

201
7/10



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**
FACULTAD DE DERECHO

**LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO EN EL REGIMEN
JURIDICO MEXICANO**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RUBEN SANCHEZ ORTEGA

MEXICO, D. F., MAYO DE 1986.



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.

INDICE

	pág.
PRESENTACION	I
DEDICATORIA	III
INDICE	IV
INTRODUCCION GENERAL	1

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1. Concepto y definición	7
1.2. Antecedentes históricos en Europa	12
1.3. Antecedentes históricos en México	18
1.4. Diferencias con el contrato civil	25

CAPITULO SEGUNDO

CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1. Naturaleza jurídica	31
2.2. Elementos integrantes	43
2.3. Determinación de las condiciones de trabajo	52

CAPITULO TERCERO

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. Objeto	58
3.2. Su solicitud	62

	pág.
3.3. Su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	67
3.4. Extinción de los efectos jurídicos	76

CAPITULO CUARTO

NEGOCIACION COLECTIVA

4.1. Presupuestos	81
4.2. Técnicas	87
4.3. Estudio económico de las prestaciones a otorgar y sus posibles consecuencias	92
4.4. Resultados de su fracaso	97

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES

5. Conclusiones	104
BIBLIOGRAFIA	112

INTRODUCCION GENERAL

En los últimos años ha cobrado especial importancia la realización de programas de reordenación continua, que atienden a necesidades específicas planteadas por los sectores participantes en la producción y distribución de bienes y servicios, a fin de mantener actualizados sus cuadros de acción; con el propósito de intervenir en el desarrollo y coordinación de las actividades que efectúan tanto trabajadores como patrones en el campo de la producción, es necesario contribuir de alguna manera a la transformación continua y permanente de las instituciones sin alterarlas perceptiblemente, para que la comunidad obrera capte los requerimientos sociales y las necesidades que implican.

En ese contexto de compromisos contraídos para la superación de todos y cada uno de los miembros de la comunidad, ha destacado ostensible y notoriamente la cuestión relativa a la revisión de los llamados contratos colectivos de trabajo, acaparando la atención de los estudiosos del derecho laboral en fechas recientes; es tanta su trascendencia que no escapa del análisis de juristas que dedican gran parte de su tiempo en aportar instrumentos para el mejoramiento de las instituciones del derecho del trabajo.

La presente obra fue elaborada con el firme objetivo de colaborar seriamente a la transmisión de experiencias jurídicas directas e indirectas adquiridas a lo largo de mi carrera profesional, para tal efecto, empleé diversos métodos de estudio de la -

ciencia jurídica, como el histórico, pero sobre todo el inductivo.

Por razones didácticas he dividido el presente trabajo en cinco capítulos, cada uno de los cuales cuenta con cuatro puntos, a excepción del segundo que se compone de tres; los tópicos han sido elaborados y tratados con un lenguaje lo más claro y conciso posible, reconociendo de antemano las limitaciones y deficiencias que, como consecuencia de mi incipiente ingreso al campo -- del conocimiento científico-social, darán un sello propio a las ideas que he expuesto.

El primer capítulo lo estructuré a modo de que el lector, -- en principio de cuentas, se forme una idea diáfana del fenómeno jurídico materia de este trabajo; posteriormente hago una interpretación cronológica de las distintas etapas que ha superado de corosamente el derecho del trabajo en Europa y en nuestro país, hasta la completa disociación experimentada por las relaciones -- jurídicas de trabajo y el derecho privado.

La segunda sección de esta tesis comprende una serie de corrientes del pensamiento jurídico que intentan determinar la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de trabajo; -- abarca también su estructura y función básica en la fijación de las condiciones de prestación de servicios en las empresas o establecimientos.

El capítulo tercero contiene la substancia medular de la -- obra, menciona en ella los fines que se persiguen con la revisión de los pactos normativos de condiciones de trabajo; asimis-

mo, abordo aspectos relativos a la exhibición y entrega de éstos ante las autoridades laborales competentes, y los plazos legales para efectuar el pedimento respectivo hasta el fenecimiento de - las convenciones colectivas, de conformidad con la Ley Federal - del Trabajo.

Encontramos inmersas en el apartado cuarto de este trabajo: a la negociación colectiva, las condiciones que deberán observarse previamente a toda concertación o revisión en la etapa última que conocemos como contratación colectiva e igualmente una enumeración pormenorizada de las variables que habrán de tomarse en cuenta al momento de otorgar las prestaciones correspondientes a cada trabajador. En este parte también se habla de las posibles consecuencias, dentro del centro de trabajo, al fracasar las partes en las negociaciones.

En el capítulo quinto se mencionan las conclusiones a que - llegué finalmente y después de conocer los criterios y teorías - que más difusión han alcanzado en el campo laboral, entrelazando las principales ideas de las corrientes del pensamiento jurídico, así como sus destacados prosélitos, con mis asertos y convicciones firmes.

Sin temor a equivocarnos, es dable afirmar que las acciones emprendidas por el movimiento obrero, desde los albores del siglo próximo pasado hasta la etapa del restablecimiento institucional del derecho del trabajo, permitieron sentar las bases para un desarrollo fundamentalmente cualitativo de la institución; así, la comunidad trabajadora pudo continuar con su labor fecun-

da, recuperando la confianza, abatiendo el escepticismo y excluyendo el desaliento.

CAPITULO PRIMERO

1. CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1. CONCEPTO Y DEFINICION

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN EUROPA

1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

1.4. DIFERENCIAS CON EL CONTRATO CIVIL

1.1. CONCEPTO Y DEFINICION

Los criterios de interpretación que han sido vertidos sobre la figura jurídica del contrato colectivo de trabajo son diversos; no obstante, la problemática ha sido resuelta por el propio legislador, quien incluyó en el título séptimo, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, una serie de disposiciones que definen y regulan la aludida institución.

A primera vista, el término contrato colectivo de trabajo nos sugiere una relación entre varias personas que han celebrado un acuerdo para determinar las circunstancias en que habrán de prestarse ciertos servicios, siendo dicho vínculo regulado por el derecho; aunque debemos tener presente que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva entre trabajadores y patrones, por la sola prestación de servicios en forma subordinada, razón por la cual se aplica un estatuto objetivo que se conforma de los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los tratados internacionales, de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo y de las demás normas relativas.

No olvidemos que el significado de la palabra contrato difiere, en este caso, de la connotación que priva en la concepción contractualista del derecho civil, puesto que no se deja al arbitrio de los contratantes el establecimiento de cláusulas al margen de la ley laboral.

El insigne doctor en derecho Mario de la Cueva, manifestó que "los orígenes del término contrato colectivo se confunden en la doctrina y en la legislación extranjeras con el nacimiento mismo de la institución: en la era de la tolerancia solamente existía el derecho civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las -- asociaciones obreras y los empresarios, era el contrato; y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores. La denominación fue hija de su tiempo y, a la vez, una imposición del derecho civil."(1)

Es oportuno discernir los contratos colectivos de trabajo de los convenios colectivos en sentido restringido o estricto, que son las dos especies del género convenio colectivo. Los contratos colectivos de trabajo son el basamento del derecho colectivo del trabajo y propenden a la superación constante de las -- condiciones de trabajo; son jerárquicamente superiores a los -- convenios colectivos (en estricto sentido) que regulan cuestiones no consideradas en aquellos, reglamentando mediante acuer-- dos la aplicación de los contratos colectivos, o bien, acabando, dentro de la etapa conciliatoria, con los conflictos colectivos que se substancien ante las juntas de conciliación y arbitraje.

1 DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; T. II, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1981, pp. 375, 376.

Por lo que concierne a las disputaciones terminológicas del fenómeno en turno, Guillermo Cabanellas nos dice que se han empleado las mas variadas denominaciones: "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo." (2)

En la ley española ha sido utilizado el término convenio colectivo sindical, en tanto que en Argentina se usa con frecuencia el de convención colectiva de trabajo y en menor medida el de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En nuestro país continúa haciéndose uso de la expresión contrato colectivo de trabajo, que sin duda es desafortunada; dado que, en la exposición de motivos de la ley de 1970 se adujo claramente que "al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo por el de convención colectiva de trabajo pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución." Es producto de una inercia ancestral.

2 CABANELLAS, GUILLERMO: Derecho Normativo Laboral; bibliográfica Omega, Buenos Aires, Argentina, 1966, p. 40.

La Ley Federal del Trabajo fija las condiciones mínimas que deberán garantizarse al trabajador en la prestación de servicios, por lo que, en un contrato colectivo de trabajo, no podrá incluirse estipulación alguna que sea inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la ley laboral y en la jurisprudencia, que benefician al obrero. El contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior a la protección mínima de los trabajadores.

En las relaciones laborales no existe la llamada autonomía de la voluntad desde el momento en que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato colectivo incluso contra su voluntad, ya que de oponerse a la realización del mismo, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga para lograr su finalidad.

El contrato de trabajo puede adoptar dos formas en su manifestación: individual y colectivo; aquella, depende de la prestación del trabajo para crear una situación jurídica objetiva que no existía con anterioridad, la cual recibe el nombre de relación de trabajo al aplicarse automáticamente e imperativamente el derecho objetivo cuando se inicia la actividad del trabajador. El contrato colectivo de trabajo tiene, al igual que el individual, una significación bien definida gracias a la interpretación "auténtica" o legislativa contenida en el artículo 386 de la propia Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

"Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el conve

no celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajado
res y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos -
de patrones, con objeto de establecer las condiciones se
gún las cuales debe prestarse el trabajo en una o más em
presas o establecimientos."

Queda de esta manera precisado el significado del término -
contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con la acepción que el
propio legislador da a la multicitada institución, evitándose --
con ella disimilitudes y contradicciones inverosímiles.

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN EUROPA

Con la llegada del sistema capitalista fueron apareciendo paulatinamente nuevas clases sociales en pugna que, hasta entonces, no habían podido crear un ordenamiento jurídico que se encargara de regular la prestación de servicios entre personas; -- por ello, es incuestionable que "en el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del trabajo, porque la -- servidumbre de la glebe era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre..."(3)

La burguesía triunfante disponía de muchas armas para defenderse contra todo intento de elaboración de dispositivos jurídicos que normaran las relaciones entre el trabajo y el capital, -- utilizando recursos variados para allegarse todas las herramientas valiosas y crear un ambiente propicio que garantizara su existencia y estabilidad. Aunado a los mecanismos económicos de que hacía uso, encontramos instrumentos de naturaleza teórica -- consistentes principalmente en el pensamiento individualista y -- en postulados del liberalismo, económico y político, que prohibían cualquier intervención en los problemas de orden económico -- porque quizá perjudicarían el desarrollo de las llamadas fuerzas naturales.

Antes de la asamblea constituyente de Querétaro en 1917 el movimiento de trabajadores tuvo que romper con el pensamiento individualista y liberal, empleando para ello la manifestación pú-

3 DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; T.I sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 6.

blica pacífica y las peticiones a la autoridad; además utilizó - la asociación sindical, no autorizada, y la huelga considerada - ilícita. "Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales: las libertades sindical, de negociación y contratación colecti-- vas y de huelga; un derecho individual del trabajo que propicia-- ra un mínimo de justicia social; y una previsión social que de-- fendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortu-- nios del trabajo."(4)

La actitud estatal de "dejar hacer, dejar pasar", que había sido impuesta por la burguesía, impedía la preparación de una le-- gislación para las relaciones obreropatronales. Era necesario -- conquistar las libertades de coalición, sindicación y huelga pa-- ra poder aspirar a una negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de servicios.

El doctor Mario de la Cueva divide las diferentes etapas -- por las que ha atravesado el movimiento obrero y el derecho del trabajo en:

- a) La edad heroica;
- b) la era de la tolerancia;
- c) el reconocimiento legal;
- d) la primera guerra mundial (1914-1918);
- e) la segunda guerra mundial (1939-1945).

a) La edad heroica. Asevera el ilustre doctor de la Cueva - que "los primeros cincuenta años del siglo XIX integran lo que -

hemos llamado en diversas ocasiones la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también - el derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata..."(5)

Fue Inglaterra, cuna de la revolución industrial, donde primeramente se lograron las libertades colectivas; la lucha entre oficiales y maestros o trabajadores y propietarios de talleres - en los que se ejecutaban trabajos de la clientela condujo a la asociación de compañeros, antepasados de los sindicatos y, a la celebración de convenios que de alguna manera se vinculan con -- los llamados contratos colectivos.

Se produjeron dos sucesos que dieron paso a la era de la tolerancia: la doctrina marxista -con la publicación del manifiesto comunista en Londres en febrero de mil ochocientos cuarenta y ocho - (1848) - y las revoluciones europeas de mediados del siglo XIX. "La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país..."(6)

b) La era de la tolerancia. No fue suficiente con la supresión de las sanciones penales para la asociación de trabajadores puesto que no se reconoció legalmente a la sindicación personalidad jurídica, simplemente fueron fenómenos de hecho que no consi-

5 DE LA CUEVA, MARIO: op. cit., T. I, p. 15.

6 DE LA CUEVA, MARIO: op. cit., T. I, p. 17.

treñían a los empresarios a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo.

Irónicamente fue eliminado el delito de huelga para pasar a ser un ilícito civil que facultaba al empresario a rescindir los contratos de arrendamiento de servicios por incumplimiento de -- las obligaciones del arrendador.

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, la del reconocimiento de las instituciones y de los principios básicos del derecho del trabajo por la legislación ordinaria.

c) El reconocimiento legal. Esta transformación fue lenta y gradual. El parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, mientras que Francia en 1864 derogó las normas penales que castigaban la formación de sindicatos y huelgas, hasta que en 1884 reconoció la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales, apoyando en 1898 a los sindicatos en su lucha -- por la celebración de contratos colectivos. En Alemania generalizaron las libertades en el año de 1872.

Es así que los primeros sindicatos se comenzaron a constituir en los últimos años del siglo pasado, puesto que entre 1914 y 1918 se transformaron las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa; "ha de tenerse en cuenta que el sindicalismo -- adoptó bien pronto una función esencialmente profesional de representación y defensa de los intereses de la rama, oficio, profesión o industria. Su finalidad se centró, singularmente, en el intento de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de --

trabajo a través del sistema de los pactos colectivos."(7)

d) La primera guerra mundial. La llamada gran guerra repercutió en las instituciones jurídicas porque "el estado se vió -- obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la -- distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dió nacimiento a un derecho -- económico activo, que puso punto final al *laisser-faire*, *laisser passer* de la economía liberal..."(8)

Los trabajadores presionaron al estado para que superara la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo que mejoraba las condiciones de vida de los asalariados.

Después de la guerra se presencié en Europa la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919 que dedicó un capítulo completo a los derechos del trabajo. En aquellos años veinte se reforzó el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces las condiciones de trabajo se acordaban entre sindicatos y empresarios mediante las disposiciones de los contratos colectivos.

e) La segunda guerra mundial. La Organización de las Nacio-

7 ALONSO GARCIA, MANUEL: Curso de Derecho del Trabajo; cuarta -- edición, ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973, p. 76.

8 DE LA CUEVA, MARIO: op. cit., T. I, p. 20.

nes Unidas, constituida en 1945, sucedió a la Sociedad de Naciones creada mediante el tratado de Versalles en 1919, dentro de sus deberes se encuentra el de promover "niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social."

En los años inmediatos posteriores a la terminación de la guerra se constitucionalizó en varios países el derecho del trabajo: el pueblo inglés en 1946 incluyó en su constitución los derechos del hombre a un trabajo libre; Italia en su Carta Magna de 1947 consolida el derecho al trabajo de todos los ciudadanos y consigna los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social.

1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

El derecho social nace en el siglo XX como culminación de una serie de luchas que incidieron en todas las esferas de la actividad humana, su gestación fue observada desde el último tercio del siglo XIX por diversos tratadistas europeos, aún cuando su advenimiento se vislumbraba con anterioridad, no es sino hasta principios del siglo en curso cuando se cristalizó esta nueva concepción que vino a revolucionar en su totalidad a la ciencia jurídica.

En puridad de principios, podemos afirmar que el derecho del trabajo y el derecho agrario son coetáneos y forman parte del derecho social, cuya existencia simultánea arranca desde la consagración de este último en la primera declaración de derechos sociales de 1917. Don Mario de la Cueva afirmó que "el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias." (9)

Nuestros ordenamientos legales que se adelantaron a su época y marcaron la pauta a seguir por los demás países han sido, en materia laboral, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 y posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 cuyo fuente encontramos en el artículo 123 de la constitución política general.

9 DE LA CUEVA, MARIO: op. cit., T. I, p. 40.

Europa y América fueron escenarios de grandes enfrentamientos entre trabajadores y capitalistas hasta el surgimiento del derecho social. "Ni en Europa ni en México, ni en ninguna otra parte del mundo nació el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX; tan solo balbuceos encaminados a la socialización del derecho, hasta el advenimiento de la revolución mexicana..., propiciándose la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que transformaría la revolución en constitución de 1917, creándose un nuevo derecho social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada." (10)

El sojuzgamiento y la efervescencia social condujeron al pueblo mexicano a la transformación económica, política, social y cultural que empezó con la revolución de 1910 y obtuvo su máximo realce al plasmarse en los preceptos constitucionales 27 y 123, que son de carácter social.

La evolución de las normas del trabajo en México, cuyo origen común es el artículo 123 de la Carta Magna, es muestra indudable del esfuerzo y entereza con que los trabajadores han enfrentado los embates que su propia condición de vida les ha dado. El derecho mexicano del trabajo se fue generando paulatinamente, pero surge a la vida con la primera revolución social el siglo XX que se consolida en la constitución de 5 de febrero de 1917; antes de ese año se dan hechos y se expresan ideas, pero no se

10 DELGADO MOYA, RUBEN: El Derecho Social del Presente; editorial Porrúa, S.A., México, 1977, p. 405.

había logrado una reglamentación que dignificara el trabajo y respetara sus libertades.

Las fases que ha experimentado el derecho laboral, en este país son:

- a) Epoca azteca;
- b) la colonia;
- c) México independiente; y
- d) época contemporánea.

a) Epoca azteca. El pueblo azteca que fundó la ciudad de Tenochtitlán en el valle de México, desarrolló una civilización brillante hasta la conquista española en 1519, poseía además un espíritu guerrero que lo llevó a erigir un poderoso y extenso imperio; la base de su economía era la agricultura. Por tanto, el hombre era estimado por la tribu en razón del valor que representaba su fuerza de trabajo para el grupo.

b) La colonia. Durante este período la nueva España estuvo regida por las Leyes de Indias, las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y otros ordenamientos menores creados por España.

Las Leyes de Indias han sido las más difundidas en el terreno de la doctrina y han provocado una disimilitud de opiniones, entre las cuales encontramos la del jurista español Gómez de Mercado quien atribuye a España la creación del derecho social que, a su parecer se halla inmerso en las multitudes de leyes.

Los estudios más meticulosos realizados por juristas de este país, coinciden en afirmar que las Leyes de Indias en apa---

riencia fueron destinadas para proteger a los aborígenes de la nueva España; sin embargo, fueron meramente declarativas pues jamás dieron resultado positivo alguno sino todo lo contrario, ya que "prohibían a los indios el derecho de propiedad mueble e inmueble, el derecho de montar a caballo, el de usar el mismo traje que los españoles, el de salir de sus pueblos, el de habitar con los blancos bajo pie de igualdad, el de casarse con individuos blancos, el de trabajar libremente, el de ser educados por sus padres en la religión nacional, el de repudiar al servicio de la encomienda."(11)

Sabemos que las disposiciones compiladas en las Leyes de Indias fueron letras muertas, pese a que en su elaboración estuvo presente la idea de tutelar a los nativos del lugar mediante reglas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Las citadas leyes resultaron ineficaces tanto en su concepción como en su observancia dado que arrancaron al indio sus valores, principios históricos y pertenencias materiales y espirituales.

c) México independiente. En la revolución de independencia intervinieron causas internas e influencias externas, dentro de las primeras encontramos la situación de la nueva España que imperaba a fines del siglo XVII en sus aspectos económico, social, político y cultural; entre las influencias del exterior anotamos: la revolución industrial y sus consecuencias en América, la independencia de los Estados Unidos y la revolución francesa.

11 DELGADO MOYA, RUBEN: op. cit., p. 43.

La independencia de México fué declarada eufóricamente la noche del 15 de septiembre de 1810 por el cura Miguel Hidalgo y Costilla y se consumó el 27 de septiembre de 1821 por Agustín de Iturbide.

En 1812 entró en vigor, en una forma precaria, la Constitución de Cádiz debido a que las riendas del gobierno fueron tomadas fácticamente en el momento en que todavía no existían bases jurídicas que resolvieran la situación de nuestro país después de adquirir la independencia. Así pues, transcurrieron varios años y se produjeron algunas leyes mexicanas, hasta que en 1870 se crea el Código Civil y posteriormente el de 1884, antecesor del hoy vigente Código Civil de 30 de agosto de 1928 que comenzó a regir el 10 de octubre de 1932.

En esta etapa, la doctrina aceptaba la dicotomía clásica del derecho en público y privado por razón de la diversidad de materias o hechos humanos que regulaba.

Por derecho público se ha entendido al conjunto de leyes que tienen por objeto el interés directo del estado -según la Instituta- Jus Publicum est quod ad statum rei romanae spectat. Y por derecho privado, decía don Jacinto Pallares, comprendemos al conjunto de leyes que tienen por objeto el interés de los particulares -Jus Privatum quod ad singulorum utilitatem. "Los juristas de entonces y la legislación universal sólo conocían la división tradicional de derecho público y derecho privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 -

bajo la denominación de "contrato de obras" que incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, portegadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, siendo de justicia subrayar que los autores del código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, apartándose del código francés y de aquellos que comparaban al hombre con las cosas."(12)

d) Epoca contemporánea. Aunque a principios de este siglo el derecho civil haya continuado regulando la prestación de servicios por cuenta ajena, es la Carta Magna de 1917 la que inicia la marcha de las legislaciones en materia laboral y que poco a poco habría de eliminar el resabio histórico de considerar al trabajo como una mercancía sujeta a la oferta y la demanda.

El enfrentamiento entre el derecho civil y el reciente derecho del trabajo fue inminente, ya que aquel predominó ampliamente hasta la iniciación de la vigencia de la ley laboral del 10 de abril de 1970; esto se entiende mejor si consideramos que la propia Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 declaraba al derecho común o civil como norma supletoria del derecho del trabajo y mantenía en pie la teoría de la relación de trabajo como un contrato sui generis.

El derecho civil cuyas bases mas remotas encontramos desde la antigua Roma esclavista, reguló prácticamente las relaciones

12 TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo; quinta -- edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1980, pp. 143, 144.

de trabajo como una forma del contrato de arrendamiento. No es sino hasta el 10 de abril de 1970 cuando se acabe con el snacró nico sistema que regulaba las relaciones laborales para alcanzar el esplendor de su autonomía actual:

Una vez que hemos ubicado al derecho del trabajo en el con texto histórico y, situando en forma paralela sus instituciones aludidas con anterioridad, podemos agregar que el contrato co- lectivo nace originalmente en las grandes fábricas pero sin dis tanciarse del aspecto económico del contrato de derecho común; con el tiempo, se desarrolló enormemente hasta alcanzar su mo- derna concepción y convertirse en convención colectiva de condi ciones de trabajo. Cabe advertir que siempre ha intervenido, en la referida figura jurídica, la relación o vínculo establecido entre personas y regido por el derecho.

Los doctrinarios, en su mayoría, admiten que el contrato - colectivo en su evolución, ha seguido diferentes etapas que van precedidas por la prohibición de esta institución y su tolerancia, después de haberse levantado el sinnúmero de censuras y -- saciones que contra la coalición y la asociación profesional - se habían impuesto; su explicación y posteriormente su reconoci miento y regulación por el derecho civil sucedieron a las ante- riores fases aludidas, hasta su reglamentación en leyes especia les y su consiguiente elevación a garantía constitucional.

1.4. DIFERENCIAS CON EL CONTRATO CIVIL

Hacer la distinción entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato civil no es tarea difícil, sobretodo, porque el derecho del trabajo es una rama que ha afirmado a lo largo de la historia su individualidad y autonomía para transformarse -- consiguientemente en el derecho general de las relaciones de -- trabajo subordinado.

El trabajo no pudo recibir beneficio alguno cuando era considerado como una cosa en el comercio, por lo que, el antiguo contrato de arrendamiento de servicios encontraba su presunta justificación en el propio Código Civil que expresamente permitía aquella situación al prescribir que la cosa objeto del contrato debía estar en el comercio.

El derecho civil comprendió que estaba en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional; entendió además que se pasaría por encima del principio de que el contrato, fundado en ese entonces en la autonomía de la voluntad, era la principal fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones humanas, abriendo paso a la doctrina que atribuía al hecho de la prestación de un trabajo la formación y exigibilidad de derechos y obligaciones.

Sobrevino la liberación del trabajo mediante el tránsito del subjetivismo contractualista, que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, el objetivismo de lo fáctico.

Estima el doctor de la Cueva que "en consecuencia, la relig

ción de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos."(13)

Hemos reiterado que el derecho mexicano del trabajo nació como una decisión política y jurídica fundamental, en nuestra Constitución de 1917, por lo cual no podía ser derecho privado, aunque prevaleciera la tradición civilista, de la que no pudo desprenderse la ley laboral de 1931.

Quienes enarbolaron la teoría de la relación de trabajo nunca han acovertado que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntades para la formación de la relación, pues es tesis prevalente en el artículo 20 de la ley de la materia "cualquiera que sea el acto que le dé origen".

El contenido de la relación de trabajo estuvo determinado, según la concepción contractualista del derecho civil, por un supuesto acuerdo libre entre trabajador y patrono, y no por la prestación de un servicio; sin embargo, tales afirmaciones no pudieron mantenerse en pie debido a que la aplicación del derecho del trabajo es esencialmente un imperativo dondequiera que existe el trabajo humano subordinado.

La relación de trabajo es una realidad palpable y dinámica que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo --

personal subordinado. "Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias."(14)

Es bien sabido por todos los juristas que donde existen los contratos colectivos, la discusión individual ha desaparecido, porque no tiene trascendencia y porque, si se realizara, se perdería la función vertebral de los mismos.

Hoy día resulta obvio decir que el contrato laboral es distinto del contrato civil, pero, hasta el siglo pasado no podía escindirse uno del otro; al decir del maestro Bejarano Sánchez, "la relación jurídica de trabajo dejó de ser regida como lo era por el C.C., para ser regulada por el nuevo ordenamiento. El contrato de trabajo, que antes era regulado como un "arrendamiento de servicios" y cuyas condiciones se establecían autónoma y libremente por las partes interesadas (autonomía de la voluntad que rige en el derecho privado) se convirtió en una relación instituida heterónomamente por leyes irrenunciables de orden público."(15)

La ley laboral puso coto a los abusos propiciados por la aplicación de la ley económica de la oferta y la demanda a la contratación de los servicios, suprimiendo así la inhumana igno-

14 DE LA CUEVA, MARIO: op. cit., T. I, p. 194.

15 BEJARANO SANCHEZ, MANUEL: Obligaciones Civiles; editorial Harla, México, 1980, p. 32.

minia de que eran víctimas los trabajadores, para establecer un régimen que garantizara la dignidad de todos los que con su fuerza de trabajo conduzcan a un mejor nivel de vida al prestar sus servicios.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, determina en su articulado las características y acepción del contrato civil en dos disposiciones legales:

"Art. 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones."

"Art. 1793.- Los convenios que producen o transfieren -- las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

El contrato, como acto jurídico, de acuerdo con lo señalado por la ley, viene a ser una especie del convenio en sentido amplio. "En efecto, si el contrato, -especie del género convenio-, crea y transfiere derechos y obligaciones, y el convenio en sentido amplio, los crea, transfiere, modifica o extingue, se tendrá que, -por exclusión-, el acuerdo de voluntades que modifique o extinga obligaciones o derechos, puede y recibe el nombre de -convenio stricto sensu."(16)

Debemos insistir en que el contrato colectivo de trabajo y el contrato civil, son diversos e independientes entre sí, siendo el primero de los citados regulado en su totalidad por el derecho laboral.

16 GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO: Derecho de las Obligaciones; - quinta edición, editorial Cajica, S.A., México, 1979, pp.183, 184.

CAPITULO SEGUNDO

2. CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1. NATURALEZA JURIDICA

2.2. ELEMENTOS INTEGRANTES

2.3. DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. NATURALEZA JURIDICA

En torno a la justificación de la naturaleza jurídica de la figura que nos ocupa, encontramos múltiples teorías que intentan determinarla; entre las más conocidas por su difusión doctrinal, hallamos las que a continuación aparecen ya clasificadas en tres grandes grupos:

Primero. Las pertenecientes a la corriente civilista, a base individualista y de autonomía de la voluntad, que son las teorías que se denominan: del mandato, del cuasi-contrato de la gestión de negocios, de la estipulación a favor de tercero y de la personalidad moral ficticia.

Segundo. Las teorías de transición o de tipo ecléctico siguientes: teoría del uso o costumbre industrial, teoría de la solidaridad necesaria y teoría del pacto social.

Tercero. De las teorías llamadas genéricamente jurídico-sociales que a continuación se listan:

- a) Teoría del objetivismo solidarista de Leon Duguit;
- b) teoría del institucionalismo jurídico de Maurice Hauriou;
- c) teoría del normativismo de Hans Kelsen.

Para Gallart y Folch "la convención colectiva de condiciones de trabajo nació en un sistema jurídico-legal en que las relaciones de trabajo eran consideradas como de derecho privado, y en una época en que el derecho público quedaba reservado, casi exclusivamente, a regular las actividades del estado, de la provincia y del municipio, y por tanto era lógico que la explica---

ción teórica del nuevo fenómeno jurídico que aparecía y cuyo futuro desenvolvimiento no se podía prever, se intentase dentro -- del derecho privado y recurriendo a las figuras entonces conocidas."(17)

Teoría del mandato. Concepción estrictamente individualista que considera a las asociaciones sindicales pactantes como mandatarias respecto de sus asociados y, por tanto, como contratantes, a nombre de cada uno de ellos, de la convención que después obligará a todos y cada uno de ellos; así pues, tenemos que, el título del mandato serían los estatutos del sindicato o asociación, y la manifestación de la voluntad de los mandantes debería actualizarse al momento de ingresar al sindicato. El asociado, según esta teoría, deferiría a la asociación un mandato civil.

Crítica. Esta teoría, además de insuficiente, es excesivamente simple para explicar la urdimbre de relaciones jurídicas -- que deriva de las convenciones colectivas, y presenta contradicciones insalvables al deducirse o inferirse que los mandantes pudieran por sí mismos, novar, en un nuevo contrato directamente -- convenido, lo que en el anterior, negociado por sus representantes, establecieron. Por tanto, nos conduce a la aberración de -- considerar derogables, por contrato singular, las condiciones de trabajo pactadas colectivamente; además, omite explicar el porqué también los sindicatos pactantes quedan obligados entre sí.

17 GALLART Y POLCH, ALEJANDRO: Las Convenciones Colectivas de -- Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española; librería Bosch, Barcelona, España, -- 1932, pp. 60, 61.

Teoría del cuasi-contrato de la gestión de negocios. Con ésta se intenta explicar el vínculo jurídico que surge con la celebración del contrato colectivo de trabajo, planteando una supuesta gestión de negocios al concretar, las asociaciones sindicales, el contrato de referencia.

Tomando en consideración que como condición indispensable de la gestión de negocios se halla la utilidad singular de la misma para el beneficiado, al no existir coincidencia con los intereses individuales no habrá relación jurídica. Es reprochable que lo anterior se aplique al fenómeno del contrato colectivo de trabajo, dado que el beneficio que trae consigo es eminentemente social, abstracto y no puede dirigirse a un solo trabajador en lo particular.

Como crítica valedera, "la gestión cuasi-contractual de negocios presupone además, una abstención o silencio del supuesto beneficiado que no se da, en muchos casos, en la convención colectiva. Si esta convención se discutió y sometió a votación en el seno del sindicato, ¿cómo puede suponerse, a éste, gestor de negocios de cada uno de los que votaron en contra de la ratificación de la convención discutida?"(18)

Crítica. Es inadmisibles lo aseverado en la teoría del cuasi-contrato de la gestión de negocios porque no enlaza jurídicamente al asociado, que no participó personalmente en la conclusión de una convención colectiva, con esta última forma jurídico-legal que motiva el presente estudio.

Teoría de la estipulación en favor de un tercero. Esta teoría pretendía explicar los efectos que produce el contrato colectivo, aun para trabajadores que al momento de la celebración del mismo, no formaban parte de la agrupación sindical, sino que se adhirieron con posterioridad; basándose en el hecho de que al estipularse a favor de un tercero indeterminado, bastaba que dichos terceros fueran determinables al momento en que debía producir efectos.

Crítica. Carece de valor la teoría que se comenta, debido a la incapacidad que muestra para determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, por las siguientes razones:

a) no siempre coincide el interés de la clase, único que -- salvaguarda la convención colectiva y el interés personal del individuo;

b) los contratos colectivos contienen no únicamente estipulaciones favorables para el trabajador, sino también gravosas;

c) la estipulación a favor de tercero requiere necesariamente la aceptación, sea expresa o tácita del causahabiente para -- que el beneficio que en su lugar se estipula pueda ser recibido, y si esto es así, lógico y jurídico es que este último sea renunciable, lo cual es contrario a la realidad jurídica del contrato colectivo de trabajo; y

d) El obrero asociado no puede ser considerado, civilmente, como tercero, en una relación jurídica en la que es parte de la asociación sindical a que está adherido.

Teoría de la personalidad moral ficticia. Nos explica M. -- Nast, formulador de esta teoría, que el contrato colectivo no posee una naturaleza especial, sino que se trata de una simple convencción previa por la cual un grupo, asociación o sindicato, fija de acuerdo con la otra parte las condiciones de los contratos individuales que cada miembro vendrá a formalizar con la otra -- parte. En tal hipótesis hay una ley de orden privado que debe regirse a un cierto número de personas y a las cuales éstas no sa---brían excluirse. Esta ley se impone a ellas; por eso, al estructurarse las ideas, podría decirse que "la personalidad moral de esta colectividad es, en su concepto, puramente ficticia, pues -- el sindicato se identifica con cada uno de sus componentes, que son realmente los contratantes." (19)

La teoría en estudio, coincide con la teoría del pacto social previo al buscar en el hecho de la asociación el fundamento de la obligatoriedad de la convención colectiva.

Crítica. Esta tesis es incorrecta, debido a que el sindicato también se encuentra afectado por el acuerdo, al ser responsable, en nombre de sus asociados, del cumplimiento del pacto colectivo convenido; además hay que tener en cuenta que las partes no han fijado condiciones para contratos individuales.

Dentro del primer grupo encontramos la llamada teoría del -- contrato innominado que no enunciamos con antelación por su falta de relevancia al no encontrar eco en los doctrinarios. estudio

soa de la materia; dado lo anterior nos concretamos a explicar someramente sus características y a señalar sus deficiencias en los siguientes términos:

Teoría del contrato innominado. Deslandres, comentarista de jurisprudencia francesa, fusionó el mandato con la estipulación en favor de tercero en una fórmula contractual clasificándola como contrato innominado; para ello, tomó características de cada una de las teorías con las que conformó su tesis y concluyó afirmando que no es un mandato porque en este caso el mandatario no desaparece después de cumplirse el cometido, sino que continúa interesado por sí mismo en la relación jurídica creada. Con esta teoría se cometió nuevamente la aberración de edificar algo nuevo sobre bases que consideradas una a una, carecen totalmente de solidez. Afirma el doctor de Buen Lozano que "al aparecer la figura del contrato colectivo de trabajo, en una época en la que el derecho laboral aún no había adquirido su fisonomía de disciplina autónoma, los juristas orientaron sus inquietudes en el sentido de descubrir en la novedosa institución, un paralelo estrecho con alguna de las figuras contractuales del derecho civil."(20)

Como notas diferenciales de las teorías de transición o eclécticas, que pertenezcan al segundo grupo, mencionaremos que son producto de la insuficiencia propia de las teorías basadas en la autonomía de la voluntad para explicar el mecanismo de las

20 DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del Trabajo; T. II, editorial Porrúa, S.A., México, 1983, p. 705.

convenciones colectivas; sin embargo, buscan todavía la solución dentro de los cuadros del derecho privado clásico.

Teoría del uso o costumbre industrial. Desde hacía largo tiempo, la jurisprudencia italiana y la francesa aplicaban, en defecto o a falta de regulaciones legales, los usos o costumbres dentro de la industria, reconociéndoles un valor subsidiario o con el aspecto de normas accesorias.

Crítica. Es inadecuado el cauce jurídico que se le intenta dar a la costumbre para regular las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, porque la falta de permanencia o continuidad de la observancia es incompatible con la íntima naturaleza de la convención colectiva; lo cual impediría que se impusiera una convención recién pactada a los usos industriales hasta entonces pactados, lo cual es inaceptable.

Teoría de la solidaridad necesaria. El maestro francés André Rouast al exponer esta doctrina se separó de la preocupación voluntarista y del criterio del interés o beneficio particular, explicando la obligatoriedad de la convención colectiva con la necesidad social de subordinar los intereses individuales a los colectivos. No es un pacto social previo lo que justifica la obligatoriedad, sino la sumisión necesaria a una solidaridad de todos los que están en una situación análoga, engendrando un derecho colectivo superior a los derechos individuales.

Crítica. No sale del marco civilista el autor de esta teoría. En la convención colectiva, es tutelado el interés colectivo que puede incluso estar en contradicción con los intereses in-

dividuales de alguno de los componentes del mismo.

Esta teoría únicamente considera los efectos del contrato colectivo y la aplicación de la convención a toda la profesión, por lo que constituye un antecedente social para la elaboración doctrinal jurídica.

Teoría del pacto social. Aunque formulada por el francés C. de Viasscher, fué recogida y ampliada por Crepin; originalmente se argumentaba que tanto patronos como obreros al ingresar al -- sindicato se someten, por anticipado, a las determinaciones que tome la mayoría, consintiendo en inclinar sus actividades individuales ante la voluntad colectiva. Una vez que fue retomada la tesis del pacto social, se añadieron ideas que la reforzaban tenuemente; así, llegó a considerarse que "si no hay pacto social o inteligencia previa que haga depender de un fin comúnmente perseguido todos los actos anteriormente contraídos, no puede haber convención colectiva, sino un conjunto de contratos individuales, a reserva de una ratificación colectiva que por su efecto retroactivo equivalga a un pacto social previamente concluido."(21)

Debido a la intención exteriorizada por los asociados de so liderizar sus actos, le es reconocida a los sindicatos la facultad de instar la ejecución de la convención.

Critica. Con esta teoría es factible explicar el pacto colectivo intersindical pero deja sin fundamentación jurídica a -- otras formas convencionales colectivas, como la pactada entre un

21 GALLART Y FOLCH, ALEJANDRO: op. cit., p. 74.

grupo de patrones y una representación circunstancial de obreros; verbigracia, un comité de huelga.

La aparición de las teorías jurídico-sociales marcaron la crisis de las teorías civilistas y de transición. Ante la necesidad de plantear objetivamente las bases jurídico-teóricas de la obligatoriedad en el cumplimiento de las normas de trabajo colectivamente pactadas, se observó la insuficiencia de las explicaciones civilistas. "La liquidación definitiva de las concepciones civilistas sobre la convención colectiva de condiciones de trabajo corresponde a los años que siguieron a la gran guerra, pero la iniciación de la crisis de las mismas debemos situarla en los años que precedieron a este acontecimiento."(22)

Teoría del objetivismo solidarista de Leon Duguit. Para el autor de esta teoría, la justificación de la obligatoriedad de la norma jurídica está en la utilidad o necesidad social, o sea en la solidaridad, que se manifiesta por la actividad normativa del cuerpo social, actividad que el estado a través de sus órganos legislativos contempla. Así pues, una regla adquiere el carácter de norma jurídica cuando el grupo de sujetos que integran cierta sociedad tienen conciencia de que la sanción de dicha regla, puede garantizar la vida social en forma organizada.

La tesis que se comenta, niega el monopolio normativo de la ley y se inclina por las regulaciones sociales espontáneas; sin embargo, no explica la naturaleza jurídica del contrato colecti-

22 GALLART Y FOLCH, ALEJANDRO: op. cit., p. 80.

vo de trabajo.

Teoría del institucionalismo jurídico de Maurice Hauriou. - Para Hauriou, una institución es el elemento que se ubica dentro de la sociedad y cuya duración no se encuentra subordinada a la voluntad subjetiva de individuos determinados. El estado es la - mas perfecta de las instituciones, asimismo, el contrato no es - la única fuente de obligaciones pero, al establecerse la perma- nencia de las relaciones contractuales se llega a una institu- ción.

Un rasgo esencial para las relaciones entre el contrato y - la institución, es que ésta se encuentra hecha para durar mien- tres que el contrato no lo esté. El maestro Delgado Moya elegan- temente nos dice que "la vida social no es mecánica, sino orgáni- ca y las diversas maneras de organización se expresan en la ins- titución. Todo tiende a la vida social de la institución, porque es lo estable y permanente."(23)

Afirma Hauriou que el contrato colectivo de trabajo es un - reglamento contractual, localizado entre el contrato y la insti- tución, debido a que la empresa aún no reúne los caracteres de - una verdadera institución, por existir contradicciones entre pa- trones y trabajadores. Por ello, el contrato colectivo sería el g elemento del orden jurídico institucional, si desapareciera la pug- na que hoy día existe.

La teoría en estudio no resulta eficaz al subsistir los con

FLICTOS obrero-patronales suscitados con motivo de la celebra---
ción de una convención colectiva de condiciones de trabajo. Es -
un error partir de la perfección del contrato colectivo de trabag
jo para encontrar la naturaleza jurídica del mismo.

Teoría del normativismo de Hans Kelsen. El creador de esta
teoría arranca de la distinción del mundo físico, mismo que se -
encuentra sujeto a la normatividad o leyes del deber ser, y el -
mundo jurídico en el que sólo hay normas de carácter obligatorio
sancionadas por el derecho positivo. Kelsen consideró a las per-
sonificaciones jurídicas, ya individuales o colectivas, como fig
ciones a las que no debía dárseles valor directo, sino reflejo.
De ahí el porqué en un estudio al que llamó "El contrato y el --
tratado" -citado por de Buen Lozano- expone lo que denomina con-
venciones colectivas de derecho social, señalando que "el princi
pio de autonomía característico de la convención, a saber, el --
principio de que la convención (o la norma establecida por ella)
no pueda engendrar derechos y obligaciones sino para los sujetos
que manifiestan su voluntad en el momento de la conclusión, se -
encuentra limitado de manera muy peculiar en una categoría de --
contratos que han adquirido en la última época una importancia -
cada día mayor: las convenciones colectivas del derecho social."
(24)

La idea que prevalece en la obra de Kelsen es la identidad
de la norma de derecho con el estado, y por ende, todo aquello -

que no tenga el carácter de norma de derecho positivo, es metafu
rídico.

2.2. ELEMENTOS INTEGRANTES

Con las convenciones colectivas de condiciones de trabajo se propende a la normación de las condiciones de trabajo o de prestación de servicios; por ello, mientras los sindicatos buscan mejores niveles de vida, los empresarios, a fin de asegurar sus utilidades, procuran la paz social en sus empresas.

Partiendo del contenido y las finalidades del contrato colectivo laboral, comprenderemos con mayor claridad tanto su estructura como su aplicación práctica.

De acuerdo con la doctrina alemana, seguida por el doctor Mario de la Cueva, las convenciones colectivas se conforman de cuatro elementos:

- 1) el elemento normativo o núcleo;
- 2) el elemento compulsorio u obligatorio;
- 3) la envoltura protectora; y
- 4) las disposiciones accidentales o transitorias.

El elemento normativo o núcleo son las condiciones de trabajo que normarán las prestaciones de servicios individuales, son las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo; el citado elemento, es imprescindible en toda convención colectiva laboral. Por lo cual, su ausencia acarrearía su propia inexistencia como tal.

Así, en el núcleo se precisarán los salarios, bajo pena de que su omisión no permitirá que surta efectos el pluricitado convenio. Así lo establece el artículo 393 que a la letra dice:

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

Ni siquiera se duda que "la minuciosidad del elemento normativo es uno de los datos que fortalecen la tesis de que las relaciones individuales de trabajo dejaron de ser actos subjetivos de persona a persona y se convirtieron en el hecho real de una prestación de servicios regulada por un estatuto objetivo."(25)

Cuando las personas que laboran dentro de una empresa o establecimiento se rigen por un contrato colectivo, los derechos y obligaciones que integran las relaciones individuales de trabajo, se fundan en las convenciones colectivas, más que en la ley laboral.

El segundo elemento integrante de las convenciones colectivas lo es el obligacional u obligatorio, éste se forma de aquellas cláusulas que determinan las obligaciones contraídas por los celebrantes de la convención; sus autores, tanto el sindicato obrero como el empresario se comprometen en ciertos términos el uno hacia el otro.

El elemento instrumental o compulsorio es la suma de las obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención; obligaciones laborales de la empresa hacia el

sindicato de trabajadores y de éste hacia aquélla, porque el ordenamiento jurídico que la rige es de índole social.

Como ejemplo válido del elemento obligacional tenemos la -- cláusula de exclusión, contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en sus dos modalidades; dicha estipulación -- consiste en el deber del patrón:

a) de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al -- sindicato;

b) de despedir al trabajador que dejó de pertenecer al -- sindicato; y

c) de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de -- nueva creación. Además existe el deber correlativo del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

A la cláusula de exclusión se le ha dividido, por razones -- académicas, en dos aspectos, "el de admisión: obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal -- sindicalizado, y el de exclusión: obligación de despedir a quien deje de ser miembro del sindicato." (26)

La envoltura protectora abarca aquellas circunstancias que tienen por objeto la aplicación del contrato colectivo, entrada

26 SORDO GUTIERREZ, JOSE; HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE; Y VOGEL - ZOLONDZ, ALFREDO: Administración de Contratos Colectivos de Trabajo; 1a. reimpresión de la 1a. edición, editorial trillas, México, 1980, p. 34.

en vigor, duración, revisión, terminación y demás cuestiones similares.

El cuarto elemento es meramente ocasional, por lo que suele prescindirse de él; puede versar sobre la manera en que se finalizará una huelga, a la reanudación de labores o a la readmisión de trabajadores despedidos, etcétera.

Los elementos que componen el pacto normativo de condiciones de trabajo aparecen desglosados en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que reza:

"El contrato colectivo contendrá:

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

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

De la transcripción del precepto anterior se desprende que aunque las fronteras de cada elemento no son tajantes, se excluyen del núcleo algunas fracciones que son ajenas al contenido de ésta.

La envoltura protectora y el elemento compulsorio son el bg samento de la convención, y el vértice lo constituye el elemento normativo; todos ellos tienden hacia la reglamentación de las -- condiciones de prestación de servicios.

A las comisiones, mixtas o paritarias, que se forman de --- acuerdo con la ley, se les ubica dentro del elemento accidental; tales agrupaciones, "se integran con representantes del patrón o patrones y de los sindicatos obreros; su misión es, muchas veces, elaborar comprobatorias de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos; en tal caso se crea el deber de concurrir a la investigación; de no oponerse a ellos y de reprimir todo intento de oposición; otras veces a la investigación debe seguir - una proposición de arreglo de la comisión mixta, o una decisión obligatoria para las partes."(27)

En los pactos normativos de condiciones de trabajo suele es tablecerse la construcción de comisiones mixtas para el cumpli-- miento de ciertas funciones sociales y económicas. Sus resolucio-- nes serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en aquellos casos que las partes declaren obligatorias, según lo

27 SORDO GUTIERREZ, JOSE; HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE; Y VOGEL - ZOLONDZ, ALFREDO: op. cit., p. 34.

previene el artículo 392 de la ley laboral. El maestro Braulio - Ramírez Reynoso nos explica que "entre la diversidad de comisiones mixtas que se pueden pactar, encontremos las de admisión, capacitación, conciliación, escalafón, higiene y seguridad, de tabuladores, reestructuradora o revisora del contrato colectivo o del contrato-ley..."(28)

El jurista Jesús Castorena, al hablar del contenido de los pactos normativos de condiciones de trabajo, sigue la doctrina francesa; mientras que, como ya se dijo, el doctor de la Cueva - se muestra adepto de la doctrina alemana. Existe también, a ese respecto, la teoría italiana.

En forma lacónica expondremos la doctrina francesa que clasifica las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en cuatro grupos:

1º contractuales.- aquellas que regulan los contratos individuales de trabajo;

2º profesionales.- las que guardan íntima relación con el régimen sindical o que toman su material de él; generalmente se cumplen a través del régimen jurídico de las asociaciones profesionales que celebran el contrato.

3º colectivas.- aquellas que dimanar del contrato colectivo y que pueden ser:

- a) de beneficio común, por ejemplo: las bibliotecas; y
- b) las que regulan las relaciones de las asociaciones profe

28 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano; tomo II, c-ch, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1983, p. 162.

sionales o de los obligados por el contrato.

5º transitorias.- aquellas cláusulas que rigen momentáneamente y que pueden ser contractuales, profesionales o colectivas; regulan situaciones extraordinarias.

Las convenciones colectivas como fuente última y suprema -- del derecho colectivo del trabajo, han llegado a ser el instrumento con el cual la clase trabajadora se allega un nivel de vida decoroso; son también, fuentes formales del derecho obrero -- porque regulan relaciones de trabajo presentes y futuras en una o más empresas o establecimientos.

Un contrato colectivo de trabajo se aplicará, no únicamente a los trabajadores miembros de las asociaciones obreras que lo suscribieron, sino a todas las personas que presten sus servicios en las empresas o establecimientos; se ha observado que los sindicatos obreros y aun las autoridades laborales, utilizan convenciones como modelos aplicables en la elaboración de nuevas -- convenciones o en la creación de normas legales.

Las partes en el contrato colectivo son el sindicato obrero y la parte patronal, los trabajadores no son contratados en forma individual; por lo cual, la rescisión o despido de un trabajador debe realizarse de común acuerdo entre el sindicato y el patrono.

El sindicato obrero, como representante del interés colectivo puede exigir del patrono el cumplimiento de las condiciones de trabajo recurriendo, en caso necesario, al procedimiento de huelga; por ello, al ingresar el trabajador al sindicato deberá

cumplir las disposiciones del estatuto sindical, prestando sus servicios por virtud de la contratación entre el sindicato con el patrono.

Las cláusulas de las convenciones colectivas, automáticamente constituyen las condiciones individuales para la prestación de los servicios, convirtiéndose en el contenido de las relaciones individuales de trabajo.

Los requisitos para la celebración de los contratos colectivos pudieran quedar resumidos, si usáramos la vieja clasificación de materiales y formales, en la existencia de un sindicato con personalidad jurídica y las formalidades de que deben revestirse a las propias convenciones para que adquieran existencia legal y produzcan efectos.

Por razones prácticas, es poco probable que algún empresario ejerciera la acción procesal, ante los tribunales laborales, para que se declarase que su consentimiento estuvo viciado al momento de suscribir el contrato colectivo, mas sí sería conveniente que la autoridad penal interviniera en caso de que algún acto del sindicato constituyera un delito.

Los requisitos formales de los contratos colectivos de trabajo son básicamente dos: la forma escrita y su depósito ante la junta de conciliación y arbitraje competente; elementos primordiales para la vida y plena eficacia de las convenciones colectivas.

El campo de inexistencia y nulidad es limitado, debido a que la falta del consentimiento traería consigo la inexistencia,

mientras que la nulidad de un contrato colectivo de trabajo como unidad no es posible, salvo que no conste por escrito, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 390 de la ley de la materia; puede darse el caso de que algunas cláusulas del elemento normativo y eventualmente del obligacional sean susceptibles de nulidad, pero tal situación daría paso al sindicato para que ejerciera la acción colectiva correspondiente.

La inexistencia de una convención colectiva no provocaría, por sí misma, la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo; pero la inexistencia de la convención colectiva conlleva la desaparición del elemento normativo o núcleo, en caso de que este último no haya pasado a formar parte de las relaciones individuales de trabajo.

Acerca de la inexistencia y de la nulidad, la doctrina llegó a la conclusión de que, la primera no necesita ser demandada en juicio, ni requiere declaración alguna, porque se trata de la nada jurídica.

El depósito es un requisito para la producción de los efectos, pero no un requisito de existencia, es entonces una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico; el contrato colectivo surtirá efectos desde el momento de su presentación ante la junta, salvo que las partes hayan convenido una fecha diversa.

En las relaciones colectivas la nulidad de una cláusula sobre condiciones de trabajo, afectará a la comunidad obrera y se convertirá en un conflicto colectivo.

2.3. DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Inicialmente, las convenciones colectivas estuvieron latentes dentro de la asociación que las pactaba, pese a que ya existía el imperativo constitucional de la fracción VII del artículo 123 que dice: "para trabajo igual debe corresponder salario ---- igual"; por lo que, en una empresa no deben existir salarios diferentes.

Las estipulaciones de los contratos colectivos, cuya evolución fue constante, se hicieron extensivas para todo aquel que laborase para la misma empresa; independientemente de que formara parte, o no, del sindicato que lo concertó. Situación que el legislador consagró en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo y que aquí reproducimos:

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

Las normas sobre las condiciones de trabajo, consideradas por algunos como el núcleo del estatuto laboral, son parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, porque aseguran la salud y la vida del trabajador en los lugares de trabajo, así como también las prestaciones que percibe por sus labores.

Las condiciones de trabajo que habrán de definirse son diversas y, van desde aquellas que tienden a la preservación de la

existencia y la salud, comprenden la jornada laboral y además garantizan un ingreso que permita un nivel de vida decoroso. Proponen a la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres, englobando las llamadas prestaciones sociales; verbigracias, una biblioteca o centro asistencial.

Las condiciones de trabajo se complementan y transforman -- permanentemente de acuerdo a las exigencias y cambios sociales; así "concebidas, las condiciones de trabajo, en todo momento y -- en todas partes, lo mismo en la declaración de derechos sociales que en las leyes o en los contratos colectivos, se convierten, -- en armonía con la naturaleza del derecho del trabajo, en un principio dinámico, una invitación al movimiento obrero para que exija en la celebración y en la revisión de los contratos colectivos, la adecuación de las normas a la vida y la sustitución de -- las periclitades por principios e instituciones nuevos."(29)

En cuanto a las formas de fijación de las condiciones de -- trabajo, se ha afirmado que existen tres sistemas básicos:

a) La fijación especial, por acuerdo entre trabajador y patrón, para cada relación individual de trabajo, que subsiste en la pequeña y en la mediana industria, y en algunas actividades -- especiales en que prevalece la voluntad del patrón, por la ausencia de organismos sindicales en estos campos.

b) Los contratos colectivos, en donde se igualan las fuer-- zas del trabajo y del capital y se superan constantemente las -- condiciones de trabajo.

c) La llamada sentencia colectiva, que dicta la junta de conciliación y arbitraje, cuando una huelga no termina victoriosamente o en el caso de que los trabajadores por conducto de su sindicato respectivo soliciten se fije de modo imperativo el cúmulo de condiciones de trabajo, sin suspender labores y percibiendo sus salarios. Produce los mismos efectos que los contratos colectivos.

Los principios que sobre las condiciones de trabajo existen, tienen como base el bienestar material y espiritual del trabajador; por ello, es imprescindible la modificación de las condiciones de trabajo para el mejoramiento constante de los niveles de vida de los trabajadores. Esta modificación puede efectuarse de varias maneras: cuando la lleva a cabo el empresario en beneficio de sus trabajadores; al cambiar las condiciones de trabajo de los contratos colectivos, sea por acuerdo entre sindicatos y patrones o bien por laudo de la junta de conciliación y arbitraje; también es posible, mediante acuerdo entre el obrero y el patrón o por resolución de la junta, previo el juicio correspondiente.

Es factible que las condiciones de trabajo se modifiquen excepcionalmente en perjuicio del trabajador, siempre y cuando se presenten circunstancias económicas que las justifiquen; en la inteligencia de que el abatimiento no rebase los límites reconocidos en la Constitución y en la ley. Este problema fue resuelto por el legislador al hacer frente a las situaciones generadas --

por la crisis económica.

Hay dos posibilidades jurídicas que permiten mermer las con
diciones de trabajo:

a) mediante la modificación de los contratos colectivos, o
denada por la junta de conciliación y arbitraje; y

b) a través de la modificación de las condiciones de la re-
lación individual de trabajo, permitida por la ley laboral en su
artículo 57, párrafo segunda, que dice "el patrón podrá solici-
tar la modificación cuando concurren circunstancias económicas -
que la justifiquen."

CAPITULO TERCERO

3. REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. OBJETO

3.2. SU SOLICITUD

3.3. SU PRESENTACION ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

3.4. EXTINCION DE LOS EFECTOS JURIDICOS

3.1. OBJETO

La palabra revisión conlleva la idea de someter algo, que será materia de probables modificaciones, a un nuevo exámen que propicie el seguimiento de los fines propuestos de quienes lo realizan.

El contrato colectivo como fórmula de convivencia, en que se pone de manifiesto el equilibrio de las relaciones obreroprofesionales, gracias a su flexibilidad, deberá adaptarse continuamente a las circunstancias reales prevalentes; impidiendo con ello todo tipo de fricciones entre las partes. Para alcanzar felizmente ese cometido, se reafirma como requisito ineluctable, la revisión del susodicho fenómeno jurídico laboral.

A juicio del jurista J. Jesús Castorena "la institución de la revisión tiene un doble objeto: primera, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un periodo razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397."(30)

Con independencia de la duración que se dé al pacto normativo de condiciones de trabajo, o que su vigencia se haya concerta

30 CASTORENA, J. JESUS: Manual de Derecho Obrero; derecho sustantivo, séptima edición, México, 1984, p. 280.

do indefinidamente, o para la realización de determinada obra; - es revisable a instancia de cualquiera de los celebrantes, situación que se encuentra prevista en la ley de la materia:

"Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente..."

De la transcripción del precepto que antecede, se observa - auténticamente, el carácter tuitivo de la perdurabilidad del contrato, hasta que deviene el cierre de la empresa, se disuelve la sindicación obrera, o se da por terminado el contrato colectivo de trabajo al acreditarse alguna de las causales enunciadas en la ley.

Es oportuno mencionar que, además de la revisión bienal del clausulado general de las convenciones colectivas, existe también la revisión anual de los mismos, en lo relativo a los salarios; adentrándonos el espíritu de tales medidas, podemos afirmar con la anuencia de algunos estudiosos del derecho, la conveniencia de revisar cada dos años el cúmulo de estipulaciones generales de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Esto con el propósito de otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas.

Respecto de las posibilidades aludidas en el párrafo anterior, estimamos que la revisión bienal hace patente el deseo de equilibrar la condición de los trabajadores con la de la empresa, de acuerdo con el principio general establecido en el artículo - segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, son revisables cada año los tabuladores en efectivo por cuota diaria, por considerar que en el término de una año se ha mermado el valor adquisitivo de la moneda; es preciso darles la oportunidad a los trabajadores de reincorporar ese valor, superando los niveles alcanzados por la depreciación del dinero. La revisión anual responde a necesidades de tipo social porque restituye el valor adquisitivo del salario.

Es innegable la facultad de las partes, que intervinieron en la creación del contrato colectivo ordinario, para incoar la actividad de las autoridades laborales competentes, al plantear el pedimento de revisión.

Se pone de relieve que "la revisión lleva implícitas las ideas de unidad y de perdurabilidad; de unidad, puesto que el contrato celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y de que los términos de todo él puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo."(31)

Ahora bien, la unidad característica de la revisión y la perdurabilidad de la misma, suelen ser calificadas como presupuestos o principios que conforman la institución de la revisión de los contratos colectivos; atributos que por su importancia son los más altos, pero no los únicos, que la acompañan.

Con las transformaciones sociales y la consiguiente comple-

31 Ibid.

alidad de las relaciones de carácter jurídico, se torna apremiante la necesidad de modificar los ordenamientos jurídicos que lo requieran; por lo que corresponde a la revisión de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, tanto la efectuada cada año como la bienal, han ido ajustándose paulatinamente con el devenir del tiempo.

Por regla general, al celebrarse o al revisarse un contrato colectivo laboral, se alteran favorablemente para el trabajador, las condiciones en que venía laborando en el centro de trabajo; también puede decirse que las cláusulas o estipulaciones de los contratos colectivos de trabajo, se convierten en parte integrante de los contratos individuales que rigen a las partes.

Por su periodicidad, la frecuencia con que se presenta la revisión anual de los salarios por conducto de las asociaciones sindicales obreras es mucho mayor, desde luego, que las realizadas bienalmente; el camino consiste en atribuir a la revisión -- anual de los salarios, un valor de restitución del menoscabo sufrido por la moneda. Así pues, las investigaciones económicas y el establecimiento de índices generales, demandan un fiel reflejo de lo que representan.

3.2. SU SOLICITUD

Tienen derecho para ejercer la solicitud de revisión, las partes que celebraron la convención colectiva de condiciones de trabajo, aun cuando se observe que los patrones hacen caso omiso de este beneficio legal, por considerar que su eficacia es desafortunada, al no encontrar un apoyo equiparable o paralelo a la huelga.

Se asevera que ofrece mayores ventajas el deducir el derecho a la revisión por parte de la empresa, que el intentarlo; para evitar a la larga que el sindicato a través de sus representantes se niegue a discutir cualquier propuesta que no sea de su agrado.

El artículo 398 de la ley laboral especifica quién o quienes son los indicados para exigir la revisión:

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

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

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

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión

se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."

El momento oportuno para hacer valer el derecho de revisión está regulado, aunque de modo precario, en la ley laboral; sin embargo, no se menciona nada acerca de la forma en que se pide. La práctica común observada a ese respecto, es muy similar en todos sus aspectos, comienza con una solicitud por escrito seguida de la recabación de constancias de su entrega, hasta el señalamiento pormenorizado de lo que se pide.

Por lo que respecta al momento propicio para presentar la solicitud de revisión bienal, del pacto normativo de condiciones de trabajo, la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

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

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

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

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

Al referirse a la revisión anual de los salarios, el maestro de Buen Lozano expresa que "cuando se trata de la revisión -

de los tabuladores por cuota diaria, la solicitud de revisión de
de hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de
un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga --
del contrato colectivo (art. 399 bis)."(32)

Cabe enfatizar que el legislador dejó inconclusa la solu---
ción al fijar únicamente un plazo máximo para la presentación de
la solicitud de revisión y emplazamiento a huelga, para dicho --
fin; se abstuvo con ello de sujetar a un plazo mínimo la mencio-
nada solicitud de revisión.

Como consecuencia del agravamiento de la situación económi-
ca y de los conflictos de huelga, planteados por la demanda gene-
ral de aumento a los salarios contractuales, suscitada a finales
del régimen presidencial del licenciado Luis Echeverría, el le-
gislador se vió precisado a incluir dentro de los ordenamientos
jurídicos laborales, medidas tendientes a atemperar la problemá-
tica real. Por lo que, a partir del 10 de mayo de 1975 entró en
vigor la revisión anual de los contratos, se dispuso entonces --
que desde esa fecha los salarios pactados en todo contrato cole-
tivo se ajustarían cuando hubiese transcurrido un año contado --
desde su última revisión.

Para el caso de que la revisión solicitada sea la bienal, y
cuya similitud es casi total con la que se realiza anualmente, -
deberá tomarse en consideración que "cuando el contrato, estipu-
la de que fecha a que fecha corre el plazo de dos años para su -

revisión, cualquiera que haya sido la fecha de depósito, servirá de base la fecha del vencimiento del contrato."(33)

Cabe advertir que en la propia Ley Federal del Trabajo, e inmerso en un capítulo distinto al del contrato colectivo y al del contrato-ley, fue incluido el artículo 426 que contempla la posibilidad de alterar las condiciones de trabajo de carácter colectivo; situación que por estar estrechamente vinculada a lo -- analizado en renglones precedentes citamos enseguida:

"Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o contratos-ley;

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y,

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

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

Aunque la vía es distinta a la figura de la revisión, los efectos son semejantes puesto que se afectan o modifican en forma colectiva las condiciones de trabajo que prevalecen en el interior del centro de trabajo.

33 SORDO GUTIERREZ, JOSE; HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE; Y VOGEL - ZOLONDZ, ALFREDO: op. cit., p. 36.

No debemos perder de vista que el objeto obligado de todo contrato colectivo de trabajo lo es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio en el centro de trabajo; pero, además de eso, la institución se caracteriza porque en ella se plasma un sistema normativo que sirve de arquetipo a las relaciones individuales que predominarán en la empresa o establecimiento.

Aunque diversos factores confluyen en la transformación de la figura jurídica que nos ocupa, permanecen intactos los efectos de carácter general en que se funde el régimen de las obligaciones del contrato colectivo:

- a) obligación de vivir en paz;
- b) obligación de no infringir los mandatos del contrato; y
- c) obligación de hacer extensivo el contrato a los terceros, empresarios y trabajadores, con quienes llegasen a contratar las partes en el pacto colectivo.

Las autoridades del trabajo vigilan el legal desempeño de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, por lo que resulta necesario someter a su consideración cualquier conflicto, que se suscite con motivo de la aplicación de las normas del trabajo; o bien de la interpretación de las mismas.

3.3. SU PRESENTACION ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Nuestra Carta Magna, en la fracción XXXI de su artículo 123 y dentro del apartado A, determina la competencia de las autoridades federales en materia laboral; desmembra además, en el inciso a) y en el b) las ramas industriales y las empresas respectivamente, con un criterio uniforme y en forma diáfana.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo coincide completamente con la fracción XXXI "A" del 123 constitucional, precisando, por ende, los asuntos exclusivos del conocimiento de las autoridades federales. Por exclusión todas aquellas cuestiones que no se encuentren contenidas en esa fracción serán de competencia local.

Con la distribución de competencias, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en la ciudad de México, se avoca al conocimiento de determinados negocios; no obstante lo anterior, la citada junta federal se compone de más de sesenta juntas especiales que se hallan diseminadas en toda la República Mexicana.

Sin perjuicio de lo anterior, cada una de las juntas especiales establecidas en el Distrito Federal tienen también un campo de acción bien específico, sin olvidar que las juntas especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje no se escapan de los lineamientos ya expuestos.

En forma sintética diremos que si un asunto no es de carácter federal, corresponderá a las autoridades locales o estatales

el conocimiento del caso.

Respetando las directrices enunciadas en términos concisos por el legislador, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, deberán ser presentadas ante la junta de conciliación y arbitraje ya Federal o local; observando con ello lo prescrito - por el dispositivo legal siguiente:

"Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en - la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta - Federal o Local de Conciliación, la que después de - anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Concilia-- ción y Arbitraje.

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

Siguiendo con lo establecido en el artículo 390, por lo que toca a la presentación del documento ante las autoridades idó-- neas, en relación con el artículo 399 que establece el momento - oportuno para la solicitud de revisión, debemos inferir lógica y jurídicamente que al someterse a la decisión de las autoridades laborales competentes la solicitud de revisión, el contrato co-- lectivo de trabajo continuará vigente hasta que se dicte la reso-- lución esperada. Aunque en la práctica generalmente se convenga

que las nuevas estipulaciones serán retroactivas a la fecha en que debió entrar en vigor.

El mandato de la primera parte del precepto 390 de la ley de la materia es imperativo y da seguridad a las partes y a los terceros, rige en forma rigurosa cuando se trata de la celebración, rigor que desaparece si se trata del contrato revisado, -- "respecto del cual es factible que las partes convengan en su vigencia inmediata, aunque no se deposite; pero si deberá estarlo para estar en aptitud de ejercer el derecho de revisión y de cumplimiento."(34)

El depósito de los pactos normativos de condiciones de trabajo ante las juntas de conciliación y arbitraje no entraña, por ese sólo hecho, la sanción y autorización de los mismos por dichos tribunales, ni presupone su estudio y aprobación siendo solamente un acto cuyo objeto es fijar con certidumbre la fecha y hora en que empiezan a producir efectos jurídicos, a la vez que les da publicidad.

Por lo común, las partes solicitan la revisión del contrato colectivo, dentro del plazo concedido por la ley; aunque se nota renuencia de los patrones para deducir ese derecho, por carecer de un mecanismo análogo a la huelga que pueden ejercer los trabajadores por conducto del sindicato titular del contrato colectivo ordinario.

Analizando el texto del artículo 450 de la ley de la mate--

ria se advertirá que la huelga opera:

a) en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo; o bien,

b) como instrumento de reclamo, del cumplimiento de ciertas obligaciones jurídicas, concretamente de las que regulan las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En primera instancia funciona como instrumento equilibrador para hacer efectiva la armonía social, y en un segundo momento - como apoyo, en relación a una prestación legal que intenta conseguir el equilibrio.

La disposición legal comentada en el párrafo anterior reza así:

"Artículo 450. La huelga debera tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 -- bis."

Puede darse el caso de que no se exija en el momento propio la revisión del pacto normativo de condiciones de trabajo, y en esa virtud "si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por tiempo indeterminado." (35)

El artículo 400 de la ley laboral es el que establece las hipótesis que deberán presentarse para que el contrato colectivo se prorrogue, por un período igual al de su duración o por tiempo indeterminado; como quedó expresado, si no se ejerce el derecho de revisión bienal o no se hace uso del derecho de huelga, operará la prorroga.

Profundizando un poco sobre las cuestiones aludidas recientemente, es prudente agregar que la sindicación obrera emplea generalmente un procedimiento análogo para exigir la revisión; al

solicitar del patrón la revisión de un contrato colectivo, el -- sindicato obrero titular, exhibe ante la autoridad del trabajo -- competente un pliego de peticiones con emplazamiento o huelga. -- Todo ésto con apego al procedimiento de huelga, contenido en el capítulo XX del título catorce de la ley de la materia, que por principio de cuentas requiere de la entrega del pliego de peticiones a la autoridad laboral que corresponda.

Siguiendo con la tónica, el maestro J. Jesús Castorena assevera que "para celebrar o revisar el contrato colectivo de trabajo posean los trabajadores dos vías: la huelga y el arbitraje. -- Si se hecha mano de la primera, será el acuerdo de las partes el que decida sobre el contenido del contrato colectivo; si se recurre al segundo, lo que la autoridad resuelve; bien entendido que es por la acción que una de las partes endereza en contra de la otra, que la autoridad interviene y por sometimiento expreso del conflicto, en caso de abandono, de la huelga."(36)

Sí puede darse el caso de que la parte patronal plantee la revisión del contrato colectivo de trabajo, pero sólo podrá hacer uso de la vía del arbitraje y no de la huelga, naturalmente.

La asociación sindical obrera titular del contrato colectivo puede seguir la pauta marcada por el artículo 450, en relación con el artículo 920, presentando su pliego de peticiones -- con emplazamiento a huelga ante la junta de conciliación y arbitraje, que dirigirá en forma escrita el patrón, formulando sus --

pretensiones y advirtiéndole que de no ser satisfechas recurrirá a la huelga; expresará además el objeto de la misma y señalará desde luego la fecha y hora en que se suspenderán las labores. El citado recurso será presentado por duplicado, enunciando la suspensión de labores, mínimamente, con seis días de anticipación, o con diez cuando se trate de servicios públicos; el cómputo se iniciará al momento de la notificación.

De acuerdo con lo previsto por la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, para ejercer el derecho de huelga cuyo objeto sea el de exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo en la empresa en que hubiese sido violado, deberá aportarse como elemento de prueba el propio contrato colectivo en el procedimiento laboral; de lo contrario, al no mostrarse la existencia y contenido de las cláusulas que se estiman violadas por no ofrecerse como prueba la convención colectiva de condiciones de trabajo celebrada entre el sindicato y la empresa, ante la autoridad laboral, no se estará en condiciones de constatar la veracidad del contenido de las cláusulas que se dice fueron violadas.

Las juntas de conciliación y arbitraje emitirán resoluciones, en los negocios que sean sometidos a su decisión, que deberán estar fundadas y motivadas en los términos del artículo 16 constitucional.

Tendremos presente que "cuando existe un conflicto motivo de huelga, los trabajadores pueden optar por: someterlo a la decisión de la junta, o bien, seguir el procedimiento de huelga."

En el primer caso, se seguirá un procedimiento ordinario o el -- procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según proceda. Si se trate de la celebración y firma, cumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato ley y el conflicto se somete a la decisión de la junta, se sigue un -- procedimiento ordinario. Cuando lo que se pretenda sea la revisión de los salarios contractuales, aumento de salarios contractuales, mejoramiento de las condiciones de trabajo o se exijan -- prestaciones que impliquen mayores gastos al patrón, se seguirá un procedimiento para conflictos de naturaleza económica. En el caso de la revisión del contrato colectivo de trabajo con emplazamiento de huelga, la redacción del pliego de peticiones es similar al de la celebración del contrato colectivo, ya que en ambos casos, se trata de obtener nuevas condiciones y prestaciones de trabajo."(37)

La postura adoptada por la sindicación obrera, derivada de la celebración o revisión de una convención colectiva de condiciones de trabajo, consiste en apreciar dichas situaciones jurídicas como "un compromiso del patrón, ya no frente a un trabajador, sino frente a la suma de quienes integran la fuerza de trabajo; un instrumento evidente de fuerza social, en donde se van proyectando, con el correr de los años, las legítimas conquistas y aspiraciones de los trabajadores."(38)

37 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: Manual de Derecho del Trabajo; tercera edición, editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1982, pp. 584, 585.

38 SORDO GUTIERREZ, JOSE; HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE; Y VOGEL - ZOLONDZ, ALFREDO: op. cit., pp. 18, 19.

Un gran acierto, que se halla latente en los ordenamientos jurídicos laborales, es la proscripción del pacto individual, y se justifica en cierta forma por lo positivo de sus efectos, explicándose mediante el siguiente razonamiento: "si el compromiso social consiste en unirse para defender los intereses comunes, nada más lógico que condenar el pacto de trabajador a patrón, -- que siempre resulta desventajoso y lesivo para el primero, e instituir el deber de tratar con el sindicato."(39)

Lo anterior obedece a la necesidad o deber del patrón de -- tratar con el sindicato todos los conflictos entre él y los trabajadores que le prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, donde un contrato colectivo de trabajo rija las relaciones laborales recíprocas.

3.4. EXTINCION DE LOS EFECTOS JURIDICOS

Es cierto que el contrato colectivo ordinario vino a solucionar un sinnúmero de conflictos que se presentaban en el interior de los centros de labores, y que su noble origen no se limita a tiempo o espacio determinado; su evolución es constante e ininterrumpida, al grado de que supera notoriamente los beneficios contenidos en las disposiciones legales, puesto que no se ciñe al establecimiento de condiciones mínimas, que deberán garantizarse a los obreros, sino que va más allá de todo lo establecido hasta el momento de su celebración o revisión, mejorando gradualmente todos los cánones que existían con anterioridad.

El pasado histórico de la institución jurídica materia de este trabajo, ha disminuido sobremanera la tensión social que prevalecía antiguamente en los lugares de trabajo; "pero hay más, el convenio colectivo tiende a crear un espíritu de colaboración entre empresarios y trabajadores. No sólo en cuanto que al suprimir la dependencia crea un equilibrio, base del diálogo, sino sobre todo en la medida de este último abre al conocimiento de la situación real de la otra parte y crea contactos personales."(40)

En obvio de repeticiones, considero conveniente incluir las palabras del jurista Castorena: "las partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del contrato, siempre que se pon-

40 GARCIA DE HARO Y GOYTISOLO, RAMON: Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa; librería Bosch, Barcelona, España, 1961, p. 22.

gan de acuerdo para ello. Esta fórmula se ajusta a la naturaleza y objeto del contrato colectivo de trabajo."(41)

Nos hemos referido con ello a la revisión anticipada de los pactos normativos de condiciones de trabajo, regulada en el artículo 426 de la ley de la materia; restando por el momento hacer alusión a la figura de la terminación del contrato colectivo ordinario.

El dispositivo legal 401 de la Ley Federal del Trabajo enlista una serie de causas que ponen fin al contrato colectivo:

"Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

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

El doctor de Buen Lozano asevera que como una hipótesis adicional al artículo citado, tenemos la de que la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio; ello implicaría la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso la junta competente podría declarar la terminación del contrato colectivo de trabajo.

También es factible la extinción coetánea de las relaciones

41 CASTORENA, J. JESUS: op. cit., p. 281.

laborales, individuales y colectivas, por mutuo consentimiento o cierre de la empresa; además, hay casos verosímiles en los que terminan las relaciones colectivas y subsisten las individuales cuando desaparece el sindicato obrero. Pueden continuar también las relaciones colectivas sin las individuales, porque la naturaleza del derecho del trabajo así lo permite; verbigracia, en caso de que el sindicato se ocupe de cubrir las vacantes: si el empresario prescinde de algunos trabajadores quedará vivo el derecho sindical para enviar a quienes los reemplazarán, subsistiendo el contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO CUARTO

4. NEGOCIACION COLECTIVA

4.1. PRESUPUESTOS

4.2. TECNICAS

4.3. ESTUDIO ECONOMICO DE LAS PRESTACIONES A OTORGAR Y SUS POSIBLES CONSECUENCIAS

4.4. RESULTADOS DE SU FRACASO

4.1. PRESUPUESTOS

Mínimamente deberá contarse con determinados factores materiales y humanos, en la mesa de negociaciones, que hagan factible la consecución de los resultados deseados en una transacción colectiva. Elementos estos que tendrán que evidenciarse previamente a la realización de todo tipo de contratación colectiva, para lograr cabalmente los objetivos perseguidos por ambas partes.

Podría parecer aberrante el continuar empleando la expresión contratación, en este capítulo, por lo que ha quedado expuesto en páginas atrás; sin embargo, los propios autores modernos siguen utilizando ese concepto, con tanta normalidad, en recientes trabajos. Ello ocurre principalmente porque "el término contratación puede tomarse en un sentido casi literal. Es sinónimo bastante aproximado de pactar, convenir, regatear o debatir. Indica la existencia de actitudes originales, no inflexibles, de la que las partes pueden retirarse con tanto decoro como sea posible, a una zona de transacción."(42)

El manejo de las palabras "contratación colectiva", aunque resulta inadecuado en estricto sentido jurídico, ofrece ciertas ventajas prácticas; la versatilidad que caracteriza al fenómeno en cita, es muy ilustrativa de lo que de facto representa.

Los sujetos intervinientes en la negociación colectiva son los mismos que participan en la celebración o revisión del con-

42 RANDLE, C. WILSON: El Contrato Colectivo de Trabajo, su Negociación, Revisión, Principios y Prácticas; traducción al castellano por Víctorino Pérez; tercera edición, editorial Letras, S.A., México, 1963. p. 94.

trato colectivo de trabajo, por lo que, deberán estar dotados de capacidad y legitimación negociales.

La toma de decisiones por cualquiera de las partes, conlleva el compromiso de responder en forma recíproca, de hecho y por derecho, de acuerdo con lo establecido en el instrumento colectivo, que refleja los resultados de las pláticas celebradas con anticipación a la elaboración o revisión del mismo.

Al momento de decidir sobre el contenido, creación o revisión de un pacto normativo de condiciones de trabajo, "naturalmente cada una de las partes negociadoras podrá exigir de la otra - acreditación suficiente de la designación que alega y, en su caso, impugnar la misma ante la jurisdicción laboral competente."(43)

Todo ello responde a necesidades que han ido satisfaciéndose con el fruto de la experiencia adquirida por litigantes, investigadores y catedráticos que nos enseñan la manera en que habrán de realizarse los preparativos internos y externos. Por tanto "la iniciativa negocial es pues un acto negocial, si se quiere el primero de ellos, y precisa por tanto ser realizado por sujetos dotados de suficiente legitimación para negociar, luego, - un convenio estatutario válido y eficaz."(44)

Aun cuando las empresas y asociaciones obreras se distin---

43 DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE; GARCIA BECEDAS, GABRIEL; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO: Instituciones de Derecho del Trabajo; editorial C. E. U. R. A., Madrid, España, 1983, p.142.

44 Ibidem. p. 137.

quen en su estructura de negociación, la del sindicato es más -- uniforme que la patronal. Esto se debe a que la fisonomía de la empresa, por su tamaño, su división en filiales, sus políticas administrativas, la índole del negocio y la zona geográfica de su ubicación, entre otras variables, así como la clase de sindicato con el que trata, van moldeando la actitud general de la misma.

En vísperas de la fecha señalada para la celebración o revisión de la convención colectiva de condiciones de trabajo, el gerente o ejecutivo de la empresa presidirá las pláticas que se verifiquen en la negociación, a las que deberá asistir el jefe del departamento o de relaciones industriales. Una actitud similar se observa en tratándose del secretario general del sindicato obrero y sus principales colaboradores.

Para llevar a cabo la revisión de un contrato colectivo o para su concertación, es necesario que se conozcan los procedimientos más adecuados; los fines indicados serán posibles si se seleccionan atinadamente negociadores capacitados para desempeñar eficazmente su labor, personas que conserven su ecuanimidad en los momentos difíciles del regateo, conocedoras de los problemas de su contraparte y con el firme propósito de llegar a un acuerdo.

No obstante lo anterior, la falibilidad humana estará presente como factor variable en las pláticas y transacciones; aunque no hay un determinado número de integrantes para constituir la comisión negociadora, éste será definido de acuerdo con las --

circunstancias.

Un autor contemporáneo, C. Wilson Randle, enuncia las cali-
dades subjetivas que como portavoz de los negociadores se requie-
ren:

a) dominio del idioma. El uso de un lenguaje claro y conciso;

b) conocimiento de los trabajos de la empresa. Certidumbre de las condiciones de trabajo en la compañía, así como de su organización y funcionamiento;

c) facultad de decisión. Al momento de contraer compromisos y al concertar la convención es imprescindible;

d) honorabilidad. Responder íntegramente a sus compromisos;

e) prestigio. Gozar de un alto reconocimiento que inspire respeto;

f) integridad. Ser una persona con probidad y honradez; y

g) personalidad. Serie de cualidades físicas y mentales. --
verbigracia: soltura, serenidad, confianza, persuasión, ecuanimi-
dad, ingenio, inteligencia, etcétera.

A mayor abundamiento, el portavoz de los negociadores debe ser un conocedor de las implicaciones jurídicas generadas por la toma de decisiones en la contratación colectiva; en otras palabras, lo idóneo es que quién actúe y hable en representación de alguna de las partes, tenga la licenciatura en derecho.

Es, por tanto, recomendable que las partes que intervengan en la negociación colectiva, procedan cautelosamente porque "la selección de las personas indicadas para figurar en el proceso -

de contratación es hoy en día uno de los puntos que estudian con más esmero, tanto las empresas como los sindicatos. Por muy cuidadosamente que se hayan compilado los hechos, o por mucha que sea la precisión con que se hayan formulado las propuestas y las contrapropuestas, gran parte del buen éxito o del fracaso de la contratación colectiva, depende directamente de la personalidad, de la buena reputación y de la ecuanimidad de los negociadores." (45)

Los preparativos no se reducen únicamente a la elección correcta del elemento humano, abarcan también aspectos numéricos, cálculos y técnicas científicas; al aumentar la importancia de la contratación colectiva y extenderse el campo, la dirección de las pláticas quedará a cargo de los más altos funcionarios del sindicato y de la empresa.

Como representantes del sindicato de trabajadores en la contratación, el personal que haya sido escogido cuidadosamente como el más capaz para dicho fin, deberá apoyar incondicionalmente a su comisión negociadora, que encabezará convenientemente el secretario general de la asociación sindical. Por lo común se cuenta con un método que hace patentes las aspiraciones de la gran masa o grueso de los miembros de la organización sindical.

Los perfiles que hasta este momento hemos delineado, son eminentemente ilustrativos para cualquiera de los partícipes en la negociación colectiva; así pues "lo que sugerimos es que la

4.2. TECNICAS

Los procedimientos usados en la negociación colectiva han cambiado considerablemente, la habilidad con que se aplican los métodos es un factor importante, que la misma experiencia va descubriendo, para quienes llevan a cabo las transacciones, los más variados mecanismos que se hallaban hasta ese entonces ocultos.

Son positivas las reuniones o cambios de impresiones entre los dirigentes de las representaciones, pues se puede hablar con mayor naturalidad y franqueza y a veces pueden sentarse las bases de un acuerdo ulterior; siempre es mejor que las pláticas -- sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes.

Se afirma en el medio jurídico que todas las negociaciones son exploratorias, puesto que requieren de la determinación del máximo de las concesiones de la parte contraria, sin revelar en modo alguno las propias. Normalmente las partes piden mucho más de lo que podrían recibir, de acuerdo con las condiciones de sus contrarios, u ofrecen menos de lo que están en posibilidades de entregar.

Como política negocial "se considera peligroso tratar en -- primer término las cláusulas económicas, pues la experiencia enseña que todo lo que el patrón ceda en esos momentos es solamente el punto de partida para obtener mayores ventajas por parte de los trabajadores." (47)

47 GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO: Manual de Derecho del Trabajo; editorial Porrúa, S.A., México, 1983, p. 318.

dirección aprecie con anterioridad las dificultades que lógicamente se van a presentar y desarrolle un programa para resolverlas."(46)

Para que exista una verdadera concordia laboral, la dirección empresarial y el sindicato obrero tendrán que desarrollar una actuación conjunta, resolviendo sus mutuos problemas; una vez logrado lo anterior, ambas partes tomarán la iniciativa en presentar problemas a discusión.

46 FOOTE, WHITE WILLIAM: Estímulo Económico y Rendimiento Laboral; traducción al español por Fernando Giménez-Ontiveros Solís, ediciones Rialp, S.A., Madrid, España, 1961, p. 307.

Es preferible dejar en última instancia aquello que tenga íntima vinculación con las estipulaciones de carácter monetario, porque así se podrá efectuar, finalmente y con una visión mucho más completa, el ajuste definitivo.

En muchas ocasiones, o casi siempre, la representación obrera utiliza una conocida táctica de invocar acuerdos de asambleas, reales o ficticios, o aduce el tener que llevar, a sus representados, las propuestas para su aprobación, sin comprometerse a responder aquéllos ofrecimientos que no sean del agrado de la asamblea.

Ya se trate de períodos agudos o tranquilos, los que se atraviesen durante la negociación colectiva, ambas facciones deberán encauzar hábilmente toda fricción, pasividad o apatía con que se conduzcan, impidiendo así que sus respectivos intereses entren en choque.

Así pues, "la serenidad es indispensable que exista en todo momento de las pláticas, para evitar que la pasión o el escalaramiento lleven a ofender a la contraria y a crear situaciones irreductibles." (48)

Por otro lado, el aferrarse a actitudes originales, resulta perjudicial para el buen curso de las contrataciones colectivas, aunque se esté actuando siempre con buenas intenciones. Es de destacarse que, cuando las partes no se pongan de acuerdo en alguna de las propuestas, si no se ve beneficiada alguna de ellas,

48 GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO: op. cit., p. 320.

en determinado momento, la retirada deberá ser airosa, sin que parezca que se retrocede.

Es provechoso diseñar un sistema de sugerencias presentadas por los trabajadores, que ponga de relieve los descontentos que tengan al realizar sus labores; y más aún, si es posible, investigar las actitudes de los asalariados en general, para promover incentivos y crear un ambiente más propicio para la ejecución de las obras.

Como ha quedado asentado, los participantes en la contratación tienen obligaciones muy importantes hacia el organismo que representan, lo cual, influye en la selección de los negociadores como en la conducta de éstos durante las negociaciones.

Las personas físicas que intervengan en la contratación, antes que todo, serán portavoces de los intereses de sus similares; además "desde cualquier punto de vista que se examine el proceso de la contratación colectiva, las partes principales figuran como organizaciones, mas bien que como individuos. Por un lado se encuentra el sindicato y por otro el grupo representante de la empresa. Las personas que llevan a cabo las negociaciones son representantes de los grupos. El individuo habla en nombre del grupo y por medio de las facultades que le han sido delegadas obliga a ese grupo."(49)

Es bueno crear un sólido enlace entre el sindicato, o los sindicatos, y sus miembros, solicitándoles sugerencias para su

desarrollo; mejor aún, lo es, el fomentar la comunicación permanente entre las partes, con el objeto de que se expongan los planes de sus respectivos comités.

Para las direcciones, tanto patronales como obrero-sindicales, es aconsejable el fortalecimiento de la interacción entre el empresario y el representante de los trabajadores mediante la consulta cotidiana de todos los que laboran en el centro de trabajo, para conocer sus reacciones ante los cambios sufridos con el tiempo.

Al surgir problemas, en el entorno de las relaciones humanas, suscitados en el interior de la empresa o establecimiento, la apreciación deberá ser conjunta para facilitar la solución de los conflictos e ineficacias que sobrevengan; por tanto, "siempre que la dirección considere sus problemas aisladamente y fuera de su contexto social, algunos de sus programas y procedimientos carecerán de eficacia y otros entrarán involuntariamente en colisión."(50)

Como una reflexión sobre la organización humana, mencionaremos que al conocer cada parte las peculiaridades ya enumeradas anteriormente, es posible predeterminar en buena medida las tendencias de entrambos; pero ello no implica que se sabrá lo que se hará. Lo dicho ya es un adelanto para controlar las acciones humanas.

Para acceder a cualquier proposición y para deliberar co---

rectamente todos los asuntos, "es necesario planear cuidadosamente una estrategia antes de llegar a la mesa de discusiones -- del contrato colectivo. Para ello, se requiere una valuación de las demandas sindicales y un conocimiento, lo más preciso posible, de todas las previsibles consecuencias de las decisiones."
(51)

Se advierte en los últimos años una constante en el sistema de revisión salarial, se ha instituido como punto de partida de la discusión, el incremento otorgado a los salarios mínimos; con ello se ha dejado atrás la difícil etapa del exclusivo forcejeo salarial.

51 SORDO GUTIERREZ, JOSE; HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE; VOGEL ZOLONDZ, ALFREDO: op. cit., p. 5.

4.3. ESTUDIO ECONOMICO DE LAS PRESTACIONES A OTORGAR Y SUS POSIBLES CONSECUENCIAS

Hemos externado someramente la idea de que la personalidad jurídica de los sindicatos es reconocida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos creada en el año de 1917, - concretamente son las fracciones XVI a XIX de la declaración las que aceptan a los sindicatos como representantes de los intereses y derechos colectivos; es una cuestión cuya naturaleza explica el derecho social y no el público ni el privado.

Dos autores argentinos al hablar de la contingencia en el cumplimiento de las obligaciones, que se ven afectadas por las fluctuaciones económicas, nos transmiten sus experiencias al aseverar que "como dato previo a toda reflexión teórica, entendemos que en este problema como en el del conjunto de los que concierne al mundo del derecho, la tarea del intérprete descansa en -- una visión actualizada. Que en este cuadrante tiene que responder a la finalidad económica funcional que se persigue con el negocio sin caer en una aplicación desvirtuante que ofrezca nada -- más que una respuesta rígida..."(52)

No son pocas las personas que afirman que la legislación -- del trabajo fue creada para favorecer a los asalariados, aun en perjuicio de los empresarios; una visión incompleta y tergiversada como la de aquellos que hablan despectivamente de la legisla-

52 MORELLO, AUGUSTO; TROCCOLI, ANTONIO: La Revisión del Contrato, Onerosidad Sobreviviente, Intereses, Indexación; librería editora Platense, S.R.L., La Plata, Argentina, 1977, pp. 91, 92.

ción obrera en el terreno procesal resulta hoy en día muy lastimosa. Sabemos que esas patrañas son absurdas porque la clase obrera ha demostrado que gracias a su espíritu incansable, ha ganado a pulso una serie de beneficios que jamás habían imaginado, y que se han fomentado con instituciones como el contrato colectivo de trabajo.

Las leyes del trabajo regulan el actuar de los trabajadores y el de los patrones, esto se explica mucho mejor si entendemos que entre jornaleros y empresarios existe una interdependencia que trasciende notoriamente a la economía; en otras palabras, -- los ordenamientos jurídicos laborales afectan a todos los miembros de la comunidad.

Observamos con agrado que cada vez más, las partes en la -- contratación colectiva han comprendido su verdadera función, -- ello nos muestra que "la forma más satisfactoria de llevar adelante las relaciones industriales parece depender de la madurez de las relaciones contractuales más bien que de la obligatoriedad legal. La madurez no la crea el "hágase" legislativo."(53)

Independientemente de que en la contratación colectiva hayan brotado descontentos entre las partes, no deberá perderse de vista que son comunes en toda concertación o revisión de los contratos colectivos; más aún deberá tomarse con tanta normalidad -- en el transcurso de ese "estira y afloja" característico de tales situaciones.

53 RANDLE, C. WILSON: op. cit., p. 59.

Ambas partes tendrán que compenetrarse en la negociación colectiva, dado que hay una infinidad de detalles que dependerán de las circunstancias que en cada caso se registren.

Para la directiva de la empresa es fundamental el contar con índices estadísticos de carácter económico que le permitan conocer en todo momento las prestaciones que está en posibilidades de otorgar a los trabajadores a su servicio.

Al analizar las condiciones de la negociación económica, los más altos ejecutivos empresariales deben adoptar las medidas adecuadas para abatir las dificultades que se vayan presentando sobre la marcha de sus gestiones; tendrán también que auxiliarse de contadores, administradores y demás personal relacionado con el aspecto y estado cuantitativo de la empresa.

El equilibrio entre los factores de la producción es necesario para la evolución y crecimiento de cualquier unidad económica de fabricación o distribución de bienes o servicios; esa estabilidad se requiere para mantener a la organización y sacar adelante la producción. Es bueno saber que "en una economía dinámica, como la nuestra, no podemos pretender conservar una estabilidad completa en el sistema social. Los adelantos técnicos y las condiciones y situación del mercado darán lugar necesariamente a cambios."(54)

La conclusión o concretización de las relaciones intergrupo favorecerán un clima de tranquilidad, pero si se descuida el as-

pecto de las condiciones en que los individuos desempeñan su trabajo, se perderá un avance de vital importancia.

Los empleos están clasificados por la dirección y los trabajadores con arreglo a su relativa importancia que, aunque varios individuos ejecuten el mismo tipo de trabajo, hay por lo menos - ciertos criterios para asignarles su posición: la habilidad interpersonal y la ejecución de los operarios.

Para el otorgamiento de las prestaciones se valora no sólo la adaptabilidad y velocidad de los trabajadores, sino también - la conveniencia de introducir incentivos económicos hasta entonces no usados.

Antiguamente las empresas aseguraban estar a punto de la -- quiebra para no dar mayores concesiones a sus obreros "ahora, -- los promedios de producción, las cargas de trabajo, los incrementos otorgados en otras empresas, los índices de inflación, nuestra moneda a futuro, son temas que se manejan en todas las discusiones."(55)

La dirección debe estar de acuerdo en discutir las posibilidades de mejorar el ambiente de las relaciones humanas, creando a la vez más incentivos, mediante la colaboración mutua entre el sindicato y la directiva.

Es incuestionable que "las reacciones del individuo hacia - un sistema de incentivo dependen de sus relaciones con los compa

feros de trabajo...debemos considerar la fábrica como un sistema de partes que dependen entre sí y donde un cambio en una de ---- ellas puede afectar a las otras."(56)

Lo dicho no invalida el hecho de que la retribución ha de - guardar relación directa con la cantidad y la calidad del trabajo efectuado para que sea estimulante.

4.4. RESULTADOS DE SU FRACASO

No basta con confiar en las opiniones personales de los colaboradores al momento de celebrar o revisar la convención colectiva, la importancia que tiene el contrato colectivo de trabajo en el buen desarrollo de la compañía, justifica plenamente el empleo del tiempo, el dinero y los estudios que se requieran para investigar los hechos y reunirlos en la forma que sea de más utilidad al negociador de la empresa.

Es muy riesgoso exponerse a las eventualidades e imprevistos sin capacidad para afrontarlos, es necesario hacer frente a cualquier circunstancia, incluso a lo inesperado, pero con una preparación práctica.

Una vez contando con los preparativos internos, materiales y accesorios, deberá tenerse a la mano un estudio de salarios en que se incluyan índices de proporción entre percepciones y aumentos salariales; los cambios en la productividad se relacionan ciertamente con el costo de la vida.

Listos los preparativos para la contratación colectiva sólo resta la conducción de la misma en forma técnica, "los contratos colectivos firmes se negocian sobre bases objetivas. Mientras mayor es el número de hechos de que disponen los negociadores, menor es el peligro de que las pláticas se lleven adelante en un plano emocional. Mientras más se apeguen las partes a los hechos, más práctico será el procedimiento de negociación de un contrato colectivo. Compilar y analizar los hechos pertinentes es labor -

prolongada y ardua." (57)

La contratación colectiva se puede interpretar en términos tan amplios que abarque temas tales como:

- a) la negociación del contrato; y
- b) la negociación de los problemas de trabajo de los empleados.

En cualquiera de esos aspectos, la contratación eventualmente incluirá puntos como el arbitraje o la conciliación; o lo postre, la contratación colectiva puede llevarse hasta la huelga o el cierre de la empresa.

Al abordarse cuestiones obrero-patronales, los representantes de cada una de las partes, deberán tener el cuidado de tratarlas lo más atinadamente posible, siendo conveniente que se tengan preparados proyectos de redacción de cláusulas para evitar convenios producto de la fatiga o de un estado obsesivo.

En períodos de agitación, como los generados por emplazamientos a huelga o por revisión salarial, la situación es precaria y dificultosa para las empresas; en ocasiones se llega a crear una psicosis entre el mismo personal que provoca una disminución en el rendimiento de los trabajadores y entorpece la realización de los planes de la negociación.

Es imprescindible la perspicacia de los negociantes al concretar sus metas, aunque sepan de antemano que "los contratos colectivos, generalmente, adolecen de algún defecto que la expe---

riencia revela en la aplicación diaria de sus cláusulas."(58)

Sin importar el partido al que se pertenezca, empresarios y trabajadores deben darse la mano para solucionar los antagonismos de cada bando; como medidas recomendables para prevenir los conflictos laborales tenemos la de recopilar o reunir fielmente los datos sobre: salarios, horas de trabajo, empleados, productividad, prestaciones, y otras más, para con ello evitar que se haga uso de la fanfarronería con el propósito de dividir a la oposición sin revelar las propias intenciones.

Hemos dicho que para los trabajadores la existencia de un contrato colectivo que los rija les reporta mayores ventajas que las de los individuales, ahora diremos que "para los patrones, - tenemos las siguientes ventajas: igualdad, evitar la concurrencia desleal, tranquilidad de las empresas..., consecuentemente, los trabajadores u obreros se preocupan por dar mejor rendimiento en su labor y una mejor producción desde el punto de vista de la calidad."(59)

Es utópico pensar que nuestro país fuese un paraíso de armonía industrial por medio de la legislación, sabiendo plenamente que las leyes no son panaceas aplicables a las agitados relaciones entre los hombres; por muy certera que sea la legislación, - se tenderá a substituir la intervención rígida por una flexibilidad en los acuerdos, que dependerá de las propuestas y contrapropuestas.

58 GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO: op. cit., p. 318.

59 TAPIA ARANDA, ENRIQUE: Derecho Procesal del Trabajo; sexta edición, editorial Velux, S.A., México, 1978, p. 165.

puestas inherentes a la negociación colectiva.

La armonía industrial solo florece en un medio de concordia laboral, así, en opinión del doctor Cavazos Flores "el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, nos darán la pauta para lograr un progreso real."(60)

Hay que ser realistas y no dejarse llevar por la euforia laboral, debemos buscar la realidad de cada empresa para lograr -- una mayor productividad, fundada en la tranquilidad y progreso -- laboral.

La diversificación y optimización de la calidad de los productos dependerá en buen grado de que el factor capital obtenga una razonable retribución a su inversión.

El doctor Garzón Ferreyra, al hablar de los contratos colectivos de trabajo, recalca que "la fuerza expansiva de la institución no debe desbordar los cauces naturales que le dieron origen, pues sobrevendría el abuso y la negación del derecho. La expansión de la convención colectiva debe ser natural y conforme a -- las leyes..."(61)

La administración de los pactos normativos de condiciones -- de trabajo debe ser tan cuidadosa en todos sus aspectos, ya que la violación de cualquiera de sus cláusulas constituye un motivo de huelga.

60 CAVAZOS FLORES, BALTASAR: op. cit., p. 638.

61 GARZON FERREYRA, IGNACIO: La Convención Colectiva de Trabajo, ediciones Arayú, Buenos Aires, Argentina, 1954, p. 13.

El contrato colectivo de trabajo es el resultado de la libre discusión entre sus celebrantes, de tal forma que si la convención colectiva no es capaz de encontrar esa fórmula de convivencia puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido.

CAPITULO QUINTO

5. CONCLUSIONES



5. CONCLUSIONES

Conviene ahora hacer una recapitulación cronológica de lo expuesto en el cuerpo de este estudio, concretándose al análisis de las opiniones autorizadas de juristas contemporáneos, cuyos criterios son dignos de crédito.

La locución contrato colectivo de trabajo es desafortunada e impropia, fue producto de la época en que surgió a la vida la propia institución; debemos entender que nació jurídicamente con la promulgación y entrada en vigor de la Constitución de 1917, pues su fundamento lo es el artículo 123 de la declaración de de rechos sociales.

Durante el lapso comprendido desde su creación hasta la ap ri ci ó n de la primera Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, debido al incipiente desarrollo del entonces reciente fenó meno jurídico, su regulación estuvo a cargo del derecho civil -- que pertenece al campo de las relaciones privadas.

No obstante que la fuente de las convenciones colectivas lo era el artículo 123 de la Carta Magna, al hablar de los contra tos de trabajo y del derecho a la formación de asociaciones profesionales, continuaron rigiéndose como en un principio por las leyes del orden común hasta que se reconoció expresamente la validez y existencia del contrato colectivo de trabajo en la ley le boral de 1931; sin embargo, este último ordenamiento, en su ar t í cu lo 16, señalaba al derecho común como fuente supletoria del derecho del trabajo en cuanto no lo contrariara.

Aquel resabio histórico terminó con la Ley Federal del Trabajo de 10 de abril de 1970, que favoreció el florecimiento pleno del derecho laboral y fortaleció su autonomía e instituciones propias, proyectándolo en la actualidad con gran fuerza y prosperidad.

La transición experimentada por las relaciones jurídicas de trabajo, al ser normadas por leyes irrenunciables de orden público, echó bajo tierra el principio de la autonomía de la voluntad y el infundado arrendamiento de servicios que el subjetivismo -- contractualista del derecho civil pretendía sostener.

La naturaleza jurídica de la figura que nos ocupa, ha sido explicada por numerosas teorías que han agrupado los doctrinarios en tres corrientes:

- a) las civilistas, cuyo contractualismo se basa en la autonomía de la voluntad;
- b) las de transición o de tipo ecléctico que no lograron -- desprenderse de los marcos del derecho privado; y
- c) las jurídico-sociales que aparecieron como respuesta a -- la crisis de las teorías civilistas y de transición.

No existe una explicación jurídico privada que se avenga -- con la complejidad de relaciones que de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo derivan; las teorías civilistas -- pertenecen de la autonomía de la voluntad y del subjetivismo individualista que resultan insuficientes para fundar el complejo de -- relaciones jurídicas de carácter objetivo.

Ni las teorías eclécticas pudieron liberarse completamente de las corrientes del derecho privado, ello provocó que sus fun-

damentos endebles carecieran de validez y aceptación.

Tampoco las teorías jurídico-sociales pudieran definir con precisión la naturaleza jurídica de la institución, pues se limitan a señalar algunos de los rasgos inherentes de la misma pero sin tomar el riesgo de explicar su esencia de índole social.

Determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo constituye meramente una cuestión de sistemática o de clasificación, tarea sumamente delicada que asume el doctor Marrío de la Cueva al afirmar que se trata de una institución de derecho público que es la "norma que reglamenta la organización y actividad del poder público"; además, califica a la convención colectiva como fuente autónoma de derecho objetivo.

Por su parte, el doctor de Buen Lozano nos dice que el pacto normativo de condiciones de trabajo encuadra en el grupo de los "actos debidos" que son producto de la manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal, cuentan también con los atributos materiales de la ley, pero carecen de los formales.

Estimo que el mal llamado contrato colectivo de trabajo es una especie del género convención, cuya regulación corresponde única y exclusivamente al derecho social, una institución propia del derecho del trabajo que se rige por los imperativos del derecho objetivo laboral; su gestación puede ser voluntaria, con el acuerdo bilateral de sus celebrantes, o bien forzosa, cuando la parte patronal se niegue a otorgar y firmar el susodicho contrato, ya porque se haya recurrido a la huelga o excepcionalmente -

al arbitraje.

La convención colectiva de condiciones de trabajo es por su naturaleza íntima, distinta del contrato. Las personas pactantes, haya físicas o jurídico-colectivas, son cuantitativamente numerosas, de ahí el calificativo de colectiva; la finalidad es preponderantemente normativa al fijar las condiciones de prestación de los servicios.

Su inderogabilidad por acuerdos privados es opuesta a la idea contractual, siendo la materia vertebral de las convenciones colectivas la regulación genérica de la relación de trabajo.

El contenido de los pactos normativos de condiciones de trabajo se conforma de factores, que juristas han dividido por razones didácticas, de acuerdo a las doctrinas: alemana, francesa e italiana.

Mi inclinación por la doctrina alemana, apoyada por el doctor de la Cueva, se debe a su concisión al clasificar en cuatro elementos las partes del contrato colectivo de trabajo:

- 1º el elemento normativo o núcleo;
- 2º el elemento compulsorio;
- 3º la envoltura protectora; y
- 4º el elemento accidental.

La acreditación del primado del elemento normativo, obedece a que su no inclusión imposibilita la existencia del contrato colectivo de trabajo como tal.

Las características de la institución en turno difieren de la tradicional calificación de los elementos del negocio jurídico-

co, que conocemos, divididos en: esenciales, de validez y de eficacia.

Considero mucho más apropiada la expresión convención colectiva de trabajo que la de contrato colectivo de trabajo, porque así se evitan confusiones en su significación; mi predilección por el vocablo convención, en lugar del de contrato, obedece a que su acepción es mucho más extensa y abarca tanto al "contrato colectivo ordinario" como al "contrato colectivo obligatorio" o "contrato-ley". Es, por tanto, mucho más descriptivo que el que se usa en nuestros días por la legislación laboral.

La convención colectiva de trabajo, ordinaria, es un ente bilateral que ha experimentado transformaciones en el curso de la historia, consolidándose en la actualidad como una institución de verdadera proyección social.

Las convenciones colectivas son el recipiente que engloba las condiciones de prestación de servicios, fin último del movimiento obrero y del derecho del trabajo. En otras palabras, las convenciones colectivas son el continente, mientras que, las condiciones de trabajo son su contenido.

Pasando ahora a la revisión del contrato colectivo, que representa la columna vertebral de esta obra, podemos decir que su objeto tiene un doble carácter: como medida de seguridad de las relaciones entre las partes durante determinado tiempo y como oportunidad de introducir, en el pacto normativo de condiciones de trabajo, estipulaciones más razonables.

La revisión no significa que desaparezca el contrato colec-

tivo de trabajo y que sea substituido por otro, sino que, el primero sufre modificaciones y nada mas. La perdurabilidad de la -- institución está por encima de la contingencia.

Se suman a las características de unidad y perdurabilidad, de la revisión, otros rasgos como los de uniformidad y armonía -- observada entre las partes intervinientes y sus relaciones laborales.

La dualidad de la revisión, tanto anual como bienal, representa un sensible avance en el ajuste de las condiciones de prestación de servicios a las circunstancias reales que vivimos; aun que la revisión anual de los tabuladores en efectivo por cuota -- diaria deja mucho que desear por su periodicidad, podría plantearse la conveniencia de ejercer la revisión salarial, no a un -- plazo determinado, sino cuando las circunstancias económicas la justifiquen.

Por lo que respecta al momento oportuno de la solicitud de revisión, se señalan unicamente plazos máximos, de sesenta días para la bienal y treinta para la anual; sin embargo, se descuida la determinación de los plazos mínimos para su petición, por -- ello podrá darse el caso de que al día siguiente de concluida -- una revisión pueda demandarse la siguiente.

La práctica nos enseña, de acuerdo con lo aseverado por el doctor Cavazos Flores, que los contratos colectivos de trabajo -- se revisan, en un ambiente hostil que les es adverso a las partes, bajo una inminente amenaza de huelga y con pliegos petitorios sindicales muy inflados; los sindicatos obreros al demandar

la revisión salarial anual reclaman, generalmente, el cumplimiento de algunas cláusulas para lograr la revisión integral. Lo que es más, aunque no se solicite la revisión en tiempo, de hecho -- nunca se prorrogan, ya que las organizaciones sindicales empezarán a huelga para presionar con cualquier pretexto al patrón, lo cual no conviene a la empresa.

La extinción de los efectos jurídicos del contrato colectivo de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por la ley, puede ocurrir: por mutuo consentimiento; terminación de la obra; y por cierre de la empresa o establecimiento, cuando se aplique exclusivamente en éstas.

La instrumentación correcta de toda negociación colectiva, se concretiza cuando hacen acto de presencia los presupuestos, -- internos y externos, en tanto que los portavoces de cada una de las partes en la transacción reúnan las cualidades objetivas y -- subjetivas imprescindibles para llevar adelante las conversaciones.

Se contempla una doble relación jurídica en todo contrato -- colectivo: la individual, que se da entre el patrón y cada uno -- de los trabajadores sindicalizados, y la colectiva, que es la -- que se da entre empresa y sindicato.

Es irrelevante el supuesto arreglo entre trabajador y pe--- trón para variar alguna cláusula o estipulación de la convención colectiva, esto se desprende de la interpretación de las normas laborales; en corroboración al aserto anterior, transcribimos la siguiente tesis jurisprudencial:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LA ACCION DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLECTIVA.- Las partes que intervienen en la celebraci3n de un contrato colectivo de trabajo tienen acci3n para demandar la modificaci3n del mismo, pero no as3 los trabajadores individualmente considerados.

Jurisprudencia: Ap3ndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, -
Tesis 39, p. 50.

El contrato colectivo de trabajo se erige como una instituci3n del derecho del trabajo y como columna de la autonom3a obrera, adem3s de ser una importante manifestaci3n constituye un instrumento primordial de convivencia entre trabajadores y patronos; se ha fortalecido de tal manera que, m3s que un arma de lucha, se reafirma como una herramienta de regulaci3n en la vida laboral de las empresas.

La inserci3n del art3culo 123 en nuestra Carta Magna fue -- una respuesta a las exigencias sociales que se ven3an gestando -- hacia m3s de un siglo, cristaliz3 el sentir de la clase trabajadora e instig3 al pensamiento jur3dico de catedr3ticos, investigadores y litigantes. El derecho del trabajo surgi3 e la vida jur3dica en forma definitiva, merced al impulso social canalizado por sus forjadores: los trabajadores.

S3lo desentrenando las raigambres m3s profundas del movimiento obrero descubriremos su esencia, borrando cualquier estigma que se halle injustamente marcado en su seno, hasta proscribir inexorablemente todos los ultrajes de que ha sido v3ctima.

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACION CONSULTADA:

Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para Toda la República en Materia Federal (actualizado, concordado y con jurisprudencia obligatoria. CRUZ PONCE, LISANDRO; LEYVA, GABRIEL); quinta edición, Miguel Angel Porrúa, Editor, México, 1984.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 73a. edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

Ley Federal del Trabajo (comentada con jurisprudencia y tesis sobresalientes. RAMOS, EUSEBIO; TAPIA ORTEGA, ANA ROSA); editorial pac, México, 1985.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, tesis 39, p. 50.

OBRAS CONSULTADAS:

ALONSO GARCIA, MANUEL: Curso de Derecho del Trabajo; cuarta edición, ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973.

BEJARANO SANCHEZ, MANUEL: Obligaciones Civiles; editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1980.

CABANELLAS, GUILLERMO: Derecho Normativo Laboral; bibliográfica Omega, editores librereros, Buenos Aires, Argentina, 1966.

- CASTORENA, J. JESUS: Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo); séptima edición, México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR: El Derecho Laboral en Iberoamérica; -- editorial Trillas, México, 1981.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del Trabajo; Tomo II, editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
- DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE; GARCIA BECEDAS, GABRIEL; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO: Instituciones de Derecho del Trabajo; editorial C.E.U.R.A. (Centro de Estudios Universitarios - Ramón Areces), Madrid, España, 1983.
- DELGADO MOYA, RUBEN: El Derecho Social del Presente; primera edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
- FOOTE, WHITE WILLIAM: Estímulo Económico y Rendimiento Laboral - (trad. al español por Fernando Giménes-Ontiveros Solís); ediciones Rialp, S.A., Madrid, España, 1961.
- GALLART Y FOLCH, ALEJANDRO: Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española; librería Bosch, Barcelona, España, 1932.
- GARCIA DE HARO Y GOYTISOLO, RAMON: Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa; librería Bosch, Barcelona, España, 1961.
- GARZON FERREYRA, IGNACIO: La Convención Colectiva de Trabajo; -- ediciones Arayú, Buenos Aires, Argentina, 1954.

GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO: Manual de Derecho del Trabajo; editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO: Derecho de las Obligaciones; editorial Cajica, S.A., Puebla, México, 1979.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano; tomo II, c - ch, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1983.

MORELLO, AUGUSTO; TROCCHI, ANTONIO: La Revisión del Contrato, - Onerosidad Sobreviviente, Intereses, Indexación; librería editora platense, S.R.L., La Plata, Argentina, 1977.

RANDLE, C. WILSON: El Contrato Colectivo de Trabajo, su Negociación, Revisión, Principios y Prácticas (traducción al castellano por Victorino Pérez); tercera edición, editorial Letras, S.A., México, 1963.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: Manual de Derecho del Trabajo; tercera edición, editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1982.

SORDO GUTIERREZ, JOSE; HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE; VOGEL ZOLNDR, ALFREDO: Administración de Contratos Colectivos de Trabajo; 1a. reimpresión de la 1a. edición, editorial Trillas, - México, 1980.

TAPIA ARANDA, ENRIQUE: Derecho Procesal del Trabajo; sexta edición, editorial Velux, S.A., México, 1978.

TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo; quinta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1980.