichas ideas y por ningún motivo podrán rebasar la norma fundamental de nuestro país.

c.- Se encuadraría dicha situación en el supuesto establecido por el artículo quinto de la ley federal del trabajo que establece " No producirá efectos --

legales ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador a cualquier derecho que se consigne en las normas laborales ".

De la simple lectura de este considerando se desprende que todo acto o renuncia verbal o escrita - que a derechos realice el trabajador será nula de pleno derecho sin necesidad de invocar dicha nulidad ante la autoridad judicial competente.

d.- Se distorsionaría la función y finalidad de los sindicatos, ya que estos como titulares del -- contrato colectivo de trabajo y única persona moral con -- capacidad jurídica de ejercicio para celebrar convenios -- colectivos, tienen entre otros objetivos el de luchar para estrechar las relaciones del personal con la dirección de la empresa, luchar por el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones económicas y jurídicas de los -- trabajadores y en el caso de que los sindicatos celebraran convenios desfavorables para los trabajadores irían en contra de estos postulados sindicales y en contra del artículo 356 de la ley federal del trabajo que concuerda con las ideas expuestas.

e.- Se atacaría la exposición de motivos de la ley en virtud de que esta nos señala en su parte -- conducente que las normas del trabajo, son normas de orden público, circunstancia por la cual se le otorga el ca

racter de derecho imperativo, lo que excluye definitivamente la renuncia por parte de los trabajadores de sus de rechos, beneficios o prerrogativas.

f.- Para el caso de que se abatan condiciones generales de trabajo, deberá seguirse el procedimiento planteado con toda claridad en la ley federal del trabajo para conflictos colectivos de naturaleza económica y previa resolución definitiva dictada por la autoridad competente, podrán modificarse las condiciones de trabajo.

Para finalizar este punto y para el caso de que se pretenda celebrar un convenio colectivo de trabajo, deberá observarse lo establecido por el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo que nos señala que los convenios que celebran entre sindicatos de trabajadores y patrones que afecten los derechos de los empleados, deberán contemplarse las siguientes normas:

1.- Regirán únicamente para el futuro, -- por lo que no podrán afectar las prestaciones devengadas.

2.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados y

3.- Cuando se trate de una reducción de -

los trabajos, el reajuste deberá hacerse tomando en cuenta el escalafón para reajustar a los trabajadores de menor an tigiüedad.

5.- Problemática Especial.

Refiriéndonos al problema específico que - hemos planteado, queremos aclarar que el cuestionamiento - consiste fundamentalmente en saber si se pueden dejar sin efectos ya sea en forma temporal o definitiva derechos o prerrogativas concedidos a los trabajadores en cláusulas - contractuales, por medio de la celebración de un convenio posterior o si por el contrario deben considerarse válida - mente incorporados esos derechos al status jurídico del - trabajador y resultan por consecuencia inderogables por - convenios que posteriormente se otorguen.

- a.- Un convenio puede dejar sin efectos ya sea en forma temporal o definitiva una o varias cláusulas contractuales?

Sobre el particular y para estar en posibilidad de dar una respuesta correcta a esta interrogante, debemos recordar algunas de las reflexiones que hemos expuesto durante el transcurso de este estudio.

En primer lugar hemos expuesto que tanto - el contrato colectivo como el convenio colectivo son dos especies de convenios que difieren entre sí, esencialmente por su finalidad, efectos y contenido y hemos destacado al contrato colectivo como la figura jerárquicamente superior y subordinado a ella se encuentra el convenio colectivo, por lo tanto, nunca podrá ir más allá de lo que ha sido establecido en un contrato colectivo.

Destacamos también, que el convenio colectivo por un principio de analogía podrá aplicársele el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto - no podrá en ningún caso concertarse en convenio colectivo en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos o convenios colectivos vigentes en una empresa.

También expusimos que la finalidad de los sindicatos de acuerdo con lo que marca la ley es la de luchar por el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y si al celebrar un sindicato de trabajadores un convenio, dejaran sin efectos cláusulas contractuales en donde se establecen beneficios para los trabajadores, contravendrían sus propios postulados y violarían normas de orden público.

Así mismo expusimos los principios básicos que rigen al derecho del trabajo y de ellos resaltamos la importancia tanto de la irrenunciabilidad del derecho del trabajo como de la imperatividad de las normas del trabajo. Estas directrices, como las hemos llamado, nos preceptúan que los trabajadores por ningún motivo podrán renunciar a derechos previamente adquiridos y que en caso de que se haga esto, dichos actos resultarían nulos de pleno derecho.

Para finalizar estas reflexiones, y recordando lo que establecimos en el capítulo III sobre el convenio colectivo, reiteramos que una reducción en los beneficios percibidos por los trabajadores sólo puede realizarse por medio de un acto decisorio que surge a través de una sentencia o laudo, previo planteamiento del procedimiento adecuado al caso concreto, cumplimentados los requisitos procesales y probada la causa que haya dado origen.

Después de recordar todas estas ideas, creemos que no es necesario recalcar mucho la respuesta, ya que por sí sola surge y es en el sentido de que ningún convenio colectivo de trabajo que se celebre podrá dejar sin efectos ya sea en forma temporal o definitiva cláusulas contractuales que otorguen beneficios a los trabajadores porque de suceder esto, se violarían normas y preceptos de orden público e irrenunciables y por lo tanto se vería afectado ese acto de nulidad absoluta que no podrá convalidarse, aunque también es conveniente aclarar que en ciertos casos, sí podrá afectarse la esfera jurídica del grupo obrero: cuando así lo resuelvan los tribunales del trabajo mediante una sentencia colectiva, es decir, podrán modificarse los beneficios o prerrogativas de los trabajadores, cuando así se solicite mediante la acción que otorga el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo y se decrete en ese sentido judicialmente lo que sería válido y obligatorio para esa colectividad.

b.- Los convenios forman parte de los --
contratos colectivos?

Respecto a esta interrogante debemos concluir que en virtud de que el convenio colectivo es una figura diferente que el contrato colectivo, diferencias que han sido previamente establecidas, debemos responder que generalmente los convenios no forman parte de los contratos colectivos y señalamos que generalmente, porque ha bía ocasiones en que por la íntima relación que guardan - ambas instituciones jurídicas podrán los convenios llegar a formar parte de los contratos colectivos y dicha excepción se presentará cuando el convenio regule situaciones no previstas en el contrato colectivo o en el caso de que regule la aplicación de algunas cláusulas o prestaciones establecidas en el mismo contrato, casos en los que en -- nuestro criterio si formará parte ya que dependerá la - - existencia del convenio a la existencia y validez del contrato respectivo.

6.- Exposición de motivos de la Ley.

Finalmente y para concluir este estudio-analizaremos algunos de los aspectos más sobresalientes - de la exposición de motivos de la iniciativa de nueva Ley Federal de Trabajo enviado al H. Congreso de la Unión por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, el 9 de diciembre de 1968. Consideramos muy importante estudiar la exposición de motivos de la Ley para observar así, cuales fueron los objetivos e ideales que se buscaron al promulgar la nueva Ley Federal del Trabajo, específicamente en lo concerniente a los contratos y a los convenios colectivos de trabajo, -- por lo que procederemos a transcribir textualmente algunos párrafos trascendentes y a realizar el comentario que consideramos oportuno.

Señala la exposición de motivos que "Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente - utilización que debe realizarse periódicamente, de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la producción. Como no era posible establecer normas fijas y rígidas se establece el principio que no está consignado en la legislación vigente de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva, y cuando no sea posible - llegar a un convenio el proyecto a fin de facilitar la solución del problema crea un procedimiento breve que permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación

y Arbitraje la solución rápida de los problemas".

Estas ideas nos muestran claramente que para modificar condiciones de trabajo establecidas (por implantación de maquinaria) se podrá hacer ya sea a través de un procedimiento establecido o por la celebración de un convenio siempre y cuando éste, observe las normas establecidas por el artículo 439 de la Ley de la materia.

Más adelante señala la exposición de motivos que "No era posible desconocer que el desarrollo del movimiento sindical y el régimen de las relaciones colectivas entre los sindicatos de trabajadores y las empresas, lleva a la celebración, no sólo de los contratos colectivos y de los contratos ley, sino, además, a una serie de convenios de carácter colectivo, sobre diversas cuestiones, inclusive la modificación o complementación de los contratos colectivos de trabajo, convenios que necesariamente, igual que los contratos colectivos o contratos ley, afectan las relaciones individuales de trabajo".

De la transcripción de este párrafo observamos que desde antes de la promulgación de la nueva ley, se consideraba la existencia de una práctica que necesitaba ser regulada. Práctica que podía ir en aumento y en perjuicio de la clase obrera, por lo que se adoptó frente a este problema una posición intermedia en la que se buscó fundamentalmente analizar la libertad de negociación -

colectiva, con los derechos de los trabajadores, para que así con la ayuda de la Constitución y de la Ley Federal - del Trabajo no le perjudicase a los trabajadores.

Por otro lado, se reconoce la legitimidad de los convenios colectivos que se celebran entre los sin dicatos y patronos, pero se determina que "Dichos Conve--nios no pueden producir efecto retroactivo, de tal manera que únicamente regirán para el futuro, lo que implica, en defensa de los trabajadores, que en ningún caso podrán - afectar las prestaciones ya devengadas; la fracción II -- dispone que los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados y III, que todo reajuste tomará en consideración el escalafón de los trabajadores.

En su parte de principios y conceptos generales nos señala la exposición de motivos de la ley que - "El artículo quinto, fija los caracteres formales del de--recho del trabajo: son normas de orden público, circuns--tancias que les otorga el caracter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia por parte de los trabajadores--de sus derechos, beneficios y prerrogativas". Estas - - ideas son claras, contundentes y nos dan la pauta a seguir indicándonos que por ningún motivo podrá el trabajador renunciar a derechos o prerrogativas adquiridas previamente, so pena de nulidad del acto o documento donde se contenga esa renuncia.

Finalmente y para redondear estas ideas se comenta que en otro párrafo diverso de la misma exposición de motivos se dice que "El artículo 34 se propone evitar el peligro que significa la posibilidad de que los convenios que se celebran entre los sindicatos y los patrones durante la vigencia de los contratos colectivos se afecten los derechos individuales de cada uno de los trabajadores: Para evitar este peligro se adoptan en el precepto citado los principios generales siguientes: en primer lugar con base en el principio de la irretroactividad de las normas que rigen las relaciones jurídicas, se determina que los convenios que se celebren registrarán únicamente para el futuro por lo que en ningún caso podrán afectarse las prestaciones ya devengadas por los trabajadores; en segundo lugar en cuanto a que el contrato colectivo de trabajo es fuente de derecho para la empresa, los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, sino que habrán de tener carácter general y en tercer lugar, cuando los convenios impliquen una reducción de los trabajos de la empresa, el reajuste deberá efectuarse de conformidad con las normas que rigen los derechos de antigüedad de los trabajadores".

C O N C L U S I O N E S

Del desarrollo de este estudio hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1.- Las convenciones colectivas son en la actualidad una figura jurídica de gran trascendencia y se presentan en el campo jurídico como un fenómeno muy amplio que engloba a todos los convenios que celebran organizaciones sindicales de trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas ya sean industriales o comerciales.

2.- Al hablar de acuerdos colectivos entre sindicatos de trabajadores y de patronos, debe hacerse referencia a aquellos como convenciones colectivas y se busca por ese medio alcanzar la unificación en cuanto a la terminología que se utilizará para esos convenios.

3.- Las Convenciones Colectivas, tienen un origen reciente; solo datan del siglo XIX aún cuando existen otros antecedentes inmediatos pero que no pueden considerarse como verdaderas convenciones colectivas.

4.- Las convenciones colectivas representan la etapa en que la clase social de los trabajadores-

tratan de expresar su inquietud por obtener un derecho - orientado hacia la justicia social y es precisamente en las convenciones colectivas de trabajo el instrumento en el que ven en parte logrado ese deseo ya que alcanzan parte de la protección buscada.

5.- En nuestra opinión surgieron las -- convenciones colectivas de trabajo junto con los grupos-sindicales que en un principio y en virtud de los principios liberales que regían en aquella época en materia la boral, el empresario y el trabajador podían celebrar libre y voluntariamente acuerdos para fijar las condiciones en que se prestaría el servicio, pero la realidad social se impuso y así el empresario impuso sus condiciones, por lo que el trabajador no tuvo otra opción que aceptar las condiciones de trabajo propuestas. De esta forma, el - trabajador buscó cambiar el principio de libertad indi dual por el de solidaridad profesional; así, a través de grupos fuertes rompió la estructura individual de la con tratación laboral.

6.- La naturaleza jurídica de las conven ciones colectivas de trabajo no debe ser observada bajo-ninguna teoría tradicional o civilista sino que debemos observar a esta peculiar figura como una fuente formal - del derecho del trabajo en virtud de que las normas que crean las convenciones colectivas, contienen los elemen- tos que debe tener toda norma jurídica.

7.- El contrato colectivo de trabajo se define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en la empresa.

8.- Los elementos que integran al contrato colectivo son fundamentalmente el elemento normativo, el elemento obligacional, el elemento de envoltura y el elemento ocasional.

9.- Los requisitos que deben llenarse para estar en posibilidad de celebrar un contrato colectivo de trabajo son la manifestación de la voluntad, el objeto posible, y el otorgamiento que por escrito se haga del documento.

10.- Los Convenios Colectivos se deben definir en forma genérica abarcando los aspectos de mayor importancia y sobre el particular dijimos que son los acuerdos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y patrones para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, regular cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y poner fin en el procedimiento conciliatorio a los conflictos colectivos que se promueven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

11.- En nuestro criterio, los convenios colectivos, como los convenios individuales, deben constar por escrito y de acuerdo al artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo deberán regir para el futuro sin poder afectar prestaciones ya devengadas. No podrá referirse a trabajadores individualmente considerados y en caso de que se pretenda celebrar un convenio para reducir los trabajos, se deberá reajustar a los trabajadores de menor antigüedad.

12.- Las causas más frecuentes que se presentan y que dan origen a la celebración de convenios colectivos son por la suspensión, modificación, o terminación colectiva de las relaciones de trabajo; en los procedimientos colectivos de naturaleza económica y por un reajuste de personal, procedimientos que para cada caso concreto se mencionaron.

13.- Generalmente el contrato y el convenio colectivo de trabajo se encuentran muy relacionados en virtud de que éste, el convenio colectivo, reglamenta en ocasiones la aplicación de los contratos colectivos o regula cuestiones que no se consideraron en los mismos, por lo que concluimos que en estos casos existirá una diferencia dependencia de una figura con la otra.

14.- Aun cuando el Contrato Colectivo de trabajo y el Convenio Colectivo se relacionan entre sí,

también contienen diferencias en cuanto a su jerarquía y subordinación.

15.- Por los caracteres del Derecho del trabajo y específicamente por los principios de imperatividad e irrenunciabilidad de las normas del trabajo, no es posible celebrar ningún acto jurídico en el que los trabajadores renuncien a sus derechos o prerrogativas.

16.- Los convenios colectivos, junto con los contratos colectivos, son especies del género que es el convenio en sentido amplio; el convenio colectivo es la especie menor jerárquicamente y por lo tanto subordinada y dependiente de aquélla.

17.- Un convenio sólo puede dejar sin efectos ya sea en forma temporal o definitiva cláusulas contractuales de un contrato colectivo o en el caso de que con esto se perjudiquen derechos de los trabajadores, cuando se presente alguna causa específica y que se justifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, pero, para el caso de beneficio de los trabajadores, sí será posible dejar sin efectos ya sea en forma temporal o definitiva ciertas cláusulas en forma irrestricta.

18.- Los Convenios Colectivos podrán llegar a formar parte del Contrato Colectivo sólo en los

casos en que regulen la aplicación de algunas cláusulas - contractuales y su existencia y validez jurídica dependerá del Contrato Colectivo.

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

- ALONSO GARCIA, MANUEL.- Curso de Derecho del Trabajo. Editorial - Talleres Gráficos Ariel. 2a. edición. Barcelona 1967.
- BERMUDEZ CISNEROS, MANUEL.- Las obligaciones en el derecho del trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. 1a. edición. México - 1978.
- BAÑUELOS SANCHEZ, FROYLAN.- De la interpretación de los contratos. Cárdenas, Editor y Distribuidor. 2a. edición. México 1979.
- CABANELLAS, GUILLERMO.- El derecho del trabajo y sus contratos. Editorial Mundo Atlántico. 2a. edición. México 1945.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica. Editorial Jus. 1a. edición. México 1972.
- CHAMBERLEIN W., NEIL.- El Sector laboral. Editorial tipográfica Argentina. 1a. edición. Argentina 1972.
- DE BUEN LOZAND, NESTOR.- Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 4a. edición actualizada. México 1981.
- DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 2a. edición. México 1981.

GOMES GOTSCHALK.- Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. 7a. edición en español. México 1979.

GUERRERO, EUQUERIO.- Relaciones Laborales. Editorial Porrúa. 1a.- edición. México 1971.

MONTALVO CORREA, JAIME.- Fundamentos del Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. 1a. edición. Madrid 1975.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO.- Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. - 2a. edición. Madrid 1978.

MOZART RUSSOMANO, VICTOR ET. AL.- El Empleado y el Empleador. - Cárdenas, Editor y Distribuidor. 1a. edición. México 1982.

RUPRECHT J., ALFRED.- Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Confederación Española de cajas de ahorro. 2a. edición. Madrid - 1978.

SALINAS SUAREZ DEL REAL, MARIO.- Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. edición. México 1979.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 1a. edición. México 1970.

LEGISLACION.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Baltazar Cavazos Flores. Editorial Trillas, 33a. edición. México 1981.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. 43a. edición. - México 1980.

OTRAS FUENTES.

BARADVA DE LA O., MIGUEL.- Contrato Colectivo.- Consideraciones sobre la contratación colectiva. Revista Mexicana de Derecho del Trabajo. No. 1. Tomo V. séptima época, Enero-Marzo de 1975.- México.

BRONSTEIN ARTURO, S.- La Negociación Colectiva en América Latina. - Problemas y Tendencias. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 97. No. 2. Abril-Junio de 1978. México.

CORDOVA, EFREN.- Reseña Corporativa de la Negociación Colectiva. - Revista Internacional del Trabajo. Vol. 97. No. 3. Julio-Septiembre de 1978. México.

FERNANDEZ, DEMETRIO.- El Ordenamiento y la Problemática de la Negociación Colectiva. Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico. Vol. XVII. No. 1. año 1973. Puerto Rico.

GONZALEZ ROSALES, GUILLERMO.- Huelga y Negociación Colectiva. Revista del Foro. año LXVI. No. 1. Tomo V. séptima época. -- 1975. México.

HUERTA CRUZ, JOSE LUIS.- Consideraciones sobre la Contratación Colectiva. Revista Mexicana de Derecho del Trabajo. No. 1. Tomo V. séptima época. 1975. México.

EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA LABORAL. Asociación de Jefes de Relaciones Industriales, A.C. 1979.