



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

"ANÁLISIS DE LOS TÉRMINOS Y CONCEPTOS RELATIVOS A  
LA DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

*Mario Higuera Corona*



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A MI ESPOSA E HIJOS**

Con el gran amor que les tengo  
y quienes son el motivo de mi  
constante deseo de superación.

**A MIS PADRES Y HERMANOS**  
Cuyo estímulo propició la reali-  
zación de este trabajo.

**A MIS MAESTROS Y AMIGOS**  
Con mi sincera estimación.

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO A CARGO DEL  
SR. LIC. ALBERTO TRUEBA URBINA  
Y BAJO LA DIRECCION DEL  
SR. LIC. JOSE DAVALOS MORALES**

## INTRODUCCION

En este trabajo, que constituye mi tesis profesional, desarrollo en la primera parte un estudio general acerca de la institución jurídica llamada Contrato Colectivo de Trabajo, en el que toco los puntos siguientes: concepto, denominación, requisitos de existencia y validez, contenido, efectos, y violaciones y sanciones.

En la Segunda Parte de esta obra, que representa la esencia de mi tesis, trato de desarrollar un estudio sobre la duración del contrato colectivo, así como sus diversas etapas.

En mi trabajo principalmente ataco la terminología usada por los autores y la legislación, y, además, trato de precisar algunos conceptos mal delineados, como los de duración, modificación, terminación y prórroga del contrato colectivo de trabajo, entre otros.

Aparentemente, haciendo una apreciación superficial, este estudio no tiene ninguna utilidad práctica. Pero si existen en realidad razones para fijar con exactitud, claridad y corrección la terminología y los conceptos referentes a esta materia.

En el Derecho, y principalmente en la materia laboral, es donde, sin excusa, debe haber más exactitud, más facilidad de asimilación de los textos, más corrección en el uso de los términos y una mejor y más apropiada delimitación de los conceptos. Pues se corre el peligro de que, con el pretexto de la interpretación o de la integración de las leyes, se deforme el sentido correcto del pensamiento de los legisladores, abusando de que éstos, aunque teniendo ideas correctas, han caído en falta de claridad en sus pensamientos o en falta de propiedad en el uso de las palabras.

Y no se puede alegar que la práctica laboral mexicana ha subsanado los defectos de la Ley, ya que en realidad se observa ésta conforme a los deseos de los legisladores. Pues no obstante lo anterior, debemos pensar no sólo en el momento presente sino además en el futuro.

Ya que existe el peligro de que las resoluciones judiciales, y en especial las que crean jurisprudencia, puedan más adelante, al interpretar los textos oscuros o contradictorios, y al integrar las lagunas de la ley, darle un sentido diferente e incorrecto al texto legal. Y al suceder ésto, generalmente, lo sabemos, será en perjuicio de la parte asalariada.

Espero que con lo anterior haya quedado demostrada la utilidad práctica de este trabajo.

MARIO HIGUERA CORONA,

## PRIMERA PARTE

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

#### CAPITULO I: CONCEPTO.

A) DEFINICIONES DE NUESTROS AUTORES.—Iniciamos este trabajo acerca del contrato colectivo de trabajo, con la exposición y análisis de algunas de las definiciones que de él se han elaborado. A continuación transcribimos varias de esas fórmulas breves y claras en que se exponen los elementos esenciales de nuestro objeto de estudio:

Mario de la Cueva (1) nos dice: "El Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios".

J. Jesús Castorena (2) define el contrato colectivo de trabajo en la siguiente forma: "Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquellos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma".

Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta que el contrato colectivo de trabajo es: "El estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un patrón o agrupación de patronos, por la otra, y que tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos individuales de trabajo". (3).

1.—Mario de la Cueva; Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, p. 632.

2.—J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971, p. 271.

3.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, p. 2.

B) DEFINICION LEGAL Y SU ANALISIS.—Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Art. 386, expresa lo siguiente: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Analizando la definición anterior, vemos que la Ley usa el término convenio, que jurídicamente se define cuando se trata del convenio "Latu sensu", como todos lo sabemos, como el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. Aparentemente el uso del término convenio es correcto; sin embargo, en ocasiones, la celebración del contrato colectivo de trabajo no es debida al acuerdo de sindicato obrero y patrón, sino que es celebrado aún en contra de la voluntad de este último.

Debido a lo anterior algunos autores se abstienen de usar el término civilista de convenio para definir el contrato colectivo de trabajo; al efecto, el maestro Alberto Trueba Urbina (4) señala: "En el derecho mexicano del trabajo el término "contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123. Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un "contrato evolucionado" en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho de trabajo".

"Por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley".

En cuanto a los demás elementos de la definición legal, para no incurrir en repeticiones innecesarias, remitimos a lo que se expone más adelante, al hablar de los sujetos, el objeto y el ámbito de validez del contrato colectivo de trabajo.

4.—A. Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. 683.



C) **CARACTERISTICAS ESPECIFICAS.**—Los autores han expuesto determinados caracteres exclusivos del contrato colectivo de trabajo que lo diferencian de los demás contratos con los que comparte perfiles generales, delimitando el concepto del mismo y dándole una fisonomía particular.

a) Es una Institución de Derecho Social.—El maestro Trueba Urbina, desarrollando su teoría integral del Derecho del Trabajo, y apoyándose en las opiniones de notables juristas, nos dice (5): "Se han escrito hermosas páginas a partir de las conferencias del ilustre maestro de Burdeos, Leon Duguil, en Buenos Aires, en 1912, las cuales originaron dos bellos libros, 'Las Transformaciones del Derecho Privado' y 'Las Transformaciones del Derecho Público'. — Houriou, Sinzheimer y cuantos le han seguido encuentran en el contrato colectivo, por la fuerza que significa la asociación profesional obrera, el nacimiento de un derecho autónomo. Carnelutti disuelve el binomio doctrinal de considerar el contrato colectivo como institución de derecho privado o institución de derecho público, descubriendo en él un *tertium genus*, con mecánica de contrato y dinámica de reglamento, y más tarde grandes maestros europeos participan con nuevas ideas que resultan fallidas si no conciben el contrato colectivo como institución de derecho social".

"El contrato colectivo no es institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte, porque el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social".

b) Es un contrato Normativo.—Según afirmación de Rodolfo Cepeda Villarreal, es un contrato normativo, fuente de derecho objetivo, pues en él se establecen imperativamente las condiciones generales de prestación del trabajo, las cuales obligatoriamente deberán formar parte de los contratos individuales.

Lo anterior lo confirma J. Jesús Castorena al decir (6) "El contrato colectivo de trabajo es esencialmente, un grupo de normas que regula una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma naturaleza. Ese régimen jurídico se aplica a una o varias empresas. No importa que el sindicato

5.—Ibidem, pp. 383 y 384.

6.—J. Jesús Castorena, Op. Cit., p. 271.

sea de industria, profesional, o de empresa; el contrato colectivo de trabajo es siempre régimen de empresa".

**Características propias del elemento Normativo.**—Mario de la Cueva estudia ampliamente los caracteres del contrato colectivo de trabajo (7) en nuestra legislación laboral: Señala que existen caracteres referidos al contrato en sí mismo y los denomina caracteres generales del contrato colectivo de trabajo y que existen otros caracteres, referidos particularmente al elemento normativo, llamándolos caracteres especiales del elemento normativo del contrato colectivo de trabajo.

Hablando de los primeros, De la Cueva enumera los siguientes caracteres: 1.—El contrato colectivo puede únicamente celebrarse por un sindicato obrero; 2.—La celebración del contrato colectivo de trabajo es obligación del empresario; y 3.—Formas de adquirir vida jurídica del contrato colectivo. Desarrollaremos el estudio de estos caracteres al hablar de los sujetos y del nacimiento del contrato colectivo en el inciso "a" del capítulo III de esta Primera Parte y en el capítulo I de la Segunda Parte.

Señala, el autor citado, a propósito de los caracteres especiales del elemento normativo, que el contrato colectivo de trabajo mexicano, en primer lugar, es un contrato de empresa, puesto que se extiende, no sólo a los miembros de la asociación profesional que lo pactó, sino a todos los trabajadores de la empresa.

A propósito de lo anterior, nuestra Ley Federal del Trabajo expresa en su Art. 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". Esta disposición aparentemente encuentra apoyo en el Art. 123 constitucional que establece el principio de la igualdad de salario. Ya que se violaría esa igualdad al prestar el trabajo los miembros del sindicato contratante en condiciones diferentes a las establecidas para los demás trabajadores de la empresa. Confirmado lo anterior, dice el Art. 395 de la Ley: "... Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo..."

Como segundo carácter especial del elemento normativo, habla el au-

7.—Mario de la Cueva, Op. Cit., pp. 560 y ss.

tor citado de la inmediatez o vigencia automática del contrato colectivo de trabajo, diciendo textualmente (8): "Una vez celebrado el contrato colectivo, produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, quiere decir, las cláusulas del contrato colectivo pasan, de pleno derecho y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional, a formar parte de los contratos individuales de trabajo, o bien, el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo".

Esta característica no está consignada expresamente en la Ley; sin embargo puede fundarse indirectamente en lo que dispone ésta en sus Arts. 386 y 390. El primero de ellos, al definir el contrato colectivo de trabajo, dice que éste tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (el cual se obliga a realizar el trabajador, mediante un contrato individual). Y el segundo de los preceptos ordena que, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento para su depósito. Por lo que, desde ese instante, se exige la celebración de los contratos individuales de trabajo de acuerdo con lo establecido en el contrato colectivo y se ajustan automáticamente a éste, los contratos individuales celebrados con anterioridad al depósito.

La inderogabilidad o vigencia incondicionada del contrato colectivo de trabajo, tercer carácter especial del elemento normativo, lo funda Mario de la Cueva, exponiendo que (9) "... El principio es corriente en el Derecho Extranjero y la mayoría de las legislaciones, Francia la primera, contiene un precepto expreso. Por otra parte, todo el esfuerzo de los profesores de derecho civil de comienzos del siglo tendía, precisamente, a justificar la inderogabilidad de las cláusulas del contrato colectivo; sería, pues, contrariar la esencia y los propósitos de la institución, negar la validez del principio. Además, es indudable supuesto de nuestra legislación; todos los preceptos legales descansan en el reconocimiento de la idea. Y por último la práctica uniforme de la vida jurídica mexicana ratifica su vigencia".

"Por lo demás, el Artículo 48 de la Ley —el autor habla de la Ley anterior— puede usarse para apoyar la solución; dice el precepto que 'las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa'; La expresión categórica parece indicar que no se admite derogación alguna, esto es, que las estipulaciones respectivas se imponen autoritariamente".

8.—Ibídem, p. 568.

9.—Ibídem, p. 569.

La minuciosidad del contrato colectivo de trabajo es el cuarto y último carácter de este grupo, respecto del cual el citado jurista señala que se debe distinguir entre contrato colectivo de trabajo y contrato tipo. Afirma que en el primero de ellos se fijan normas generales y abstractas que habrán de concretarse en los contratos individuales de trabajo. En el segundo, el contrato tipo, por el contrario, se contienen las cláusulas, ya particularizadas, que se establecerán en los contratos individuales.

Aplicando lo anterior a nuestro contrato colectivo de trabajo, concluye De la Cueva (10): "Ahora bien, si se consideran los contratos colectivos mexicanos se notará que se acercan al segundo grupo, o sea, constituirán "contratos tipo": En efecto, el contenido del elemento normativo de los contratos colectivos es de tal manera minucioso, que nada puede agregarse, ni hace falta tampoco individualizar las normas, porque ya lo están. Desde ese punto de vista el contrato colectivo mexicano es un contrato individual de trabajo tipo o si se quiere, es el conjunto de tipos a que deben acomodarse los contratos individuales de trabajo".

Creemos que con las ideas arriba expuestas se ha dado una concepción general y sintética de la estructura y naturaleza del contrato colectivo de trabajo; con lo que ha quedado, cuando menos de manera básica, delimitado el concepto del mismo.

## CAPITULO II: DENOMINACION

Antes de llegar a la parte medular del estudio del contrato colectivo de trabajo, que se refiera a los requisitos de existencia y validez de este, vamos a exponer el problema de la denominación del llamado contrato colectivo de trabajo.

Juristas del siglo pasado, en Alemania, lo llamaron "Contrato de Tarifa", debido a que en estos se establecían, en aquel país, principalmente las tarifas de salarios.

"Concordato de Trabajo" fué denominado por otros, alegando que al celebrarlo patrón y trabajadores, ponen fin, al menos durante algún tiempo, a una lucha económica.

En Francia la ley reglamentaria del contrato colectivo, promulgada a principios de éste siglo, aunque estructurandolo como un contrato, lo llama "Convención Colectiva de Trabajo", utilizando el término propuesto por Leon Duguit, quien no admitía para la institución que nos ocupa, el carácter de contrato, pues la consideraba una fuente autónoma de derecho.

El país más prolífico en cuanto a denominaciones para el llamado contrato colectivo de trabajo ha sido España; que lo ha llamado: "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo", "Bases de los Jurados Mixtos del Trabajo", "Bases Convencionales Plurales de Trabajo" y, por supuesto, "Contrato Colectivo de Trabajo".

Sin embargo, el término contrato colectivo de trabajo ha sido el utilizado corrientemente. Los autores del siglo pasado, fundándose en tradiciones civilistas, le asignaron ese nombre al surgir a la vida jurídica por vez primera. Y así ha sido llamado hasta la fecha por la mayoría de los autores y legislaciones, incluyendo la legislación hispanoamericana y particularmente la mexicana, a pesar de los intentos por cambiar su denominación.

Varios autores mexicanos, objetan que "contrato colectivo de trabajo", es un término inadecuado para nuestra institución: principalmente, al utilizar la palabra contrato, no se define a nuestro objeto de estudio con

fidelidad; pues no siempre, como ya antes quedó demostrado, el llamado contrato colectivo de trabajo, es el resultado de un acuerdo de voluntades.

Se dice que nuestra institución se debe delimitar prescindiendo de ideas nacidas dentro del ámbito del Derecho Civil, las cuales son inapropiadas para definir una figura jurídica contenida, no en el Derecho Privado, sino en el Derecho Social.

A pesar de eso, debido a la popularidad del término en la Doctrina y la Legislación, y por obvias razones prácticas, seguiremos utilizando la denominación contrato colectivo de trabajo.

### CAPITULO III: REQUISITOS DE EXISTENCIA Y VALIDEZ

Con excepción del objeto, la forma y el depósito, la Ley no se ocupa expresamente de los demás requisitos para la validez y existencia del contrato colectivo, tales como la capacidad y el consentimiento de los sujetos y la licitud en el objeto, los cuales no podemos dejar de estudiar; por lo que nos vemos en la necesidad de analizar interpretando la Ley y basándonos en los principios generales del Derecho del Trabajo, de acuerdo con la Teoría Integral, en la forma siguiente:

#### A) SUJETOS.

**QUIENES PUEDEN CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO.**—No cualquier sujeto puede celebrar un contrato colectivo, a diferencia de lo que sucede en el Derecho Civil. El problema lo estudiaremos por separado para los trabajadores y los patrones:

I.—Parte Obrera.—a) Teorías: Han sido expuestas varias teorías, en cuanto a quien o quienes pueden celebrar un contrato colectivo de trabajo por parte de los trabajadores: desde aquellos que consideraban que podía celebrarse por una simple y temporal agrupación de hecho, hasta quienes exigen que sea un sindicato obrero con personalidad jurídica el que pacte el contrato colectivo, pasando por los que admitían que fuera celebrado por una agrupación permanente pero sin personalidad reconocida por la Ley.

A continuación exponemos las tres teorías principales en relación con el problema que nos ocupa.

1) Tesis de la agrupación de hecho temporal.—Hubo ocasiones en que el contrato colectivo de trabajo fué celebrado por agrupaciones de trabajadores, carentes de personalidad jurídica, constituidas exclusivamente para la celebración del contrato y que, una vez pactado éste, se disolvían.

Rodolfo Cepeda Villarreal (11) dice que algunos países, a principios

11.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, p. 7.

del siglo, admitieron la celebración de los contratos colectivos de trabajo por esta clase de agrupaciones, entre ellas Francia y Suiza.

2) Agrupación de hecho permanente.—En algunas viejas Leyes europeas, como la Ley francesa de 1919 y la Ley alemana anterior a la 2a. guerra mundial, se permitió la celebración de contratos colectivos por agrupaciones permanentes de trabajadores, faltas de personalidad jurídica.

Esas agrupaciones permanentes eran generalmente sindicatos a los que la Ley no les reconocía personalidad; pero que, no obstante, si les permitía celebrar contratos colectivos.

3) Sindicato de Trabajadores.—La tesis que ha prevalecido hasta nuestros días, y la más observada en las legislaciones actuales, por considerarse la correcta, es la que sostiene que el contrato colectivo de trabajo solo puede ser celebrado por los trabajadores por medio de un sindicato con personalidad jurídica.

Charles de Vischer, citado por Mario de la Cueva (12), sostiene ésta última teoría, argumentando que cuando los trabajadores por medio de una unión temporal o aún de una agrupación permanente sin personalidad, celebran un contrato colectivo de trabajo con un patrón, solo se crean un grupo de relaciones individuales, pues no hay un sujeto único titular de los derechos y obligaciones colectivas de la parte obrera, consignados en el contrato colectivo. Por lo cual concluye que únicamente una asociación obrera con personalidad jurídica, puede no solo celebrar el contrato, sino exigir su cumplimiento.

b) Nuestra Legislación: La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, exige tácitamente que el contrato colectivo sea celebrado por parte de los trabajadores, mediante un sindicato o sindicatos, al expresar lo siguiente: "Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Nuestra Ley, siguiendo la tesis sindicalista, no permite que el contrato colectivo sea celebrado por una asociación profesional de trabajadores que no haya cumplido con los requisitos de constitución y de registro exigidos por la misma.

12.—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, pp. 486 y 561.



II.—Parte Patronal.—El empresario, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores, puede celebrar el contrato colectivo de trabajo, en forma individual o agrupándose con otros patronos temporalmente con el fin exclusivo de pactar el contrato; pudiendo también hacerlo, claro está, por medio de un sindicato patronal.

El fundamento de esa libertad, por lo que hace al sujeto patronal, lo explica Mario de la Cueva (13) exponiendo que: ". . . pero, en cambio, es dable que el autor de la institución sea un solo patrono, o varios obrando aisladamente, o una asociación profesional de patronos. Esta diferencia se motiva en el hecho de que el contrato colectivo de trabajo es derecho de la empresa y, en esa virtud, solamente es esencial la participación de los factores internos a la empresa".

Sin embargo, no siempre se ha pensado de esa manera. Hubo algunas legislaciones que en un tiempo exigieron determinadas calidades al sujeto que celebraba el contrato colectivo por la parte patronal. Al efecto dice Mario de la Cueva (14): "Las únicas Legislaciones que exigían la intervención de un sindicato patronal eran la italiana y la española, esta última para la celebración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, pero en los dos casos se justificaba la exigencia por cuanto las reglas jurídicas que se creaban habrían de aplicarse a todos los patronos de la categoría profesional o de la demarcación territorial".

Ahora bien, en caso de que el contrato colectivo sea celebrado por un sindicato patronal, éste debe llenar los mismos requisitos que se exigen para el sindicato obrero contratante. En relación con esto Rodolfo Cepeda Villarreal (15) afirma que: ". . . debe entenderse que las legislaciones que exigen determinados requisitos de constitución y de reconocimiento de los sindicatos que celebran un contrato colectivo los exigen por igual a los sindicatos de trabajadores y a los sindicatos de patronos cuando, en la celebración del contrato colectivo intervienen agrupaciones sindicales por ambas partes contratantes; en tal forma que resultaría absurdo pensar la posibilidad de que se celebre un contrato colectivo entre una agrupación sindical con existencia legal y jurídicamente reconocida y una agrupación sindical que estuviese solamente de hecho constituida y que se reconociera validez a la celebración de dicho contrato colectivo. Por lo que una legislación solo admite la celebración de dichos contratos, a los sindicatos que

13.—Ibíd., p. 633.

14.—Idem.

15.—R. Cepeda Villarreal, Op. Cit., p. 8.

tengan existencia legal y que estén jurídicamente reconocidos".

En resumen, y de acuerdo con lo ordenado en el artículo 386 de la Ley, pueden celebrar el Contrato Colectivo un patrón o un grupo de patronos, o bien un sindicato o varios sindicatos patronales. Por el contrario, por parte de los trabajadores, solo pueden celebrar este, un sindicato o varios sindicatos obreros.

**CAPACIDAD.**—Habiendo ya determinado quienes son los sujetos que celebran el contrato colectivo de trabajo, nos toca ahora precisar los requisitos que deben llenar esos sujetos, para poder legalmente celebrar ese contrato.

También en este aspecto se aparta la legislación de lo establecido en el Derecho Común, principalmente por lo que se refiere a los trabajadores.

El sindicato obrero que celebre el contrato colectivo de trabajo debe observar determinadas exigencias de capacidad para poder ser titular del derecho a celebrar el contrato colectivo: haber cumplido con los requisitos de constitución exigidos por la Ley y estar debidamente registrado ante la autoridad correspondiente.

Pero no basta que el sindicato tenga el derecho a celebrar el contrato colectivo; sino que necesita ejercitar ese derecho y para hacerlo acude a la Institución de la representación.

El sindicato, como persona moral que es, necesita de un representante que ejercite los derechos de que aquel es titular. Estando entre esos derechos el de celebrar el contrato colectivo.

La Ley determina quien será el representante del sindicato, disponiendo al efecto en lo conducente el Art. 376. "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. . ."

Ese representante debe acreditar su personalidad, conforme a lo que dispone el Art. 709, fracción II que dice: "La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes: . . . II.—Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. . ."

Comentando el artículo anterior, expresa el Licenciado Trueba Urbina (16): "En el caso especial de la Fracción II, los representantes de los sin-

16.—A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada), 4a. Edición, México, 1970, p. 326.

dicatos deberán acreditar su personalidad con la copia certificada que para el efecto les expida la autoridad que registró el sindicato, pero tratándose de acreditar la personalidad de los sindicatos registrados, ipso jure o fictamente, la personalidad se acreditará en caso de que las autoridades respectivas no expidan la constancia de rigor, por medio de las solicitudes a que se refiere el artículo 366, selladas por la autoridad ante la cual se presentaron las solicitudes".

Tratando el caso de que en los estatutos se prevea el órgano de representación del sindicato de trabajadores, Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta (17): "La voluntad de las asociaciones profesionales, en la celebración de los contratos colectivos, generalmente se expresa por las personas que forman los órganos representativos de la asociación, de acuerdo con sus propios estatutos. En la inteligencia de que tales órganos, competentes por estatuto, en ocasiones tienen la facultad de delegar su representación, especialmente para la celebración de un contrato colectivo. En cualquier forma, debe advertirse que no siempre los órganos encargados de representar a la asociación profesional, tienen amplia y absoluta facultad para la celebración de los contratos colectivos; sino que en los propios estatutos se le limita de una manera expresa facultándolos para la celebración del contrato colectivo, a reserva de que dicho contrato sea aprobado por una cierta y determinada mayoría de los miembros que integran la asociación profesional constituidos en Asamblea General Extraordinaria que tenga por objeto precisamente la aprobación del contrato colectivo que se hubiera celebrado por el órgano en dicha forma facultado. Otro tanto sucede en relación con los apoderados especiales o personas a las que el órgano competente por estatuto, haya delegado la facultad para la celebración del contrato colectivo, pues entonces la celebración de dicho contrato se lleva a efecto con la reserva de aprobación por parte del órgano representativo de la asociación profesional de que se trate. En todos estos casos el contrato colectivo de trabajo no surte efecto hasta en tanto no se haya resuelto la condición suspensiva".

Si celebra el patrón el contrato colectivo de trabajo individualmente o en grupo, pero no por medio de un sindicato, será apto para pactarlo, si llena los requisitos de capacidad exigidos por el derecho común.

Ahora bien, si celebra el contrato un sindicato patronal, este deberá llenar los mismos requisitos de capacidad y representación exigidos por la Ley para un sindicato obrero.

17.—R. Cepeda Villarreal, Op. Cit., pp. 8 y 9.

**CONSENTIMIENTO.**—Por lo que se refiere al consentimiento, también nuestro derecho del trabajo rompe los moldes clásicos del Derecho Privado.

Aunque generalmente el contrato colectivo es pactado de común acuerdo entre patrón y trabajadores, hay ocasiones en que la Ley establece que se celebre sin el consentimiento del patrón.

Produciendo un cambio trascendental y divergiendo de las ideas que sobre el particular imperaban en las leyes extranjeras, las que se alimentaban de los principios individualistas y liberales de igualdad de las partes y de no intervención del Estado, la Ley Federal del Trabajo de 1932, estableció la obligación para el patrón de celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Esta obligación no encuentra fundamento en la Constitución Política de 1917, por lo que ha justificado su establecimiento en la legislación ordinaria, La Suprema Corte de Justicia, alegando que: "... el Estado, por virtud del Artículo 123 Constitucional, ha modificado la política abstencionista del sistema liberal, sustituyéndola por el intervencionismo, como medio de regular la justa y equitativa distribución de la riqueza y, consiguientemente, de fijar lo que a cada parte corresponde en el fenómeno de la producción; política que no puede estimarse limitada a la creación del artículo 123, que constituye únicamente el mínimo de garantías en favor de la clase trabajadora, porque si respetando este mínimo se dejara a las partes libertad absoluta para fijar las cláusulas de los contratos, resultaría que el Estado intervino tan sólo una vez en el fenómeno de la producción, para inmediatamente después adoptar, de nueva cuenta, una actitud abstencionista, lo que no se compagina con el intervencionismo del Estado como política que rige la vida de la colectividad en todo momento de la actividad y es esta nueva política la que hace que el Estado se vea obligado a intervenir; a medida que van cambiando las condiciones de las empresas deben corresponder también mayores beneficios para los obreros, y si las partes no se ponen de acuerdo para fijar esos beneficios corresponde intervenir al Estado para fijarlos autoritariamente, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje." (18).

Mario de la Cueva fundamenta la obligación impuesta en la Ley a los patronos para celebrar el contrato colectivo diciendo que: "... Ahora bien, cuando sesionó el Constituyente mexicano, el derecho colectivo de trabajo se presentó como el medio indicado para asegurar aquella finalidad pri-

18.—Cía. de Petróleos El Aguila, S. A. y Coags.—Amparo Directo No. 2 de 1938.—Sec. 2a., 1o de Marzo de 1938. T. LV, pág. 200.

mordial; pero eso, según acabamos de decir, elevó la huelga a la categoría de un derecho y pudo también el legislador ordinario declarar que era obligatorio para los empresarios celebrar los contratos colectivos. En este mismo orden de ideas, cabe recordar la fracción VII del artículo 123, relativa a la igualdad de trato para todos los obreros; el principio tiene su realización natural en el contrato colectivo de trabajo, por lo que, si el Estado está obligado a imponer el principio, debe igualmente imponer su forma natural de realización. En suma, el Estado mexicano está subordinado a la constitución y obligado a hacerla cumplir, por lo que se encuentra obligado a imponer el derecho del trabajo y los medios adecuados para su desenvolvimiento." (19).

Al leer las siguientes líneas del maestro Alberto Trueba Urbina, vemos con claridad el por qué la Ley Federal del Trabajo impuso ese deber a los patrones de celebrar el contrato colectivo de trabajo, el que en esencia es diverso del contrato regulado por el Derecho Privado: "En el derecho mexicano del trabajo el término "contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123. Precisamente al referirse al contrato de trabajo el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un "contrato evolucionado" en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo."

"Por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la Ley." (20).

Para Mario de la Cueva la Ley Federal del Trabajo establece, en cuanto al consentimiento de los sujetos, cuatro formas de celebración del contrato colectivo. En los dos primeros casos se da el consentimiento de las dos partes contratantes, y son: 1) Forma natural ó normal, en que el patrón y trabajadores celebran de común acuerdo el contrato colectivo (Art.

19.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 562.

20.—A, Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. 383.

386 de la Ley Federal del Trabajo); 2) Por acuerdo entre trabajadores y patrones para poner fin a la huelga (Art. 387 y Art. 450 fracción II). Las otras 2 hipótesis de celebración del contrato colectivo, y en las que falta el consentimiento del patrón, son las siguientes: 3) Establecimiento del contenido del contrato colectivo por laudo arbitral (Art. 387 y Art. 469 Frac. III); y 4) Por laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 387 y Art. 469 fracc. IV) (21).

La anterior obligación no es arbitraria, puesto que se obliga al patrón a celebrar el contrato colectivo, pero no a que firme un contrato colectivo con determinado contenido.

Para los trabajadores, por supuesto, fundando nuestra interpretación en los principios protectores y reivindicadores que deben nutrir al derecho del trabajo, no hay obligación imperativa de celebrar el contrato colectivo de trabajo.

## B) OBJETO.

El objeto que persiguen el patrón y el sindicato obrero al celebrar el contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones conforme a las cuales los trabajadores han de prestar sus servicios, durante un tiempo determinado, en la empresa o establecimiento de que se trate.

Según el Art. 386 de la Ley, el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en: "... Establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Esas condiciones que se establecen en el contrato colectivo y según las cuales se debe prestar el trabajo son, entre otras, las siguientes: la duración máxima de la prestación diaria del trabajo (jornada de trabajo), la prolongación máxima de la prestación diaria del trabajo por causas extraordinarias (horas extras), la duración mínima del descanso concedido durante la prestación diaria del trabajo, el día o días de descanso semanal en la prestación del trabajo, períodos más o menos extensos de días de descanso en la prestación del trabajo (vacaciones), el monto mínimo de la contraprestación en efectivo a cambio de la prestación del trabajo (salario), etc.

Nuestra Ley establece al respecto lo siguiente:

"Art. 391.—El Contrato Colectivo contendrá:

IV.—Las jornadas de trabajo;

21.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 564.

V.—Los días de descanso y vacaciones;

VI.—El monto de los salarios; y

VII.—Las demás estipulaciones que convengan las partes".

La Ley Federal del Trabajo, en su Art. 394, prohíbe que las condiciones de prestación del trabajo que se establezcan en el Contrato Colectivo, sean menos favorables para los trabajadores, que las ya establecidas por el contrato que se encuentra vigente en la empresa de que se trate.

El maestro Trueba Urbina, ampliando la disposición anterior, opina acertadamente que esas condiciones de trabajo a establecerse en el Contrato Colectivo no sólo deberán ser superiores a las establecidas por el contrato colectivo vigente, sino también superiores a las ya adoptadas por la legislación, jurisprudencia y costumbre laborales.

Exponiendo el maestro Trueba Urbina su pensamiento al respecto, en la siguiente forma: "... El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las Leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior". (22).

Lo dicho anteriormente por el maestro Trueba Urbina lo corrobora el Art. 56 de la Ley Federal del Trabajo al decir: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, creencias religiosas o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Del anterior artículo también se desprende que esas condiciones que se establezcan en el contrato colectivo de trabajo, deberán ser iguales para trabajos iguales.

Objeto Principal y Objetos Accesorios.—Obviamente el objeto principal que se busca al celebrar el Contrato Colectivo es establecer las condiciones en que los trabajadores prestarán sus servicios. Pero también tienen en mente los trabajadores y patrones, al celebrar el Contrato Colectivo, conseguir el mejoramiento de la clase trabajadora en varios aspectos de cá-

22.—A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada), 4a. Edición, México, 1970, p. 159.

rácter colectivo, pero que no se refieren a las condiciones de prestación del trabajo.

Son objetos accesorios del Contrato Colectivo, por ejemplo, tratar de conservar la salud de los trabajadores, aún fuera del lugar de trabajo, por medio de la estipulación en el Contrato Colectivo, de la obligación de establecer hospitales, clínicas y seguros por enfermedades o accidentes. También es objeto accesorio el perseguir la educación y el mejoramiento cultural y físico de los trabajadores al estipular en el contrato colectivo, como obligatorio, construir escuelas, centros culturales y deportivos, etc.

**Objeto Inmediato y Objeto Mediato.**—El objeto inmediato del Contrato Colectivo de Trabajo, como ya lo hemos visto, es establecer las condiciones en que se prestarán los servicios; sin embargo éste es sólo un medio para conseguir el objeto mediato del Contrato Colectivo más importante y extenso que aquél.

La doctrina en general afirma que el objeto mediato del Contrato Colectivo de Trabajo es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo. Este equilibrio es necesario conseguirlo por medio del Contrato Colectivo, en virtud de que escapa a la legislación laboral su regulación y mantenimiento, ya que ese equilibrio de los factores de la producción varía con el tiempo, y sólo mediante el Contrato Colectivo de Trabajo, que se modifica periódicamente, es posible mantenerlo o restituirlo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo confirma lo anterior al decir a propósito de la legislación laboral, de la cual el Contrato Colectivo forma parte, lo siguiente: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos." (23).

El maestro Trueba Urbina, discrepando con lo anterior, afirma que el Contrato Colectivo de Trabajo, constituye una de las principales instituciones establecidas en el Art. 123 Constitucional, con funciones no sólo proteccionistas, sino además reivindicatorias, las que son características del derecho del trabajo en general, según se desprende del siguiente párrafo: (24) "... Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un 'contrato evolucionado' en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123

23.—Artículo 2o.

24.—A. Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. 383.



entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo.

Por lo anterior nos damos cuenta que para el maestro Trueba Urbina el Contrato Colectivo de Trabajo tiene como fin mediato no sólo la protección y mejoramiento de los trabajadores, mediante el establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, sino además la reivindicación de la clase proletaria. Al efecto dice el maestro Trueba Urbina, lo siguiente: (25) "... El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales..."

Y comentando el Art. 2o. de la Ley Federal del Trabajo, expresa el Lic. Trueba Urbina: "Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquéllas se encamina a conseguir el llamado 'justo medio aristotélico' que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón." (26).

### C) FORMALIDADES Y DEPOSITO.

De nada serviría la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, si no se celebrara de acuerdo con ciertas formalidades que le dieran claridad, inalterabilidad, publicidad, en una palabra, positividad, entre los miembros de las clases de contratantes y de los terceros.

Por eso nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su Art. 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 Conciliación y Arbitraje".

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

25.—Ibidem, p 384.

26.—Ibidem, p. 257.

La forma escrita es el mejor medio para determinar con claridad, exactitud y certeza las estipulaciones que integran el contrato colectivo de trabajo.

Pero como el Contrato Colectivo se hace constar en escrito privado, y no en un documento firmado ante autoridad pública o fedatario, es necesario dotar a ese contrato de firmeza, de inalterabilidad; lo cual se logra con el depósito de una copia del mismo ante la autoridad competente, además de la posesión de una copia del Contrato por cada una de las partes contratantes.

El Contrato Colectivo no depositado está viciado de nulidad absoluta, no produce ningún efecto.

J. Jesús Castorena comenta en relación con lo anterior lo siguiente: "Formalidad.—Es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo por escrito y hacer de él tres ejemplares. Sin este requisito el contrato colectivo de trabajo es nulo. La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad, a la cantidad de materias que regula el contrato colectivo de trabajo que no pueden confiarse a la memoria, que requieren de precisión. El acto se erige por tales circunstancias, en solemne. Art. 390." (27).

"Depósito.—El contrato colectivo de trabajo debe además, depositarse ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de Industrias de jurisdicción local, y ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, si se trata de empresas de jurisdicción federal. Art. 390."

"El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es el de la formalidad. El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales, dice el Art. 390 de la Ley, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes. La declaración comprende a las partes mismas, el contrato no depositado no las obliga, ni puede oponerse a terceros..."

"... El depósito es, además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección de los derechos de terceros, de los interesados, de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo, porque así consta auténticamente su celebración y ninguna otra asociación obrera, con capacidad para hacerlo, puede pretender la celebración del contrato colectivo, pues de poseer derecho para asumir la representación colectiva nace para él la obligación de la titularidad del contrato". (28).

27.—J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971, pp. 265 y 266.  
28.—Idem.

## CAPITULO IV: CONTENIDO

**Definición.**—El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo es el conjunto de declaraciones y de cláusulas o normas que integran ese contrato.

No es correcto identificar el contenido del Contrato Colectivo con el objeto del mismo. El objeto es la finalidad que se persigue al celebrar el contrato colectivo y que consiste en establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo; a diferencia del contenido, que es la serie de declaraciones, estipulaciones y acuerdos establecidos en forma de cláusulas en el Contrato Colectivo y que son medio para conseguir el objeto del contrato.

**Clasificación del Contenido del Contrato Colectivo.**—En la doctrina extranjera existen numerosas clasificaciones del clausulado del Contrato Colectivo. Entre los autores que han elaborado esas clasificaciones están: Philipp Lotmar, Berthélemy Reynaud, Paul Pic, Walter Kaskel y Hueck Nipperdey, La Oficina Internacional del Trabajo, Wilson Randle, De Visscher, etc. (29).

En México 2 son las clasificaciones que tienen más popularidad entre los estudiosos del Derecho Laboral; la de Mario de la Cueva y la de J. Jesús Castorena.

Elabora su clasificación J. Jesús Castorena diciendo que el contenido del contrato colectivo se divide en obligatorio y facultativo; a su vez divide el contenido facultativo en el que está previsto en la Ley y el que no lo está; y aún distingue, en el contenido facultativo previsto en la Ley, el que debe pactarse en el Contrato Colectivo para tener vigencia, del que puede establecerse en el Contrato Colectivo o en otro documento. Al efecto dice J. Jesús Castorena: "Contenido Obligatorio.—... ¿Cuáles son las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo? La respuesta se contiene en el artículo 391 en el que se previene que en el contrato colectivo de trabajo se establecerán el monto de los salarios, las jornadas de trabajo,

29.—Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, México, 1970, p. 593 y ss.

los días de descanso, las vacaciones, nombres y domicilios de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicará; su duración, si por tiempo u obra determinados o por tiempo indefinido."

"Dentro del contenido obligatorio, es debido citar las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa, artículo 394, en cuyos términos, las que se pacten no serán inferiores a las establecidas."

"Contenido Legal Facultativo. Las partes pueden además incluir las estipulaciones que estimen convenientes. Art. 391, Fracción VII. Algunas de ellas las especifica la propia Ley. El artículo 395 habla de la cláusula de exclusión o sindical; los artículos 397, 398 y 399 establecen el plazo de vigencia del contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de revisarlo, cada dos años, a moción de cualquiera de las partes; el artículo 401 señala las causas de terminación del contrato colectivo; el artículo 392 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutarán por las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

"Las materias a que este grupo de disposiciones se refieren, para cobrar eficacia, tienen que ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo; es facultativo para las partes incluirlas, pero no se las pueden pactar más que a través del contrato colectivo".

"En cambio, otro grupo de prevenciones legales, que pueden cobrar eficacia aunque no se contengan en el contrato colectivo, es frecuente encontrarlas concertadas en él. Se trata de obligaciones que impone la Ley a las partes, pero que requieren una gestión del sindicato o de los trabajadores para que el patrón tenga el deber de satisfacerlas. Son ellas: la preferencia en favor de los trabajadores sindicalizados del artículo 154, los descuentos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro y cuotas sindicales, a que aluden el artículo 132, fracciones XXII y XXIII, y la relativa a proporcionar local para que sesione el sindicato en los centros rurales de trabajo. Art. 132, fracción XXI."

"Contenido Facultativo. Las partes, como es natural, han enriquecido el contenido del contrato colectivo de trabajo en proporciones insospechadas."

Sería imposible consignar en esta obra un análisis detallado de las materias que regulan los contratos colectivos de trabajo mexicanos, distintas, por supuesto, de aquellas que hemos consignado . . ." (30).

Por supuesto entre el contenido facultativo ideado por las partes están

las cláusulas sobre previsión social, jubilación, las que obligan al patrón al establecimiento de escuelas, centros de capacitación técnica y centros recreativos, culturales o deportivos, etc.

Mario de la Cueva, siguiendo muy de cerca la clasificación de los europeos Kaskel y Nipperdey, elabora su clasificación del contenido del contrato colectivo de trabajo mexicano, en la siguiente forma (31): "El contrato colectivo de trabajo comprende... las partes siguientes: a) La envoltura; b) El elemento obligatorio; c) El elemento normativo; d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias."

"1.—Los tres primeros elementos del contrato colectivo son los que integran la institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero, en realidad, no forman parte de él..."

"2.—La envoltura del contrato colectivo de trabajo, como dijo Lotmar, son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución... El elemento que consideramos se descompone en dos partes, normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo: Las primeras... se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo. Las segundas comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea, la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial."

"Las dos partes mencionadas quedan incluidas en el rubro general de envoltura del contrato colectivo de trabajo, forman la parte externa de la institución y se distinguen de los dos elementos restantes."

"3.—El elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que... fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo..."

"El elemento obligatorio, por tanto, se desenvuelve en dos grados: Las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquélla. Dentro del primer grupo se comprenden normas tales como las que prevén la formación de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas..."

31.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 597.

sulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical; todas estas cláusulas son la garantía de efectividad del contrato colectivo... es la parte esencial del elemento obligatorio, pues su cumplimiento importa a la vida misma de la institución. Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas y son ciertas prestaciones a que se puede obligar el patrono, como la oferta de un local para que sesione el sindicato, etc.; naturalmente que estos derechos y obligaciones tienen como motivo o causa final al contrato colectivo, pero difieren profundamente de las anteriores."

Continuando con la exposición del elemento obligatorio del contrato colectivo, Mario de la Cueva dice que el primer grupo de cláusulas de éste elemento, afectan directamente al interés profesional que representa el sindicato, pues se refieren a la vida del contrato; a diferencia de las cláusulas del segundo grupo que, según el citado autor, no afectan directamente a la comunidad obrera, por constituir derechos subjetivos, no de los obreros, sino del sindicato. (32).

Después de haber analizado la envoltura y el elemento obligatorio del contrato, y habiendo antes omitido el estudio del elemento accesorio por no considerarlo de la esencia del contrato colectivo, continúa con el estudio del cuarto y último elemento, exponiendo lo siguiente: "4.—El elemento normativo, según la idea generalmente aceptada en la doctrina extranjera, se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios. La idea es correcta y sin embargo, la lectura del libro de la Oficina Internacional del Trabajo y el análisis de los contratos colectivos mexicanos nos sugirió la conveniencia de una mejor determinación."

"Nuestros contratos colectivos comprenden, en su elemento normativo, dos series de cláusulas que pueden denominarse, respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios y condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las dos series persiguen la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero son, sin embargo, distintas: La primera de las series está formada por aquellas normas de las que dijo Kaskel 'pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo'; son las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general,

32.—Ibíd., p. 598.

las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y, naturalmente, las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrono. La segunda serie está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores; pueden citarse como ejemplos, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc. Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios; pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda se refiere a normas que imponen obligaciones al patrono, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor; así es posible que algún obrero no haga uso nunca del servicio de hospital, pero, en cambio, siempre se realizarán, en su favor o en su contra, las normas de la primera serie; de todas maneras, en el caso de la segunda serie, todos los trabajadores son acreedores en potencia y si el empresario no tiene establecido el servicio podrían reclamar la indemnización correspondiente." (33).

Continúa Mario de la Cueva diciendo que los elementos: envoltura, obligatorio y normativo, son esenciales al contrato colectivo, aunque no con la misma intensidad. Pero después se contradice, al aceptar que los elementos verdaderamente esenciales son principalmente, el elemento normativo, y sólo en el grupo de cláusulas que establecen las condiciones individuales de prestación de los servicios, y, en seguida, el elemento envoltura (lo cual se ve confirmado en las fracciones II a VI del Art. 391 de la Ley Federal del Trabajo). (34).

Afirma además Mario de la Cueva que los 3 elementos están íntimamente relacionados, exponiendo lo siguiente: "6.—Los tres elementos del contrato colectivo se encuentran en estrecha relación; en este problema asentimos con la opinión de la doctrina extranjera. Hemos sostenido en diversas ocasiones que el derecho colectivo del trabajo es la envoltura que pretende garantizar el derecho individual del trabajo y la previsión social; por tanto, es un medio al servicio de un fin, mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores. Pues bien, los dos primeros elementos del contrato colectivo son, según ya indicamos, la forma o el marco que permite a las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos crear un derecho individual del trabajo autónomo." (35).

33.—Ibídem, pp. 598 y 599.

34.—Ibídem, p. 599.

35.—Idem.

Lagunas del Contrato Colectivo.—Respecto a la subsanación del Contrato Colectivo al que le faltan cláusulas esenciales, debemos decir que se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley. En relación con ésto expresó el Lic. Cepeda Villarreal lo siguiente: (36) "Una vez que se ha hecho referencia al contenido del Contrato Colectivo del Trabajo, dentro del que se distinguen las cláusulas esenciales y las cláusulas accidentales, debe advertirse que hay ocasiones en que se celebran contratos colectivos de trabajo que no se refieren para nada al contenido esencial que caracteriza al contrato colectivo de trabajo, y entonces puede afirmarse, desde luego, que no se ha celebrado un contrato colectivo propiamente dicho, desde el punto de vista técnico. En estos casos se distinguen dos situaciones: 1) la primera y más frecuente es aquella que sucede, cuando dicho contrato que no se refiere para nada al contenido esencial de un Contrato Colectivo, se celebra entre dos partes que ya tenían celebrado con anterioridad un verdadero y real Contrato Colectivo de Trabajo propiamente dicho, desde el punto de vista técnico, por referirse al contenido esencial."

"En estos casos lo que ha sucedido es una modificación y complemento de los Contratos Colectivos verdaderos y propios preexistentes, que estaban en vigor, sin que exista problema alguno digno de mención, ya que debe advertirse que el Contrato Colectivo de Trabajo forma un todo único, a pesar de la pluralidad de los actos sucesivos que se realicen para celebrarlo."

"2) La segunda situación es cuando dos partes contratantes, sin estar vinculadas por un contrato colectivo verdadero y propio, celebran un contrato que sólo contiene disposiciones que deben considerarse como accidentales y, en consecuencia, que no se refieren para nada a la esencia misma del Contrato Colectivo de Trabajo; como por ejemplo que se establezca un instituto de asistencia, o de instrucción profesional para los miembros del sindicato."

"En estos casos es indiscutible que las disposiciones estipuladas en el contrato celebrado obligan a las partes contratantes y producen sus efectos, como lo produciría la celebración de cualquier contrato que entre ellas se estipulara; pero, a no ser que la ley lo disponga expresamente, tales disposiciones no pueden tener eficacia para los que no pertenecen a las agrupaciones contratantes, ni ser consideradas, para todos los efectos

36.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1906, p. 12.



correspondientes, como si se tratara de disposiciones de un Contrato Colectivo."

**Ley Vigente.**—Nuestra actual Ley Federal del Trabajo, lo mismo que la anterior, es muy escueta al hablar del contenido del Contrato Colectivo.

Y aunque la ley no hace ninguna clasificación del contenido, nosotros lo analizaremos tomando en cuenta, al mismo tiempo, las clasificaciones de Mario de la Cueva y J. Jesús Castorena.

**Contenido Obligatorio.**—Nuestra Ley, en las 6 primeras fracciones del Art. 391, enumera el contenido obligatorio del Contrato Colectivo, así: "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; y VII.—Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Como se verá, la Ley no declara obligatorio todo lo que en la doctrina es considerado contenido esencial del Contrato Colectivo, aunque, en cambio, el Art. 391 en su fracción I se ocupa de algo que, por ser tan obvio, no toman en cuenta los autores, en sus clasificaciones, como contenido obligatorio.

Las fracciones II y III obligan a incluir en el Contrato Colectivo normas sobre la vida e imperio del mismo; pero de la vida del contrato sólo es indispensable establecer la duración, pues en cuanto al nacimiento, revisión (modificación) y causas de terminación del Contrato Colectivo, la ley no ordena establecerlos en éste.

Las Fracciones IV, V y VI exigen el establecimiento de tres condiciones individuales en la prestación de los servicios; pero indudablemente que éstas no son todas las que debe contener el Contrato Colectivo, y aún más; el Art. 393 de la Ley, estipula que únicamente es indispensable la disposición sobre el monto de los salarios, pues en contra de lo dispuesto en el Art. 391, permite que no se hable en el Contrato Colectivo de jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, estableciendo que se apliquen supletoriamente las disposiciones legales.

Tampoco exige la ley incluir en el Contrato Colectivo ni una sola de las disposiciones que aseguran la efectividad del Contrato Colectivo y las que fijan las obligaciones entre sí de cada una de las partes contratantes.

Por lo anterior llegamos a concluir que si al celebrarse por primera vez

en una empresa mexicana un Contrato Colectivo de Trabajo, llena los requisitos de forma y se establece en él solamente el monto de los salarios, que es la única estipulación declarada como obligatoria por la Ley, el Contrato Colectivo, aún insuficiente en su contenido, es sin embargo perfecto a los ojos de la Ley, gozando de plena validez.

Y aunque en la Ley existen numerosas disposiciones que llenan las lagunas que tenga el Contrato Colectivo, creemos que no es conveniente establecer un contrato con unas cuantas estipulaciones, y que el resto de su contenido, que podría obtener excelentes condiciones para los trabajadores, sea omitido, y en cambio se apliquen supletoriamente las disposiciones legales que sólo otorgan el mínimo de ventajas a los trabajadores.

Contenido Facultativo.—Por lo que respecta al contenido facultativo, nuestra Ley en la fracción VII del Art. 391, da a las partes la libertad de estipular en el contrato todas las cláusulas que consideren convenientes sin haber, a diferencia de lo que sucede en otras legislaciones, ninguna prohibición legal expresa en relación con el establecimiento de dicho contenido facultativo, lo cual es muy inconveniente.

Sin embargo, esa amplia libertad concedida a las partes en la Ley, se ve limitada, al tener los contratantes la obligación de no estipular en el Contrato Colectivo cláusulas que contravengan las Leyes laborales o que contraríen la naturaleza del mismo Contrato Colectivo.

## CAPITULO V: EFECTOS

Los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo consisten en los derechos y obligaciones que se crean al celebrar aquél, y que están a cargo y a favor: del patrón o sindicato patronal, del Sindicato Obrero, de los trabajadores de la empresa y aún de los terceros.

El efecto principal del Contrato Colectivo, es la creación de la obligación y el derecho de celebrar los contratos individuales de trabajo, estableciendo en los mismos las condiciones de prestación del trabajo pactadas en el Contrato Colectivo.

Para mayor claridad estudiamos a continuación, los efectos inmediatos del Contrato Colectivo, en relación al tiempo y en relación a las personas.

**Efectos en cuanto al tiempo.**—La regla general consiste en que los efectos del Contrato Colectivo duran lo que dura la vida del contrato colectivo. Esto lo confirma el Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice que el Contrato Colectivo produce efectos, si las partes no disponen vigencia distinta, a partir de su depósito; también sirve de apoyo, basándonos en una opinión de Mario de la Cueva, el Art. 396 de la Ley, que impone categóricamente la observancia del Contrato Colectivo por todos los trabajadores de la empresa, con lo cual parece establecerse la inderogabilidad parcial de los efectos del Contrato Colectivo.

Con respecto a lo anterior: vigencia inmediata del contrato, y según ya lo hemos visto al hablar de las características del elemento normativo del Contrato Colectivo, dice Mario de la Cueva (37): "La inmediatez o Vigencia automática del Contrato Colectivo de Trabajo.—Una vez celebrado el contrato colectivo, produce efectos inmediatos o automáticos, sobre las relaciones individuales de trabajo, quiere decir, las cláusulas del contrato colectivo pasan, de pleno derecho y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional, a formar parte de los contratos individuales de trabajo o bien,

37.—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, p. 568.

el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo".

"La característica apuntada no está consignada expresamente en la Ley, pero es indudable su existencia: En su favor habla la definición del contrato colectivo; el artículo 42 (actual Art. 386) de la Ley dice que nuestra institución tiene por objeto establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, luego son estas condiciones del contrato colectivo las que deben regir el trabajo. Y en íntima relación con el precepto citado, dispone el artículo 45 (ahora Art. 390) de la misma Ley que el contrato colectivo surte efectos legales a partir del día y hora en que quede depositado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que, y desde ese instante, puede exigirse su cumplimiento. Por otra parte, la tradición y el derecho extranjeros hacen producir al contrato colectivo un efecto inmediato o automático; . . . "

Y en cuanto a la inderogabilidad del Contrato Colectivo, y únicamente por lo que se refiere a las cláusulas que fijan las condiciones de prestación de los servicios, Mario de la Cueva opina que (38): "La inderogabilidad o Vigencia Incondicionada del Contrato Colectivo de Trabajo.—Tampoco se encuentra en la Ley precepto alguno acerca de la inderogabilidad o vigencia incondicionada del contrato colectivo de trabajo, pero no puede existir duda sobre la regla: El principio es corriente en el derecho extranjero y la mayoría de las legislaciones . . . Además, es un indudable supuesto de nuestra legislación; todos los preceptos legales descansan en el reconocimiento de la idea. Y por último, la práctica uniforme de la vida jurídica mexicana ratifica su vigencia."

"Por lo demás, el artículo 48 (ahora Art. 396) de la Ley puede usarse para apoyar la solución; dice el precepto que 'las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa'; la expresión categórica parece indicar que no se admite derogación alguna, esto es, que las estipulaciones respectivas se imponen autoritariamente."

Rodolfo Cepeda Villarreal decía, en relación con lo anterior, lo siguiente: (39) "Hemos hablado de la nulidad o anulabilidad de las normas del contrato individual, que contrarían las del contrato colectivo, pero ¿a qué clase de normas derogatorias, consignadas en el contrato individual,

38.—Idem.

39.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1960, pp. 57 y 58.

so refieren estas teorías? ¿A toda clase de normas por el hecho de ser derogatorias o contradictorias de las estipulaciones normativas del contrato colectivo? ¿O bien solamente se refieren a las normas derogatorias estipuladas en el contrato individual que sean menos favorables para los trabajadores?"

"Para aquellos que ven como único objetivo en el contrato colectivo de trabajo, al trabajador, a los intereses del trabajador, seguramente que les parecerá aceptable la tesis que sostiene que serán válidas las estipulaciones del contrato individual aún cuando sean contradictorias a las del contrato colectivo cuando establezcan ventajas, beneficios, para el trabajador, y no serán válidas aquellas que establezcan perjuicios y que sean menos favorables para el trabajador. Sin embargo, esta conclusión es inadmisibile . . . "

Y es inadmisibile porque, al aceptar dicha excepción, se violarían los principios de igualdad de condiciones e igualdad de salarios, establecidos, el primero, en los artículos 3o. y 56, y el segundo, en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Algunos autores opinan que no es conveniente hablar en una forma general, de la duración de los efectos del Contrato Colectivo, ya que los efectos de las diversas categorías de cláusulas del contrato, tienen duración diferente.

J. Jesús Castorena, por ejemplo, dice que las principales cláusulas del Contrato Colectivo, las que determinan las condiciones individuales en la prestación del trabajo, producen eficacia desde que se celebra y deposita dicho Contrato Colectivo, pues desde entonces están obligados el patrón y los trabajadores a observarlas. Pero éstas sólo cobran realidad, a diferencia de todas las demás cláusulas del Contrato Colectivo, precisamente hasta la celebración de los contratos individuales de trabajo. (40).

Tratando sobre la inmediatez e inderogabilidad del Contrato Colectivo, de las cuales se puede hablar sólo en relación con las cláusulas que fijan las condiciones individuales en la prestación de los servicios, J. Jesús Castorena dice que los contratos individuales ya vigentes con anterioridad a la celebración del contrato colectivo, se modifican automáticamente, para ajustarse a las nuevas condiciones de trabajo. Y aún cuando en esos contratos individuales ya vigentes se hubiere pactado que éstos se conservaran sin modificación a pesar de las condiciones de trabajo establecidas en los sub-

40.—J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971, p. 255.

secuentes contratos colectivos, dice el citado autor que ese convenio por ser derogatorio del Contrato Colectivo, sería nulo, y por lo tanto, si se modificarían esos Contratos individuales, acoplándose al Contrato Colectivo. (41).

Con respecto a los contratos individuales que se pacten después de la celebración del contrato colectivo, Castorena dice que aquellos deben estar acordes a las cláusulas sobre condiciones de trabajo establecidas en el Contrato Colectivo.

Los efectos de este tipo de cláusulas no terminan cuando termina el contrato colectivo, sino que se extinguen sus efectos hasta que terminan de darse las relaciones de trabajo que regulan.

Por lo que se refiere a las cláusulas de beneficio común y a las cláusulas que tienen por objeto fortalecer a las asociaciones profesionales obrera y patronal, Castorena no da ninguna regla especial; por lo que debemos entender que acepta para estas cláusulas la regla general, por la cual se presume que entran en vigor al depositarse el Contrato Colectivo, si es que las partes no convinieran otra cosa, y terminan sus efectos cuando termina la vigencia del Contrato Colectivo.

En cuanto a las cláusulas transitorias, la opinión general es que inician su vigencia al depositarse el Contrato Colectivo, pero sus efectos son limitados, temporales, aún cuando el Contrato Colectivo siga vigente, pues este tipo de cláusulas regulan situaciones concretas.

**Efectos en cuanto a las Personas.**—La regla general en este caso nos la da el Art. 396 de la Ley Federal del Trabajo: "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."

Mario de la Cueva está de acuerdo con lo anterior y dice al respecto: (42) "El Contrato Colectivo de Trabajo se extiende a todos los Trabajadores de la Negociación y es, por tanto, un Contrato de Empresa.—El contrato colectivo de trabajo de Europa y Estados Unidos, con la sola excepción de la Italia facista, era un contrato para personas, en tanto el contrato colectivo de trabajo mexicano es un contrato de empresa."

"Dice el párrafo primero del artículo 48 (actual Art. 396) de la Ley: 'Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas

41.—Ibídem, p. 255 y ss.

42.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 565.

que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado'."

"El contrato colectivo europeo regía para los miembros de la asociación profesional que lo pactó, el nuestro vale para todos los trabajadores de la empresa o empresas que abarca; aquél era un contrato para la asociación, éste es un contrato para la empresa..."

(43) "... La condición del derecho mexicano es distinta: El principio de la igualdad de salario rige imperativamente; de donde dedujo el legislador con buen tino que el contrato colectivo habría de extenderse a todos, pues de otra manera tendría que permitirse a la minoría que celebrara otro contrato..."

"... El derecho mexicano del trabajo es profundamente respetuoso de la persona humana. Hemos sostenido que entre la asociación profesional obrera y los trabajadores no puede existir contradicción de intereses, que aquélla está puesta al servicio de éstos, en cuanto su actividad se encamina al logro de un mejor derecho individual del trabajo y que, en consecuencia, la persona trabajador no se pierde en la asociación profesional, pero agregamos que los intereses individuales han de coordinarse con los generales y que no puede prevalecer el capricho individual sobre la necesidad colectiva. La extensión del contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa es, por las razones expuestas, un imperativo, porque los salarios deben ser iguales, pero al acordar esa extensión, tuvo cuidado la ley de respetar las ideas que quedan esbozadas: Ningún trabajador puede pretender un contrato distinto del colectivo, pero éste ha de respetar los derechos e intereses legítimamente adquiridos".

"Los artículos 43 y 49 (ahora Art. 394 y 395) de la Ley son la expresión de los anunciados propósitos: Dispone el primero de estos preceptos que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa, con cuya disposición se logra salvaguardar los derechos legítimamente adquiridos por los trabajadores minoritarios o libres. Previene el artículo 49 que las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato".

"El contrato colectivo es una norma de la empresa y rige para toda

ella, esto es, para los trabajadores de la empresa, por lo que y a reserva de fijar la naturaleza de la norma, parece legítimo concluir diciendo que es un contrato de empresa, a diferencia del contrato colectivo europeo, que era un contrato para una asociación".

Castorena (44) en relación con éste problema, analiza, según ya lo habíamos señalado, los efectos de cada tipo de cláusulas, por separado, exponiendo que las cláusulas que determinan las condiciones de trabajo producen derechos y obligaciones directas a cargo y en favor del patrón, de los trabajadores y de los terceros, y por parte del sindicato obrero la obligación de garantizar el cumplimiento por sus miembros de dichas cláusulas y el derecho de exigir su observancia a los trabajadores y al patrón.

Al tratar las cláusulas de beneficio común, dice Castorena que éstas obligan generalmente solo a la parte patronal, aunque en algunos casos —afirma— también se derivan de este tipo de cláusulas, obligaciones directas para el sindicato obrero, como por ejemplo cuando éste contribuye económicamente con el patrón a la realización de los fines fijados en esas cláusulas, como puede ser: establecer y sostener una biblioteca, una escuela, un hospital, un centro recreativo, etc.

Los derechos derivados de estas cláusulas corresponden principalmente a los trabajadores y al sindicato obrero, y en algunos casos al patrón e incluso a los terceros.

En cuanto a las cláusulas que tienen por objeto fortalecer a las asociaciones profesionales obrera y patronal, Castorena cree que es conveniente analizar en particular cada cláusula de este tipo, para descubrir, en el caso concreto, que derechos y obligaciones produce ésta y a cargo de quien.

Sobre el particular expresa textualmente el citado autor, (45) "La obligación de pagar una cuota al sindicato. Deriva de los estatutos de éste, artículo 371, fracción XII, y constituye la aportación económica de los asociados para hacer posible la existencia de la asociación. Ningún deber más se añade a los de los miembros del sindicato, si esa cuota la descuenta el patrón del salario; nace sí, para el patrón, el deber de descontar y de entregar al sindicato las sumas descontadas. Una obligación de hacer, seguida de una obligación de dar del patrón, que se añade a la de los trabajadores de pagar las cuotas, de cuyo pago depende la vida de la agrupación y la realización de sus fines".

44.—J. Jesús Castorena, Op. Cit., pp. 255 y ss.

45.—Ibidem, pp. 257 a 259.



"Cláusula de exclusión. Quien celebra el acto jurídico asociación, contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación".

"En estricto derecho la asociación hace nacer en favor del grupo la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de uno de sus miembros, cuando éste falta al pacto social; como genera ese mismo derecho en favor del individuo, cuando es el grupo el que se aparta de los mandamientos del propio pacto".

"No es ésta, sin embargo, la solución de nuestra Ley Federal de Trabajo. El individuo carece de la facultad de rescindir el pacto que tiene celebrado con el resto de los asociados o sea con la asociación aunque ésta y aquéllos, falten a sus obligaciones. En cambio, la asociación sí posee el derecho peculiar de poder expulsar a uno de sus miembros, sin siquiera plantear ante la autoridad jurisdiccional la rescisión del pacto; el planteamiento lo hacen sus propios órganos y éstos los que resuelven".

"La cláusula de exclusión consiste: 1) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.—2) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.—3) El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.—4) El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido".

"Prescripción del pacto individual.—El deber del patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores, se descompone en la obligación de los sindicalizados de tratar a través de su organización; en la obligación de abstenerse de un entendimiento directo con la empresa; en la obligación del patrón de no tratar individualmente con los trabajadores y en la obligación del sindicato de atender con eficacia las cuestiones que planteen sus miembros. 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".

Por lo que se refiere a las cláusulas que regulan las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales contratantes entre sí o con los respectivos miembros de las mismas (por ejemplo, las que tratan sobre el derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro o cierre; las

que garantizan el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; las que establecen sanciones por inobservancia del contrato colectivo; etc.) y que tienen por objeto específico satisfacer las necesidades comunes de los miembros de los dos clases contratantes, J. Jesús Castorena dice que de éstas cláusulas se derivan obligaciones individuales o colectivas, pero derechos siempre colectivos a favor y a cargo del patrón, sindicato obrero y trabajadores. literalmente dice Castorena: (46) "Todas las estipulaciones colectivas dan lugar a un régimen jurídico complejo; obligan directamente a las entidades, sindicatos obreros o patronales a los patrones a los trabajadores miembros del sindicato, a los que no pertenecen a él pero que trabajen en la empresa o empresas en las que rige el contrato colectivo de trabajo y generan acciones de uno contra todos y de todos contra uno. Los artículos 52 y 53 de la Ley anterior, cuyo texto fue suprimido inexplicablemente, sancionaban ese régimen".

Por lo que hace a las cláusulas transitorias, dice Castorena que, debido a que éstas pueden ser iguales, en su contenido, a cualquiera de los otros tipos de cláusulas debemos remitirnos a lo dicho acerca de éstas últimas, con la única diferencia de que las cláusulas transitorias tienen vigencia limitada; por lo que debemos concluir que éstas cláusulas obligan y facultan a las mismas personas a las que obligan y facultan las cláusulas a las que se asemejan en su contenido (47).

Por último dice Castorena, a propósito de la titularidad de los derechos correlativos a las obligaciones impuestas en el contrato colectivo; que: (48) "La regla general, es que todo deber que genera el contrato colectivo de trabajo, ya recaiga sobre una persona física o sobre una persona moral, tiene como titulares del derecho correlativo, a todas las personas a quienes se aplica, hayan intervenido o no en su celebración, de tal manera que cualquiera de ellas tiene acción para pedir su cumplimiento".

"El artículo 450, fracción IV, otorga la facultad a los trabajadores coaligados, sujetos al contrato colectivo de trabajo, de exigir el cumplimiento de éste al patrón, mediante el ejercicio del derecho de huelga; es lógico que los trabajadores, aunque no estén obligados y el sindicato parte en el contrato, u obligado por él, tengan acción individual los primeros, y colectivos los segundos, para exigir aquel cumplimiento no sólo

46.—Ibíd., p. 260.

47.—Ibíd., p. 262.

48.—Ibíd., pp. 262 y 263.

al patrón, también a cualquiera persona que esté obligada por el propio contrato. El artículo 723, de carácter general, tiene el efecto de abrir la posibilidad de intervenir en un conflicto de trabajo suscitado con motivo del cumplimiento del contrato colectivo, a toda persona que tenga interés en su aplicación y particularmente si se lesionan o pueden lesionarse sus derechos como resultado del conflicto".

"Lo propio es interpretar la ley en el sentido de que las personas, individuales o sindicatos, obligados por el contrato, que pueden ocurrir como terceros en una contienda entablada, están capacitadas para ejercer por derecho propio las acciones que derivan del incumplimiento del contrato que lesiona sus intereses".

**Efecto Mediato del Contrato Colectivo.**—Los efectos inmediatos del contrato colectivo consisten, como ya lo hemos visto, en los derechos y obligaciones, de diversos tipos, a cargo y a favor del patrón, el sindicato obrero y los trabajadores de la empresa.

Pero estos efectos producen, a su vez, el efecto mediato del contrato colectivo, que según lo expresado al hablar del objeto mediato del contrato colectivo, consiste en establecer y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

El maestro Trueba Urbina, según hemos visto antes, considera que el efecto mediato del contrato colectivo, actualmente es insuficiente y piensa que se debe no solo proteger y mejorar a los trabajadores al pactar el contrato colectivo, sino que éste debe producir además el efecto mediato de reivindicar a la clase proletaria (49).

49.—A. Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. 384.

## CAPITULO VI: VIOLACIONES Y SANCIONES

Al violarse el contrato colectivo, los afectados por la violación generalmente obligan a los violadores a cumplirlo nuevamente; pero esto no es suficiente, sino que se hace necesario castigar a quienes cometieron dichas violaciones al contrato colectivo.

Las sanciones por la violación del Contrato Colectivo, pueden estar establecidas en la Ley, como en el caso de las sanciones que se desprenden de los artículos 396 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, o pueden ser convencionales, pactadas en el mismo contrato colectivo, formando parte, según Mario de la Cueva (50), de las normas destinadas a asegurar la efectividad del contrato colectivo, normas que a su vez integran en parte, el llamado por el citado autor, elemento obligatorio.

A fin de estudiar las sanciones que se aplican a quienes cometen violaciones al contrato colectivo, y en virtud de que las sanciones varían según el tipo de cláusulas que se hayan violado, haremos, siguiendo en parte una idea de J. Jesús Castorena (51), una clasificación de éstas últimas.

Las cláusulas del contrato colectivo se dividen en cláusulas con repercusión económica y cláusulas sin trascendencia económica. A su vez se subdividen las cláusulas con repercusión económica, por un lado, en aquellas que establecen las condiciones individuales de prestación de los servicios y, por otro lado, en las demás cláusulas que afectan económicamente a los factores de la producción.

Las cláusulas con repercusión económica que establecen las condiciones individuales de prestación de los servicios, son violadas generalmente, al celebrar los contratos individuales de trabajo, cuando en estos se pactan condiciones de trabajo diversas a las establecidas en el contrato colectivo.

La violación de éste tipo de cláusulas trae como sanciones, en primer

50.—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, p. 597.

51.—J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971, p. 272.

lugar, la nulidad de las estipulaciones del contrato individual que deroguen al contrato colectivo, quedando subsistentes las demás cláusulas que no lo contraríen; además nace para los violadores la obligación de pagar daños y perjuicios a los afectados por la violación. Debiendo además aplicarse a aquellos las penas convencionales pactadas por las partes en el contrato colectivo. E inclusive se ha llegado a considerar como una sanción a la violación de éstas cláusulas: la huelga. Acerca de esto último expresa Castorena (52): "Puede considerarse también como una sanción instituida por la Ley, el derecho de huelga que se concede a los trabajadores. El artículo 260, fracción II, señala como objeto de la huelga exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. La justificación de la medida es discutible, se trata de un conflicto jurídico respecto del cual existen las reglas o normas del contrato para hacer un juicio y resolver las controversias. No es discutible en cambio, su eficacia; el anuncio de la huelga determina el cumplimiento inmediato del contrato".

La violación a las demás cláusulas con repercusión económica (por ejemplo: cláusulas en que se acuerda el descuento de cuotas sindicales o la entrega de subsidios para escuelas u hospitales al servicio de los trabajadores, etc.) se sanciona, además de aplicarse las penas convencionales que hubieren pactado las partes al celebrar el contrato colectivo, con el pago de daños y perjuicios. Castorena funda la obligación de pagar daños y perjuicios de la siguiente forma: (53) "La Ley anterior se decidió por la sanción de los daños y perjuicios. Los artículos 52, 53 y 67, que concedían acción para exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, hablaban también de los daños y perjuicios como acción derivada. Los daños, son las prestaciones que se dejan de percibir como resultado del incumplimiento. El perjuicio, el beneficio que se deja de obtener como consecuencia del incumplimiento; la sanción de los daños y perjuicios tiene una traducción real y efectiva, cuando el incumplimiento es de las cláusulas de tipo económico; no la tiene cuando se trata de otro tipo de obligaciones".

"La Ley vigente no reprodujo el texto de los preceptos citados; tampoco habla en ninguno de sus preceptos de los daños y perjuicios que pueda ocasionar el incumplimiento; tampoco adopta sistema alguno, en sustitución de los daños y perjuicios, pese a la importancia del problema. ¿Habrá sido la intención del legislador dejar al juego de la voluntad de las partes la adopción del sistema? La exposición de motivos es omisa".

52.—Ibidem, p. 273.

53.—Ibidem, p. 272.

"No obstante la laguna, como el artículo 17 remite a los principios generales que deriven de la Ley, a los principios generales del derecho y a los principios generales de la justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad, cabe concluir que el sistema de los daños y perjuicios sigue vigente ya que las consecuencias de la conducta ilegal da lugar a la responsabilidad civil; ésta, a falta de mandato, los ocasiona".

Las cláusulas sin repercusión económica, como lo son en general las que crean relaciones colectivas y las que obligan entre sí a las asociaciones profesionales contratantes, al ser violadas, no se pueden sancionar con el pago de daños y perjuicios, pues no hay en realidad daños o perjuicios materiales o que puedan calcularse económicamente. La violación a este tipo de cláusulas se sanciona exclusivamente con las multas o demás penas convenidas por las partes al celebrar el contrato colectivo, pues la Ley no prevé sanciones por la violación de ésta clase de cláusulas.

Todas las sanciones anteriores por la violación de los diversos tipos de cláusulas del contrato colectivo constituyen sanciones administrativas y se aplican sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudieran haber incurrido los violadores del contrato colectivo. Al efecto dice el maestro Trueba Urbina, comentando el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente: (54) "Las sanciones a que se refiere la disposición constituyen normas de derecho penal administrativo laboral, que incumbe imponer a las autoridades del trabajo, independientemente de que trabajadores y patrones están obligados a cumplir con sus obligaciones laborales y tanto unos como otros pueden incurrir también en responsabilidades de carácter penal que incumbe sancionar a las autoridades judiciales del orden penal, ya sean federales o locales. En la Ley Penal se encuentran algunos delitos tipificados, por ejemplo, el fraude al salario".

Estudiando, por otro lado, quienes son los sujetos que intervienen en la violación del contrato colectivo y la aplicación de la sanción correspondiente, encontramos que para determinar quien tiene derecho de pedir la interrupción de la violación y la aplicación de la sanción, debemos preguntarnos quién es el afectado por la violación del contrato colectivo.

Si se viola el contrato colectivo en las cláusulas que benefician a la parte patronal, es obvio que el patrón es el facultado para pedir la apli-

54.—A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada), 4a. Edición, México, 1970, pp. 382 y 383.

cación de la sanción; si se violan cláusulas del contrato colectivo que afectan el interés colectivo, profesional, de la clase trabajadora, quien exige su cumplimiento y las sanciones a la violación de dichas cláusulas, es el sindicato obrero; y en el caso de que se violen las cláusulas contractuales que afectan al interés individual de uno o varios trabajadores, corresponde exigir la aplicación de las sanciones y la interrupción de las violaciones, al trabajador afectado, claro está, pero además al sindicato obrero. En relación con ésto último dice Rodolfo Cepeda Villarreal: (55) "Debe advertirse que hay quien sostiene que la violación del contrato colectivo de trabajo siempre compromete el interés de clase, el interés profesional representado por la agrupación sindical, no obstante que de una manera inmediata, la violación del contrato afecta intereses individuales; bien de los trabajadores, por regla general, bien de los patrones. Esta tesis se funda en que la violación de un contrato individual tolerada, podría repercutir en los demás contratos individuales, afectando así de una manera mediata el interés de la clase trabajadora; quitemos el calificativo trabajador; el interés profesional sea para los trabajadores, o para los patrones. Si, pues la violación de un contrato individual o bien la violación de un contrato colectivo en donde solo se afectan intereses individuales, perjudica de manera inmediata los intereses particulares de los individuos, y de una manera mediata los intereses de clase, profesionalmente representados por la agrupación sindical, es cuando se concluye: La agrupación siempre tiene el derecho de acción, siempre puede intervenir en esta clase de conflictos, tanto más cuanto que si la persona cuyos intereses individuales se afectaron con la violación no reclama la reparación de la violación cometida".

En relación con este problema de a quien corresponde solicitar se aplique la sanción, el Lic. Trueba Urbina, comentando el Art. 890 de la Ley nos dice (56): "Se concede acción popular para hacer denuncias, a efecto de que las autoridades encargadas de imponer las sanciones procedan a practicar las diligencias que sean prudentes para comprobar las infracciones".

Es lógico que el que violó el contrato colectivo es a quien se exige la reparación de la violación y a quien se aplican las sanciones legales o convencionales.

55.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, pp. 73 y 74.

56.—A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Op. Cit., p. 385.

Sin embargo, la asociación profesional de los trabajadores tiene la obligación de garantizar el cumplimiento por sus miembros del contrato colectivo; debido a lo cual, si éstos violan las cláusulas del mismo, nace para el sindicato obrero el deber solidario de pagar daños y perjuicios, además de las sanciones contractuales.



## SEGUNDA PARTE

### LA DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

#### A) INTRODUCCION

1) SEÑALAMIENTO DEL TEMA DE ESTUDIO.—En ésta parte, que ya constituye mi tesis propiamente dicha, trato de desarrollar un estudio sobre la duración del contrato colectivo, así como sus diversas etapas.

En mi trabajo principalmente ataco la terminología usada por los autores y la legislación, y, además, trato de precisar algunos conceptos mal delineados, como los de duración, modificación, terminación y prórroga del contrato colectivo de trabajo, entre otros.

2) UTILIDAD PRACTICA DEL TRABAJO.—Aparentemente, haciendo una apreciación superficial, este estudio no tiene ninguna utilidad práctica; pero si existen en realidad razones para fijar con exactitud, claridad y corrección la terminología y los conceptos referentes a ésta materia.

En el Derecho, y principalmente en la materia laboral, es donde, sin excusa, debe haber más exactitud, más facilidad de asimilación de los textos, más corrección en el uso de los términos y una mejor y más apropiada delimitación de los conceptos. Pues se corre el peligro de que, con el pretexto de la interpretación o de la integración de las leyes, se deforme el sentido correcto del pensamiento de los legisladores, abusando de que éstos, aunque teniendo ideas correctas, han caído en falta de claridad en sus pensamientos o en falta de propiedad en el uso de las palabras.

Y no se puede alegar que la práctica laboral mexicana ha subsanado los defectos de la Ley, ya que en realidad se observa ésta conforme a los deseos de los legisladores. Pues no obstante lo anterior, debemos pensar no solo en el momento presente sino además en el futuro. Ya que existe el peligro de que las resoluciones judiciales, y en especial las que crean jurisprudencia, puedan más adelante, al interpretar los textos oscuros o contradictorios, y al integrar las lagunas de la ley, darle un sentido dife-

ronte o incorrecto al texto legal. Y al suceder ésto, generalmente, lo sabemos, será en perjuicio de la parte asalariada.

Para reafirmar lo arriba expuesto, transcribo algunas líneas de Rafael de Pina (57) ". . . Por lo que respecta al lenguaje del Derecho se puede decir, aunque ello resulte perogrullesco, que debe constituir una preocupación fundamental para todo aprendiz de jurista, preocupación que deben compartir todos los juristas, sin excepción, si aspiran a comprender y a ser comprendidos".

"Las cuestiones de palabras no son baladíes, según el parecer del filósofo español Jaime Balmes. En relación con las múltiples actividades del jurista, un término inadecuado, una palabra utilizada impropriamente, una expresión equívoca, no contribuirán, ciertamente, a resolver un problema, a hacer eficaz una exposición doctrinal, a señalar el camino de la verdad en la investigación científica, sino que, por el contrario, serán siempre causa de confusión y de fracaso".

"Aunque se haya dicho razonablemente, hasta cierto punto, que el lenguaje del Derecho debe aproximarse en todo lo posible al que usa el común de las gentes, y que es conveniente no abusar de los tecnicismos, no se puede por menos de reconocer que nunca se podrá prescindir de éstos, en cualquier esfera de la ciencia y de la técnica, y que su exacto conocimiento es imprescindible en todas ellas y, por consiguiente, también en la jurídica".

"Los textos que el jurista tiene necesidad de manejar deberán ser claros y gramaticalmente correctos, pero por esto, precisamente, es obligado en su redacción el empleo de términos propios de su objeto, es decir, utilizar términos inevitables, sin sustitución posible, que todo jurista debe conocer para apreciar exactamente su verdadera significación. El jurista no debe olvidar nunca que es, más exactamente, que está obligado a ser, un letrado, un hombre de letras, y que si es digno de esta calificación no lo es sólo por sus conocimientos del lenguaje común sino, además, por los que tenga como técnico del Derecho. . .".

Tampoco se puede alegar que esos términos que, en mi opinión, son equívocos, son tecnicismos. Pues en primer lugar no lo son, y si lo fueran, no son idóneos, pues propician confusión.

Espero que con lo anterior, haya quedado demostrado que si existe utilidad práctica en éste trabajo.

57.—Rafael de Pina, Diccionario de Derecho México, 1965, p. XIII.

## B) GENERALIDADES

1) DEFINICION DE DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO.—La duración del contrato colectivo es la acción, del mismo, de existir de estar vigente, de ser obligatoria su observancia, en suma, de producir plenamente todos sus efectos.

2) PLAZO DE DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO.—Nosotros creemos que la regla general al respecto es que el contrato colectivo de trabajo vigente en una empresa determinada, debe durar, en principio, desde que nace dicho contrato hasta que terminen para siempre de darse las relaciones individuales de trabajo que regula el mismo. Pues es inconcebible que el contrato colectivo de trabajo termine cuando todavía existen relaciones entre el patrón y los trabajadores, las que es necesario regular. ¿Cómo pensar en que termine el instrumento que mejora, que hace más justas esas relaciones cuando todavía éstas seguirán dándose?

La ley no debe exigir un término mínimo o máximo de duración del contrato colectivo, pues si un contrato colectivo de trabajo se pacta para regir en una empresa que funcionará durante un mes o por el contrario que existirá durante 50 años, el contrato colectivo deberá estar vigente durante todo ese tiempo: desde que nace, hasta que terminen las relaciones de trabajo en esa empresa.

Se comprende claramente, después de lo anterior, que es inútil, además de inconveniente, establecer, al celebrar el contrato colectivo, su término de duración. Pues el contrato colectivo durará, no obstante las estipulaciones contenidas en el mismo, hasta que dejen, para siempre, de existir todas las relaciones individuales de trabajo en una empresa. Hasta entonces es cuando debe terminar el contrato colectivo, ni antes ni después.

Analizaremos ahora lo que dicen la ley y la doctrina en relación con lo anterior:

La ley mexicana, al igual que frecuentemente lo hacen las leyes extranjeras, exige que se fije el término de duración del contrato colectivo. La Ley Federal del Trabajo concretamente dice en su artículo 391 fracc. III: "Artículo 391.—El contrato colectivo contendrá: . . . III.—Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada. . .".

Como ya hemos visto, es inútil fijar el término de duración del contrato colectivo, al celebrarlo. Pues si se pacta que el contrato colectivo ten-

drá una duración determinada y al vencerse ese plazo de duración siguen dándose las relaciones individuales de trabajo en la empresa de que se trate, el contrato colectivo seguirá con vida no obstante lo dispuesto en el mismo. De la misma manera, si antes de llegar la fecha de terminación del contrato colectivo fijada en él, se terminan definitivamente todas las relaciones individuales de trabajo en la empresa, también deberá terminar, por falta de objeto, el contrato colectivo, sin importar que todavía no se cumpla su plazo de duración.

Por otro lado, el que se fije en el contrato colectivo que será de duración indefinida o será para obra determinada, tampoco tiene utilidad práctica. Ya que el contrato colectivo de pretendida duración indefinida, terminará generalmente cuando terminen de darse las relaciones individuales de trabajo en la empresa y no antes ni después, y esto ya lo sabemos pues lo establece la regla general. Y si la duración del contrato colectivo, en el segundo de los casos, se fija para obra determinada, también se está repitiendo lo ya establecido por la regla general: que el contrato colectivo terminará cuando terminen las relaciones individuales en la empresa; por lo que, aunque no se establezca en el contrato colectivo, de todos modos terminará éste, lógicamente, cuando se termine la obra.

Aceptando fácilmente nuestra opinión, la propia Ley Federal del Trabajo admite que no es indispensable establecer el plazo de duración del contrato colectivo, al celebrarlo. Según se desprende del artículo 393 de la misma.

La Doctrina.—Tampoco es muy acertada la exposición de éste tema de la duración del contrato colectivo por los autores mexicanos.

Mario de la Cueva dice (58): "... Pero el contrato colectivo intenta poner fin a una guerra social, que se desarrolla entre las clases sociales y se parece al tratado de paz. Por estas consideraciones, el contrato colectivo debe durar, porque, de otra manera sería ineficaz; las dos potencias, trabajadores y patrono, como si fueran dos Estados soberanos, se obligan a conservar la paz. Pero no pueda ser permanente el contrato colectivo, porque no llenaría su función: Nuestra figura mira a la solución de una cuestión de justicia distributiva, esto es, sirve para distribuir los productos de la riqueza entre los factores de la producción. Su contenido es esencialmente económico, monto de salarios, jornada de trabajo, jubilaciones, etc.;

58.—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, pp. 672 y 673.

pero la vida económica está en constante cambio y lo que es justo en un momento deja de serlo poco tiempo después. . . ”.

“... 2. La Ley mexicana no olvidó que el contrato colectivo de trabajo es una institución que sirve, esencialmente, los intereses de los trabajadores. Es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo y por tiempo indefinido, pero siempre habrá un plazo máximo de duración . . . ”

“... La existencia de este plazo máximo de duración se desprende, en nuestro derecho, del artículo 56 —Art. 399 nueva Ley— de la Ley, según el cual, todo contrato colectivo, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, puede ser revisado cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hubiere celebrado . . . ”

Rodolfo Cepeda Villarreal expresa que: (59) “... Esto es refiriéndonos al término mínimo de duración del contrato colectivo. En cuanto al término máximo, es evidente que si se medita sobre los principios que hemos expuesto, resulta ocioso cualquier comentario. Es evidente la nulidad del contrato colectivo de trabajo, por tiempo indeterminado en forma absoluta; si se tiene en cuenta el objetivo que se persigue con su celebración, que es la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo para garantizar el progreso de la producción y la tranquilidad social. Pero hemos dicho también en qué se fundan las estipulaciones pactadas, que es lo que sirve de base para celebrar el contrato colectivo de trabajo: las condiciones económicas de producción de cada país, la carestía de la vida en cada país, en cada región, es decir, en una palabra: las condiciones económicas de producción de cada región. Estas condiciones económicas van en constante devenir, en constante evolución; la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo consiste en buscar el equilibrio entre los factores de la producción buscando la armonía de derechos entre el capital y el trabajo, teniendo como base las condiciones económicas de cada región, de cada país, en el momento en que se celebra el contrato colectivo. Si, pues, esas condiciones económicas base de las estipulaciones están en constante devenir, es imposible de celebrar un contrato colectivo, de fijar condiciones de trabajo para que rijan las relaciones obrero-patronales, en un lapso distante, más o menos, de la fecha en que se celebró el contrato colectivo, porque para entonces habrán cambiado las situaciones económicas que le sirvieron de base y siendo así, no se consigue el objetivo que se perseguía con la celebración del contrato colectivo de trabajo, se hacen nugatorios sus efectos.

59.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, pp. 78-79 y 101-102.

tos, ni están equilibrados los factores de la producción, ni están en armonía los intereses del capital y el trabajo. Es evidente entonces la nulidad del contrato colectivo por tiempo indeterminado . . . "

" . . . Nuestra ley acepta esta última acción, aquella que tiende a modificar las condiciones normativas que se han estipulado en el contrato colectivo de trabajo, para ponerlas de acuerdo con las condiciones económicas que han evolucionado. Pero en nuestro estudio doctrinario llamamos la atención en el perjuicio que ocasionaba esta acción mediante la cual se puede modificar el contrato colectivo, cuando no hubiera ningún control mínimo para la vigencia del contrato colectivo, pues no habría tranquilidad social ni garantía para el progreso de la producción. Nuestra ley toma en cuenta este factor y consigna la garantía mínima para ambas partes contratantes en el contrato colectivo; la garantía de vigencia de ese contrato colectivo para que pueda desarrollarse y progresar la producción. En el Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo establece; 'Que todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años . . . "

Como se ve claramente, al leer los anteriores párrafos, Rodolfo Cepeda Villarreal y Mario de la Cueva piensan erróneamente que el contrato colectivo no debe durar indefinidamente, sino que debe tener un plazo máximo de duración. Y opinan que la Ley mexicana sí fija ese plazo máximo de duración del contrato colectivo, cuando establece que éste puede ser revisado cada dos años.

Como ya lo dijimos antes, no es cierto que el contrato colectivo deba tener una existencia limitada, pues tenga un plazo máximo de duración; por el contrario, el contrato colectivo debe durar el mayor tiempo posible, claro, hasta que terminen las relaciones individuales de trabajo en la empresa de que se trate. Pues mientras existan esas relaciones, subsistirá la necesidad de que sean reguladas debidamente, y esto sólo se logra en forma cabal, mediante un contrato colectivo de trabajo.

No tiene eficacia la objeción que erróneamente hacen los anteriores autores diciendo que el contrato colectivo debe tener un plazo máximo de duración, porque se hace necesario revisarlo, para adecuarlo a las condiciones económicas del momento.

Eso es un error, pues se está confundiendo el plazo máximo durante el cual no se modifica el contenido del contrato colectivo, con el plazo máximo de duración del contrato colectivo en sí mismo.

Se debe entender que el contrato colectivo no tiene un plazo máximo de duración, lo que tiene un plazo máximo de vigencia es un mismo contenido de dicho contrato; pues aunque el contrato colectivo sea revisado cada 2 años, no quiere decir que sean diversos contratos colectivos, No. Sigue siendo el mismo contrato, sólo que se va modificando cada 2 años su contenido para actualizarlo, según la situación económica imperante.

3) ETAPAS EN LA DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO.—La duración del Contrato Colectivo de Trabajo se puede dividir en etapas o pasos, algunos necesarios e ineludibles, otros eventuales. Esos pasos en la duración del Contrato Colectivo de Trabajo son: nacimiento, modificación, suspensión y terminación. El primero y el cuarto siempre se dan; los otros pueden o no darse a través del tiempo de existencia del Contrato Colectivo.

## **C) FASES DE LA DURACION**

### **CAPITULO I: NACIMIENTO**

Según lo expresa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 390, el contrato nace, empieza a surtir sus efectos, desde el día y hora en que se deposita el mismo en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

La misma Ley acepta que el contrato colectivo puede nacer, puede entrar en vigor en una fecha diferente a la del depósito, si así lo convinieron las partes.

Yo creo que esa fecha diversa a la del depósito, no puede ser anterior a éste, pues antes del depósito el contrato colectivo no es todavía tal, pues le falta un requisito para tener vigencia.

Por lo que debemos concluir, que el contrato colectivo nace, generalmente, en el momento de depositarlo ante la autoridad correspondiente y, en algunos casos, en una fecha posterior cuando así lo convinieron las partes contratantes.

Por supuesto que si el contrato colectivo es resultado de un laudo, aquél empieza a surtir efectos desde que el laudo quede firme.



## CAPITULO II: MODIFICACION

a) **GENERALIDADES.**—Terminología.—Antes que todo, queremos explicar por qué nosotros usamos el término "modificación" y no el de "revisión", como lo hacen la Ley y casi todos los autores mexicanos para designar a la figura jurídica que a continuación estudiamos.

Según diversos diccionarios, la palabra *revisar* significa: *rever* (volver a ver), examinar, investigar, etc. Pero nunca se expresa en tales obras que la mencionada palabra "revisar", sea sinónimo de: *modificar*, *transformar*, *variar*, *comblar*, *mudar* o *alterar*, como pretenden la Legislación y los autores de Derecho del Trabajo en México.

Es cierto que la revisión del contrato colectivo siempre se da antes de su modificación; pero es sólo eso: un paso previo, y no la modificación en sí. Incluso puede revisarse un contrato colectivo por el patrón y los trabajadores, y después de ésto, llegar las partes a la conclusión de que el contrato colectivo no amerita modificaciones en su contenido.

Mario de la Cueva llega a usar la palabra *revisión* para designar la modificación periódica, ordinaria, del contrato colectivo; reservando el término *modificación* sólo para la modificación anticipada, extraordinaria. Sin embargo, esto no tiene ningún fundamento ni jurídico ni gramatical. Aclarado lo anterior, sigo exponiendo mi pensamiento acerca del tema.

**Razones para modificar el contrato colectivo.**—Como ya vimos anteriormente, es deseable que el contrato colectivo dure indefinidamente, sin tener ningún plazo mínimo o máximo de duración, y siempre que existan las relaciones obrero-patronales que regula. Y esto es debido a que el contrato colectivo logra crear la tranquilidad social, produciendo la convivencia obrero-patronal en una determinada empresa, al estabilizar y dar certeza, firmeza y seguridad a las condiciones de trabajo.

Pero la vida económica está en constante cambio, no sólo en una empresa determinada, sino en toda la región, en todo el país o en el mundo. Debido a esto, al cabo de cierto tiempo, se altera el equilibrio, entre los factores de la producción, creado por el contrato colectivo, por lo que se

hace necesaria la modificación del mismo (pero no su terminación y sustitución por otro), para permitir su constante adaptación a las circunstancias económicas del momento y además para lograr su afinación y mejora. Y así restablecer nuevamente la armonía en las relaciones obrero-patronales creada por dicho contrato.

Por las anteriores razones, las legislaciones laborales, en la mayoría de los países, fijan un término en el que el contrato colectivo podrá ser modificado. Ese término se fija calculando el tiempo en que normalmente varían las condiciones económicas, como promedio, en ese determinado lugar. Antes de ese término no podrá ser modificado el contrato colectivo, pues se presume que no amerita modificaciones y además porque necesita un cierto plazo de fijeza el mismo, para que haya seguridad en las relaciones entre los miembros de la empresa, y de éstos con los terceros.

Los autores mexicanos están de acuerdo con lo anterior, aunque se confunden y llaman plazo máximo de duración del contrato colectivo a lo que en realidad es el tiempo máximo en que puede permanecer sin modificación el contrato colectivo y además usan indebidamente, como ya antes lo explicamos, el término revisión para designar a nuestro objeto de estudio: la modificación del contrato colectivo.

Mario de la Cueva dice: (60) "... Pero el contrato colectivo intenta poner fin a una guerra social, que se desarrolla entre las clases sociales y se parece al tratado de paz. Por estas consideraciones, el contrato colectivo debe durar, porque, de otra manera, sería ineficaz; las dos potencias, trabajadores y patrono, como si fueran dos Estados soberanos, se obligan a conservar la paz. Pero no puede ser permanente el contrato colectivo, porque no llenaría su función: Nuestra figura mira a la solución de una cuestión de justicia distributiva, esto es, sirve para distribuir los productos de la riqueza entre los factores de la producción. Su contenido es esencialmente económico, monto de salarios, jornada de trabajo, jubilaciones, etc.; pero la vida económica está en constante cambio y lo que es justo en un momento deja de serlo poco tiempo después..."

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

60.—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, pp. 672 y 673.

"... La existencia de este plazo máximo de duración se desprende en nuestro derecho, del artículo 56 (Art. 399 Nueva Ley) de la Ley, según el cual, todo contrato colectivo, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, puede ser revisado cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hubiere celebrado..."

J. Jesús Castorena afirma lo siguiente: (61) "... Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes. Artículo 397; ese mandamiento implica la perdurabilidad del contrato o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna otra causa de terminación de las previstas por la Ley. Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Si el contrato es una fórmula de convivencia, si expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero patronales, resultaría anárquico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia. Tampoco sería conveniente conservar su operancia por tiempo indefinido; al transcurso de los años se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra. De aquí la decisión de hacer posible su constante adaptación a las circunstancias de todo orden. La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, 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 período razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397. Se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia..."

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

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 397 el derecho para pedir la revisión, y, aunque no lo dice expresamente, la modificación, en

61.—J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971, pp. 273 y 274.

su caso, del contrato colectivo. Expresándose así: "Artículo 397.—El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399."

De la lectura de este artículo, nos damos cuenta, primeramente, de la inutilidad de decir que pueden ser modificadas todas las clases de contrato colectivo, en cuanto a su duración, que existen, enumerándolas. Hubiera bastado con decir: "Todo contrato colectivo será . . . etc."

Además creemos conveniente que este artículo no sólo diga que "será revisable" el contrato colectivo; sino que, aunque lógicamente se piense que lo establece tácitamente, también manifieste en forma expresa, que "será modificable". Pues esta falta puede dar, en alguna ocasión, lugar a problemas. Y éstos pueden ser evitados, con sólo aumentar dicha palabra al texto del artículo.

Por otro lado, dice el precepto que estudiamos que la revisión (más bien: la modificación) puede ser total o parcial. Y esto es absolutamente correcto, pues no existe razón alguna para modificar todo el contrato colectivo, cuando sólo una parte de su contenido es la que amerita cambios o mejoras.

Es aceptado que cuando se modifique parcialmente el contrato colectivo, puede, o variarse únicamente el contenido esencial, principal del mismo; o puede por el contrario, sólo modificarse el contenido secundario de dicho contrato, permaneciendo inalterables las cláusulas que regulan las relaciones individuales de trabajo, a diferencia de lo que sucede en el momento de su creación.

Claro que cuando se trata de una modificación anticipada, por causas extraordinarias, dicha modificación parcial sí deberá realizarse forzosamente en el contenido con repercusiones económicas del contrato colectivo.

Otra de las observaciones que podemos hacer acerca de este artículo es que, si permite que todo contrato colectivo pueda ser revisado (y modificado), es obvio que será nula la cláusula establecida al celebrarse el contrato colectivo que estipule que éste nunca será modificado.

Cepeda Villarreal, tratando este problema, dice: (62) "Esto es refiriéndonos al término mínimo de duración del contrato colectivo. En cuanto al término máximo, es evidente que si se medita sobre los principios que

62.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, pp. 78 y 79

hemos expuesto, resulta ocioso cualquier comentario. Es evidente la nulidad del contrato colectivo de trabajo, por tiempo indeterminado en forma absoluta; si se tiene en cuenta el objetivo que se persigue con su celebración, que es la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo para garantizar el progreso de la producción y la tranquilidad social. Pero hemos dicho también en qué se fundan las estipulaciones colectivamente pactadas, que es lo que sirve de base para celebrar el contrato colectivo de trabajo: las condiciones económicas de producción de cada país, la carestía de la vida en cada país, en cada región, es decir, en una palabra: las condiciones económicas de producción de cada región. Estas condiciones económicas van en constante devenir, en constante evolución; la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo, consiste en buscar el equilibrio entre los factores de la producción buscando la armonía de derechos entre el capital y el trabajo, teniendo como base las condiciones económicas de cada región, de cada país, en el momento en que se celebra el contrato colectivo. Si, pues, esas condiciones económicas base de las estipulaciones están en constante devenir, es imposible de celebrar un contrato colectivo, de fijar condiciones de trabajo para que rijan las relaciones obrero-patronales, en un lapso distante, más o menos, de la fecha en que se celebró el contrato colectivo, porque para entonces, habrán cambiado las situaciones económicas que le sirvieron de base y siendo así, no se consigue el objetivo que se perseguía con la celebración del contrato colectivo de trabajo, se hacen nugatorios sus efectos, ni están equilibrados los factores de la producción, ni están en armonía los intereses del capital y el trabajo. Es evidente entonces la nulidad del contrato colectivo por tiempo indeterminado."

Nos damos cuenta que el anterior texto de Rodolfo Cepeda Villarreal tiene varios errores. En primer lugar no es indebido que se establezca que el contrato colectivo durará por tiempo indeterminado en absoluto; lo que es contrario a la Ley es pactar que las cláusulas del contrato colectivo permanecerán sin modificar por tiempo indeterminado en absoluto.

Pero aún así, si se establece en el contrato colectivo que el mismo no será modificable, no es nulo todo el contrato, esto es absurdo, sino que sólo será nula la estipulación de que dicho contrato no será modificado.

Sin embargo, las razones que da Cepeda Villarreal para justificar el que se establezca esa nulidad, son del todo acertadas.

**Quién Puede Pedir la Modificación del Contrato Colectivo.**—El artículo 398 de la Ley Federal de Trabajo otorga la facultad de solicitar la revisión

del contrato colectivo a cualquiera de las partes, obrera o patronal, a diferencia de lo que sucede cuando se celebra por primera vez el contrato colectivo, pues los únicos facultados para pedir su celebración son los trabajadores.

Este artículo también adolece de la falta de la palabra modificación, pues otorga a las partes la facultad de solicitar la revisión del contrato colectivo. Pero, o este artículo confunde el término revisión con la palabra modificación, o le falta agregar que las partes también están facultadas para solicitar la modificación del contrato colectivo y no sólo su revisión. Pues el artículo que estudiamos es tan incompleto como lo sería la disposición que faculta al sindicato o sindicatos de trabajadores para exigir al patrón la celebración del contrato colectivo, si sólo otorgara a dichas asociaciones profesionales el derecho de exigir al patrón la concertación de pláticas y el examen de las condiciones de trabajo en la empresa, sin facultarlos además, como lo hace, para exigir la celebración del contrato colectivo.

Como ya lo dijimos antes, la revisión es sólo un medio, pues el fin principal es la modificación del contrato. Por lo que creemos es suficiente y más conveniente que la Ley faculte a las partes a pedir la modificación del contrato colectivo a la otra contraparte, pues la revisión puede incluso llegar a ser innecesaria, si las partes acuerdan modificar el contrato colectivo de inmediato sin avocarse a revisarlo exhaustivamente.

Siguiendo con el examen del anterior precepto vemos que, si el contrato colectivo lo celebró un solo sindicato de trabajadores o un solo patrón, su revisión (y modificación) la puede solicitar indistintamente cualquiera de ellos.

Si el contrato lo celebraron varios sindicatos de trabajadores, quienes pueden solicitar su revisión y modificación, serán los sindicatos que, en conjunto, representen cuando menos al 51 % de los miembros de todos los sindicatos que pactaron el contrato colectivo.

Con respecto a la parte patronal, cuando varios patrones (o sindicatos de patrones) intervinieron en la creación del contrato colectivo de trabajo, sólo podrán pedir su revisión y modificación, los patrones que tengan a su servicio como mínimo al 51 % de los trabajadores a quienes afecta el contrato.

**A Quién se Debe Pedir la Modificación del Contrato Colectivo.**—La Ley no establece a quién debe dirigirse la solicitud de modificación del contrato colectivo. Pero eso no es problema, pues lógicamente debe pensarse, como

lo hace Mario de la Cueva (63), que tiene que solicitarse la modificación del contrato, a la otra parte. Por supuesto dotándose de una prueba auténtica de que se hizo la solicitud; como puede ser la entrega por escrito de la solicitud, con una copia anexa, para que sea sellada por la otra parte que recibió el original; o la entrega del pedimento de modificación a la otra parte, ante testigos idóneos o, todavía mejor, ante un fedatario.

**Características de las modificaciones.**—Las modificaciones al contrato no deben establecer condiciones menos favorables a los trabajadores que las ya existentes en dicho contrato colectivo, de acuerdo con lo expresado por el Art. 394 de la Ley Federal del Trabajo, y aún más, según lo expresado por el maestro Alberto Trueba Urbina, es deseable que el contrato colectivo no pueda modificarse o adicionarse, estableciendo condiciones inferiores para los trabajadores que las ya contenidas en la Legislación, jurisprudencia y costumbre jurídica. Diciendo el Lic. Trueba Urbina al respecto, textualmente, lo siguiente: (64) "... El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las Leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior..."

Sin embargo, desgraciadamente, hay excepciones al anterior principio. Pues hay ocasiones en que puede modificarse el contrato, reduciendo los beneficios en favor de los trabajadores obtenidos por medio del contrato colectivo.

Lo anterior se desprende del Artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I y III en las que otorga a la parte patronal la facultad de solicitar y obtener la revisión y modificación del contrato colectivo. Y lógicamente que si el patrón desea la modificación del contrato colectivo debe ser en su propio beneficio y en perjuicio de los trabajadores.

Y en el supuesto caso de que los trabajadores no estén de acuerdo en modificar el contrato colectivo estableciendo cláusulas que disminuyan los beneficios de que ya gozan, el patrón puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que está facultada para modificar el contrato colectivo aumentando la jornada de trabajo y la semana de trabajo, dismi-

63.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 677.

64.—A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada), 4a. Edición, México, 1970, p. 150.

nuyendo los salarios, etc. Según se desprende del Artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo el que al menos en su parte final dice: "... sin que en ningún caso pueda reducir —La Junta— los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los Trabajadores ..."

Por supuesto que el patrón que pide la modificación del contrato colectivo en su beneficio, debe demostrar la necesidad de hacerla (por ejemplo: que la producción sea incosteable) y además que esa causa que hace necesaria la modificación, no la haya propiciado el mismo patrón intencional o imprudencialmente. Aunque en este último caso, yo opino que se debe admitir la modificación en perjuicio de los trabajadores, para que no se destruya una fuente de trabajo, pero siempre y cuando el patrón convenga con los trabajadores, en que pasado el período de crisis, además de que se establecieran nuevamente las condiciones de trabajo anteriores, o aún mejores a esas si es posible, los indemnizará por el tiempo en que se redujeron sus beneficios, por causa del propio patrón.

**b) FORMAS DE MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO.**—El contrato colectivo puede modificarse voluntariamente por las partes, o en forma obligatoria.

La modificación obligatoria puede darse al finalizar el plazo fijado en la Ley o anticipadamente por causas extraordinarias.

Esta modificación obligatoria, en término o anticipada, puede hacerse en un convenio cuando las partes llegan a un acuerdo normal o para finalizar una huelga, o por medio de un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, al cabo de un juicio que tuvo por objeto principal determinar si era necesaria o no la modificación del contrato colectivo; y en ocasiones, como consecuencia, justificar o no la existencia de la huelga.

**LA MODIFICACION OBLIGATORIA.**—Concepto.—Antes que todo debemos explicar lo que se entiende por modificación obligatoria del contrato colectivo.

La obligación de modificar el contrato colectivo que se desprende de lo dispuesto en el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, no es una obligación absoluta. Pues el artículo, al decir que el contrato colectivo "... será revisable ...", sólo admite la posibilidad de que se modifique el contrato colectivo; pero no establece una obligación ineludible para las partes.

Sino que, por el contrario, puede suceder que llegue el término o la condición (presentación de causas extraordinarias) fijadas en la Ley para poder realizar modificaciones al contrato colectivo y no obstante esto, nin-



guna de las partes solicite su revisión; pues no están obligadas a hacerlo, sino sólo facultadas para pedir, si lo desean, dicha revisión y modificación del contrato colectivo.

La modificación del contrato colectivo sólo se convierte en obligación, para una de las partes, cuando, dándose el término, o la condición exigidas legalmente, la otra parte le solicita oportunamente la revisión del contrato para modificarlo.

Así que, si no lo exige la contraparte, la modificación del contrato colectivo no se hace obligatoria.

Mario de la Cueva, acerca de la modificación obligatoria del contrato colectivo, y que él llama revisión obligatoria, piensa lo siguiente: (65) "... La revisión obligatoria del contrato colectivo es una institución necesaria en la vida del derecho del trabajo; deriva del carácter obligatorio del contrato colectivo: El empresario, según sabemos, tiene la obligación legal de celebrar el contrato colectivo con el sindicato correspondiente, pero esta obligación implica la de renovar el vínculo cuando se encuentra vencido el plazo de duración o cuando haya transcurrido el plazo máximo de vigencia; los trabajadores, pues, deben tener la facultad legal de exigir la revisión del contrato colectivo, de la misma manera que pueden acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a demandar su celebración. Pero, además, debe concederse idéntica facultad al empresario..."

**Modificación Obligatoria por Vencimiento del Término Legal.**—Se han realizado, en diversos países, investigaciones y estudios para calcular el tiempo al cabo del cual, generalmente, se presentan variaciones en la vida económica que hacen necesario modificar el contrato colectivo para adecuarlo a las nuevas circunstancias.

Teniendo en cuenta el resultado de esos cálculos, las diversas legislaciones, han fijado el término en el que podrá periódicamente ser revisado el contrato colectivo. Por considerarse que al llegar ese término, el contrato estará necesitando ser modificado, por haber variado ya, las condiciones económicas bajo las que se pactó.

Según Rodolfo Cepeda Villarreal (66) el término generalmente aceptado en las diversas legislaciones, para admitir la modificación del contrato colectivo es de 5 años, aunque —explica— ese plazo varía según la movilidad de las condiciones económicas en cada país.

65.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 676.

66.—R. Cepeda Villarreal, Op. Cit., p. 77.

El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo establece que el plazo durante el cual no se modificará el contrato colectivo será de 2 años.

De lo dicho en ese precepto se desprende que admite que podrá ser modificado:

I.—Al vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si no es mayor de 2 años.

II.—Al transcurso de 2 años, el contrato colectivo por tiempo determinado de más de 2 años; y

III.—Al transcurso de 2 años, el contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Es obvio que este artículo abunda en errores e imprecisiones.

Parece que debemos interpretar la fracción I de este precepto, en el sentido de que se podrá revisar y modificar el contrato colectivo, al que se le fijó un tiempo de duración de menos de 2 años, al momento de su vencimiento. Pero eso es absurdo. Si el contrato colectivo se termina por agotarse su plazo de duración, es inútil modificarlo. ¿Para qué actualizar a las circunstancias del momento lo que ya ha dejado de existir, lo que ya no se utilizará? Yo creo que en esta fracción, lo que se quiere decir, aunque no se logra, es que el contrato se modificará al momento de terminarse el plazo durante el cual no podía ser alterado, cuando ese plazo sea menor de 2 años.

Al analizar el anterior párrafo, descubrimos que la Ley está aceptando que el contrato colectivo, puede ser modificado en periodos de tiempo, establecidos por las partes, menores al fijado por ella de 2 años. Esto tiene su justificación, creo yo en lo personal, en el hecho de que el periodo legal, es resultado de cálculos generales para todo el país. Sin embargo, las partes contratantes, haciendo un estudio particular, concreto, en su empresa o región determinada, pueden llegar a la conclusión de que las condiciones económicas varían periódicamente en plazos diversos al fijado en la Ley. Además, si las partes pueden modificar, de común acuerdo, el contrato colectivo en el cualquier momento; pueden convenir anticipadamente en los momentos de esas modificaciones.

Sin embargo, a fin de proteger a la clase trabajadora, pienso que ese término legal de 2 años no debe ser rebasado por las partes; ni a pretexto de que la situación económica, varía en particular, con mayor lentitud en su empresa.

Lo único que pueden hacer los trabajadores y el patrón, al celebrar el contrato colectivo, es establecer un término periódico de modificación del mismo, menor al fijado en la Ley, pero nunca mayor.

Siguiendo con nuestro análisis del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, vemos que sus fracciones II y III admiten que el contrato colectivo se podrá revisar (y modificar) al transcurrir 2 años: 1) En el caso de que sea por tiempo determinado si tiene una duración mayor de 2 años; 2) En el caso de que sea por tiempo indeterminado; o 3) Si es un contrato para obra determinada.

Pienso que es inútil hacer tal enumeración. Hubiera bastado con decir que todo contrato colectivo (sin importar que sea por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada) se podrá revisar (y modificar) al transcurrir 2 años, cuando su duración sea mayor de ese término.

Agrega la Ley que ese término de 2 años se computará atendiendo a lo establecido en el contrato o a la fecha de su depósito.

Se observa, al leer lo anterior, que la Ley sólo prevé el caso de que se realice la primera modificación al contrato colectivo pues descubrimos que intenta decir que se contarán esos 2 años a partir del momento de nacimiento del contrato colectivo, ya que éste nace al depositarlo en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en el momento posterior al depósito fijado por las partes, según ya hemos visto.

Sin embargo, creemos que la Ley debió expresar claramente que el contrato colectivo se modificará al transcurrir el plazo de 2 años, contado a partir no sólo del momento de su nacimiento, sino también si es el caso, contado a partir de la última modificación de ese contrato. Máxime que puede darse, como veremos más adelante, la modificación obligatoria anticipada del contrato colectivo. Y si ésta tiene lugar, por ejemplo, al transcurrir un año nueve meses desde el nacimiento del contrato, sería absurdo permitir que se exigiera nuevamente su modificación al llegar el término legal de 2 años contados también a partir del nacimiento del contrato colectivo, siendo que apenas han transcurrido tres meses desde su última modificación.

Por eso creo que es importante establecer claramente en la Ley, en el caso de la modificación periódica obligatoria, que se podrá exigir por una parte a la otra la revisión y modificación del contrato colectivo, al transcurrir el término legal de 2 años o el plazo menor fijado por las partes, contado a partir del momento de su nacimiento, si nunca ha sido modificado, o a partir del momento en que se modificó por última vez.

**Término para pedir la revisión y modificación del contrato colectivo.—** Acabamos de estudiar lo relativo al tiempo en que se puede hacer la modificación obligatoria periódica del contrato colectivo, ahora veremos el término en que se deben solicitar esa revisión y modificación del contrato colectivo.

El mismo artículo 399 de la Ley, que estuvimos analizando anteriormente, fija el término en que debe, la parte que desee la modificación obligatoria en término del contrato colectivo, solicitar su revisión, expresando textualmente:

"La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes: . . ." 60 días antes, por supuesto, de la llegada del momento de poder modificar el contrato colectivo. O lo que es lo mismo, 60 días antes de cumplirse 2 años o el término menor fijado por las partes, desde el nacimiento o la última modificación del contrato colectivo.

No trataremos aquí, pues ya lo vimos antes, el tema de quién tiene derecho a solicitar la modificación del contrato colectivo, a quién debe dirigirse la solicitud y en qué forma.

El que se presente en tiempo la solicitud de revisión, por la parte interesada en la modificación, a la otra parte, tiene 2 objetos principales. Primero, que la otra parte, se entere que se desea modificar el contrato colectivo, y segundo, que en caso de que no lleguen a un acuerdo sobre las modificaciones al contrato, la parte solicitante, esté en posibilidad de acudir a los tribunales del trabajo a exigir la modificación del contrato colectivo.

Este lapso de 60 días lo ha fijado la Ley, considerando que es suficiente para que durante él las partes revisen el contrato colectivo y lleguen a establecer, de conformidad, las modificaciones al mismo.

Por supuesto, durante ese lapso de 60 días, sigue aplicándose el contrato colectivo sin ninguna de las pretendidas nuevas modificaciones en su contenido.

Si no se modifica el contrato colectivo en el término legal o convencional, pienso que deberá continuar sin alterarse su contenido, durante otros dos años o durante otro plazo de no modificación fijado por las partes. Sin que pueda exigirse su modificación en el lapso intermedio (y siempre que no se presenten causas extraordinarias) sino hasta que se cumplan esos otros 2 años o el término convencional.

Mario de la Cueva aunque usando términos inadecuados, dice: (67)

67.—Mario de la Cueva, Op. Cit., pp. 676 y 677.

"Una cuestión delicada se refiere a si es posible solicitar la revisión de un contrato colectivo por tiempo indefinido después de dos años de su vigencia o si, para dar cumplimiento al artículo 56 de la Ley, deberá esperarse el transcurso de otro lapso de dos años. Nos acogemos a esta segunda solución: En apoyo de la primera tesis se dice que si se concluye que el contrato colectivo puede únicamente revisarse a los dos años de firmado y que, si no se solicita entonces la revisión, debe esperarse el transcurso de otros dos años, en realidad, el contrato colectivo por tiempo indefinido se transforma en un contrato a plazo fijo de dos años, renovable por periodos iguales en el caso de que no se demande oportunamente su revisión. Es cierto que esta consecuencia se produce, pero creemos que es la situación querida por la Ley; el artículo 56 dice expresamente que el contrato colectivo será revisable cada dos años, por lo que no lo es en periodos distintos, salvo lo que expondremos en el título siguiente acerca de su modificación. El contrato colectivo por tiempo indefinido no tiene periodo fijo de terminación y la Ley quiso dar oportunidad a sus autores para que, cada dos años, pudieran demandar su revisión. La solución que combatimos representa un doble inconveniente: En primer término, el contrato colectivo por tiempo indefinido, después de dos años de vigencia, se tendría por concluido, puesto que cualquiera de sus autores podría reclamar su sustitución por otro; y, en segundo lugar, sería una amenaza permanente para el empresario, que no podría prever sus costos de producción".

La Ley Laboral Mexicana regula lo anterior, en forma bastante deficiente, diciendo en su artículo 400 lo siguiente: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado". Analizaremos a continuación, el anterior precepto, parte por parte.

Empieza diciendo que "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en el término a que se refiere el artículo 399 . . ." Creo que es incorrecto decir que si no se ". . .solicitó la revisión. . ." en tiempo. Pues pudo haberse solicitado la revisión en el tiempo debido, pero no haberse modificado el contrato colectivo, por no haber llegado las partes a un acuerdo. Por lo que es mas correcto que el artículo exprese lo siguiente: "Si no se modificó el contrato colectivo en el término que debió serlo. . ."

Continúa diciendo el precepto ". . .o no se ejercitó el derecho de huelga. . ." Esto es insuficiente, incompleto: Pues, en el caso de que no hubieran convenido las partes sobre las modificaciones al contrato colectivo, en el

plazo que se les da para ello, pueden suceder no sólo una, sino cualquiera de estas 3 cosas: Que las partes ya no intenten modificar el contrato; que la parte obrera ejercite el derecho de huelga para conseguir la modificación; o que cualquiera de ambas partes acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ejercitando la acción de modificación del contrato colectivo. Además es imprecisa la Ley, al decir: "o no se ejercitó el derecho de huelga..." pues el ejercicio de ese derecho es sólo un medio para llegar al fin principal que es la modificación del contrato colectivo.

Por lo que, en vista de que ya se dice antes que si no se modificó el contrato colectivo en el término que debió serlo, se debe cambiar la frase que comentamos, por las palabras siguientes: "...O posteriormente mediante transacción para poner fin a una huelga o por laudo..."

"... Se prorrogará..." sigue diciendo el texto legal que estudiamos. Lo cual es definitivamente el mayor error de este precepto.

Si no se ha dado todavía ninguna causa de terminación del contrato colectivo (Y el hecho de no modificarlo no es causa de terminación, pues ya vimos que el contrato es el mismo a pesar de sus diversas modificaciones) no tiene porque "prorrogarse" el contrato que no se ha terminado ni está siquiera próximo a hacerlo.

Y viendo el problema desde otro ángulo, si en la época en que debía ser modificado el contrato colectivo, se da, por coincidencia, una causa de terminación de éste, no es cierto que por el hecho de no modificarlo, se prorrogará, eso sería ilógico, sino que de todos modos se dará por terminado irremisiblemente el contrato. Por las anteriores consideraciones, pienso que el precepto debe incluir, en lugar de "se prorrogará", esta frase "...continuará sin modificarse el mismo..."

Y por último señala el tantas veces mencionado Artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, provocando confusión, lo siguiente: "...por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado".

¿Igual a la duración que se le fijó al contrato colectivo al celebrarlo? Esto dice el artículo, según J. Jesús Castorena (68).

No podemos aceptar esta interpretación, pues de ser cierto lo anterior, podría presentarse, por ejemplo, el caso de un contrato colectivo al que en el momento de su celebración se le hubiere fijado un término de duración de 15 años, y, al cumplirse los 2 años de su existencia, no se modificará, por lo que entonces, según la interpretación de Castorena, debería

permanecer sin modificarse durante los siguientes 15 años. Lo que es simplemente inconcebible.

Nosotros creemos que el anterior precepto debe ser más claro. En lugar de la anterior frase, debe decir que el contrato seguirá sin modificarse: "...durante otros dos años más o por otro plazo de inalterabilidad igual al fijado por las partes en el mismo contrato al celebrarlo".

**Modificación Obligatoria: Extraordinaria o anticipada.** Ya vimos a propósito de la modificación obligatoria ordinaria o en término del contrato colectivo, que después de diversos estudios, se consigue calcular el tiempo que puede durar sin modificarse el contrato colectivo, por presumirse que durante ese período no varían sensiblemente las condiciones económicas. Gracias a ese cálculo, se puede fijar el término al cabo del cual se podrá, entonces sí, modificar el contrato colectivo.

Sin embargo, hay ocasiones en que circunstancias extraordinarias hacen variar en forma acentuada, anticipadamente a lo previsto, las condiciones económicas, no sólo en una empresa, sino en una región, en un país o en todo el mundo. Por lo que, en esos casos, se hace necesario modificar el contrato colectivo de trabajo, antes de que se venza el plazo fijado para hacerlo, a fin de adecuar dicho contrato a las nuevas circunstancias.

Mario de la Cueva, comentando la antigua Ley Federal de Trabajo, que no contaba con una disposición expresa y determinada acerca de la modificación extraordinaria o anticipada del contrato colectivo de trabajo, dice lo siguiente: (69) "... La razón del precepto que analizamos es la misma que encontraremos para las causas extraordinarias de terminación del contrato colectivo; Una empresa incosteable no puede ser obligada a trabajar; hay causas independientes de la voluntad de los empresarios, que obligan al cierre de las negociaciones; así, a ejemplo, como dice la fracción V del artículo 57 de la Ley, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, o sea, el agotamiento de una veta minera. Nadie está obligado a lo imposible, dice un viejo apotegma. Esto mismo ocurre en el supuesto de la quiebra o liquidación judicial: Si una empresa está en quiebra y no puede sostener los costos de producción, no queda otro camino que proceder a su liquidación o conseguir la disminución de los costos de producción; el legislador, con buen sentido, abrió esta oportunidad..."

"... de tal manera que la modificación de un contrato colectivo antes del vencimiento de su plazo de duración, tendrá que ser consecuencia de

69.—Mario de la Cueva, Op. Cit., pp. 679 y 680.

presentarse circunstancias extraordinarias. Tocamos aquí la diferencia con la revisión: Esta es un derecho de las partes, en tanto la modificación del contrato colectivo sería impuesta por circunstancias extraordinarias; se puede también expresar la diferencia diciendo que la revisión es un derecho que nace con el contrato colectivo y para ejercitarse en su oportunidad, en tanto la modificación es un derecho que nace posteriormente y de un hecho ajeno al contrato colectivo; en suma, la revisión es un derecho ordinario, la modificación es un derecho extraordinario."

"Después de estas explicaciones, creemos en la existencia de una regla general, según la cual, la presencia de circunstancias extraordinarias permitiría solicitar la modificación del contrato colectivo, antes del vencimiento de su plazo de duración. En estas condiciones, ocurre traer a colación la llamada teoría de la imprevisión: Los maestros de derecho civil discuten si es posible aplicar esa doctrina sin violentar los textos legales; los canonistas hablaron de la cláusula 'rebus sic stantibus', implícita en los contratos y cuya esencia es la siguiente: Los derechos y obligaciones de las partes son invariables en tanto permanezcan las cosas en la condición prevista al celebrarse el contrato; por eso hablan los modernos de la teoría de la imprevisión, pues las circunstancias imprevistas, cuando alteran sustancialmente las condiciones que dieron vida al contrato, operan su necesaria modificación. Y es indudable que el derecho del trabajo acoge este principio de la imprevisión, según se revela en las reglas acerca de la suspensión y terminación de las relaciones de trabajo . . ."

Como se ve, y ya lo habíamos señalado, Mario de la Cueva usa una terminología inadecuada. Llama revisión a la modificación ordinaria o en término, y le adjudica el nombre de modificación, simplemente, a la modificación extraordinaria o anticipada. Por supuesto el uso de tales términos no tiene ninguna explicación o justificación.

Sin embargo, las razones que da el citado autor para que exista la institución de la modificación extraordinaria o anticipada, son, en nuestra opinión, acertadas.

La Ley Federal del Trabajo vigente ya tiene un precepto que regula precisamente la modificación extraordinaria o anticipada del contrato colectivo de trabajo; el artículo 426, que dice textualmente: "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 en los contratos-Ley; 1.—Cuando existan cir-



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."

El anterior precepto, a nuestro modo de ver, tiene varios errores.

En primer lugar, creemos que no sólo acudiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se puede modificar anticipadamente el contrato colectivo. Pero eso lo trataremos más adelante.

En seguida notamos que aquí sí utiliza acertadamente la Ley el término modificación y no el inadecuado de revisión. ¿Por qué no usar la palabra modificación también en los artículos 397, 398 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo?

Hay que hacer notar, por otro lado, que este artículo permite la modificación extraordinaria o anticipada sólo de las condiciones de trabajo y no de cualquier cláusula o estipulación del contrato colectivo de trabajo, como sucede en la modificación ordinaria o al término.

Yo creo que sería más conveniente permitir que se modifiquen anticipadamente no sólo las cláusulas que establezcan las condiciones en la prestación del trabajo, sino cualquier otra disposición con repercusión económica para las partes contratantes.

Se desprende también de este precepto que la modificación extraordinaria o anticipada puede pedirse y realizarse en cualquier momento, siempre que se presenten las causas señaladas por la ley.

A propósito de los casos señalados en el precepto que estudiamos como justificadores de la necesidad de modificar anticipadamente el contrato colectivo, creo que el segundo de ellos es sólo un tipo concreto del primero que es la regla general. Pienso que es suficiente con mantener en el artículo solo la primera causa señalada.

Por último es conveniente dejar aclarado que si en la modificación obligatoria ordinaria o en tiempo el requisito principal para que se pueda exigir, es la llegada del término; en la modificación obligatoria extraordinaria o anticipada, es necesario demostrar, comprobar, la real existencia de circunstancias económicas que justifiquen la necesidad de modificar anticipadamente el contrato colectivo.

**Formas de Realizar la Modificación Obligatoria.**—Los trabajadores o el patrón pueden obtener la modificación obligatoria del contrato colectivo, ya sea en término o anticipadamente: 1) por medio de un acuerdo liso y llano

o de un acuerdo finalizando una huelga que se había declarado para obtener la modificación obligatoria del contrato colectivo; 2) por medio de un laudo dictado en un juicio que tuvo por objeto determinar si procedía o no la modificación obligatoria del contrato colectivo; pudiendo, en este último caso, existir o no una huelga paralela al juicio.

**Diferencias Entre Las Dos Clases de Modificación Obligatoria.**—En primer lugar la modificación obligatoria ordinaria se pide a la llegada del término, la modificación obligatoria anticipada se solicita al presentarse las causas extraordinarias que enumera la Ley; en la modificación en término la necesidad de la modificación se presume, y en la modificación anticipada o extraordinaria la necesidad de la modificación se debe probar; además, en la modificación ordinaria o en tiempo se puede modificar cualquier cláusula del contrato colectivo; a diferencia de la modificación anticipada, por la cual sólo se pueden alterar las cláusulas que regulan las condiciones de prestación de los servicios.

**LA MODIFICACION VOLUNTARIA.**—Aunque nuestra Ley no lo dice expresamente, es lógico que el contrato colectivo también se puede modificar voluntariamente por común acuerdo de las partes.

La modificación voluntaria puede hacerse en cualquier parte del contenido del contrato colectivo y sin necesidad de que se presente alguna de las causas señaladas para modificarlo obligatoriamente, como pudiera ser la llegada de un término o la aparición extraordinaria de variaciones en las condiciones económicas. Simplemente las partes acuerdan modificar el contrato colectivo y lo hacen olvidándose de si hay motivos legales para hacerlo o no.

Aceptan también la posibilidad de modificar voluntariamente el contrato colectivo, autores como J. Jesús Castorena (70) y Mario de la Cueva (71), entre otros.

Este último tratadista dice al respecto; (72) "El artículo 56 de la Ley otorga, pues, una facultad a los dos autores del contrato colectivo. Pero la revisión obligatoria no solamente no excluye la revisión por acuerdo de las partes, sino, al contrario, la supone; o bien, opera en el caso de que fracase el entendimiento directo; es entonces cuando puede acudirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje".

70.—J. Jesús Castorena, Op. Cit., p. 275.

71.—Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 675.

72.—Ibidem, p. 676.

"La revisión por acuerdo libre de los autores del contrato colectivo, según acabamos de expresar, procede en cualquier tiempo. La revisión obligatoria puede únicamente intentarse al vencimiento del plazo de duración y, si el contrato colectivo se pactó por tiempo indefinido o para obra determinada, al correr dos años de su vigencia, plazo máximo de duración, o expresado en otra forma, la revisión obligatoria de un contrato colectivo procede al vencer el plazo máximo de vigencia o el menor que se hubiere convenido".

La modificación voluntaria del contrato colectivo se diferencia de la modificación obligatoria realizada por acuerdo de las partes en que, en la primera, si las partes no llegan a un acuerdo, no pueden exigir, por ningún medio, una a la otra, la realización forzosa de la modificación; a diferencia de lo que sucede en la segunda, según ya hemos visto, en la que, si las partes no hubieren llegado a un acuerdo, se puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje o ejercitar el derecho de huelga, para lograr la modificación del contrato colectivo de trabajo.

#### c).—MOMENTO EN QUE ENTRAN EN VIGOR LAS MODIFICACIONES.—

Como ya lo vimos, las modificaciones al contrato colectivo, ya sean voluntarias u obligatorias, y, estas últimas, en término o anticipadas, se hacen constar, fundamentalmente, en dos tipos de documentos: en un convenio, cuando son el resultado del acuerdo de las partes, ya sea voluntario o realizando una transacción; o se hacen en un Laudo.

Ahora bien, cuando las modificaciones se realizaron por medio de un convenio, las alteraciones al contrato colectivo de trabajo entran en vigor cuando se deposite el convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (o en la fecha posterior fijada por las partes), dejando de existir, desde ese mismo momento, las cláusulas modificadas del contrato colectivo.

En el segundo caso, cuando el contrato colectivo se modifica por medio de un Laudo, las modificaciones al contrato colectivo entran en vigor en el momento en que el Laudo queda firme.

### CAPITULO III: SUSPENSION

**Suspensión de los Efectos del Contrato Colectivo de Trabajo.**—Aunque es deseable que las empresas laboren ininterrumpidamente, pueden presentarse circunstancias que impidan que continúe sus actividades una empresa, durante cierto tiempo.

Sin embargo, las empresas no pueden suspender libremente sus trabajos, pues la Ley determina las causas por las cuales una empresa puede temporalmente dejar de funcionar (Art. 427 de la Ley Federal del Trabajo).

Pero además la Ley señala el procedimiento que deben seguir las empresas para obtener la autorización o aprobación correspondiente, para que la suspensión de labores sea legal y libre de responsabilidad para el patrón (Artículos 429 y siguientes de la Ley).

Ahora bien, una consecuencia lógica de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es la suspensión, a su vez, de los efectos de las cláusulas del contrato colectivo que precisamente regulan esas relaciones individuales de trabajo.

Es necesario dejar claro que, según nuestra opinión, la suspensión de las relaciones individuales de trabajo en una empresa, provoca la suspensión de parte de los efectos del contrato colectivo de trabajo (las cláusulas que regulan las relaciones individuales de trabajo suspendidas), pero nunca la suspensión de todo el contrato colectivo.

Esto es muy importante. Pues, para nosotros, la suspensión de labores en una empresa, no releva al patrón de todas las obligaciones que contrae mediante el contrato colectivo, sino sólo de las relacionadas directamente con las condiciones en que se desarrollan las relaciones individuales de trabajo.

De este modo, si se suspenden legalmente las labores en una empresa, no obstante subsistirá la obligación del patrón, contraída mediante el contrato colectivo de trabajo, de por ejemplo, solventar el mantenimiento de un hospital o una escuela para los trabajadores al servicio de su empresa.

Sin embargo, nuestra Ley y los autores mexicanos de Derecho del Trabajo, aunque tratan la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, no se ocupan de la suspensión temporal del contrato colectivo de trabajo.

Por lo que apuntamos la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hace con la suspensión colectiva de las relaciones individuales de trabajo, regule la suspensión del contrato colectivo, por los abusos a que puede dar lugar esa omisión.

## CAPITULO IV: TERMINACION

1).—**INTRODUCCION.**—Antes que todo quiero expresar que, según mi opinión, y de acuerdo a los principios generales del Derecho del Trabajo, es evidente que la terminación del contrato colectivo de trabajo, no debe perjudicar en ninguna forma a la clase trabajadora. En consecuencia, si el contrato colectivo de trabajo obtiene el mejoramiento de las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios, ese contrato no debe desaparecer mientras sea necesario, mientras sigan existiendo las relaciones individuales de trabajo que mejora al regularlas.

En fin, el único motivo de terminación del contrato colectivo debiera ser la inutilidad, la inaplicabilidad del mismo.

No puede alegarse, en contra de lo anterior, que al terminarse el contrato colectivo, en el caso de que continúen existiendo las relaciones individuales de trabajo, éstas siguen rigiéndose por el desaparecido contrato; ese argumento no es válido pues las demás partes del contrato colectivo, que también benefician a los trabajadores, sí desaparecen. Además se argumenta que al terminarse el contrato colectivo y seguir existiendo las relaciones individuales de trabajo se puede solicitar la celebración de un nuevo contrato colectivo. ¿Pero para qué exponerse a esa contingencia?

2).—**CAUSAS DE TERMINACION.** a) **MI OPINION.**—**Causa Principal.**—Como antes lo expresé, y estando en parte de acuerdo con lo expuesto al respecto por Rodolfo Cepeda Villarreal, insisto en que la regla general es la siguiente: El contrato colectivo de trabajo termina solamente hasta que terminan para siempre de darse todas las relaciones individuales de trabajo que regula (73).

Sería contrario a los fines a que aspira el Derecho del Trabajo, pretender que el contrato colectivo termine cuando aún seguirán existiendo las relaciones individuales de trabajo a las que regula y mejora.

73.—R. Cepeda Villarreal, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, p. 105.

Por otro lado, la realidad confirma nuestro dicho; pues en la gran mayoría de los casos, terminan simultáneamente de existir las relaciones individuales de trabajo y el contrato colectivo que las regula.

Ahora bien, si el motivo principal de que termine el contrato colectivo es la terminación colectiva de las relaciones individuales que regula, ¿Cuáles son las causas que provocan la terminación simultánea de todas esas relaciones individuales de trabajo, que son a su vez causas indirectas de que termine el contrato colectivo? Son entre otras, el acuerdo mutuo entre las partes contratantes, la terminación de la obra y los casos señalados en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

En el primer caso, la parte obrera y la parte patronal, logran, de común acuerdo, la terminación del contrato colectivo, solamente cuando además pactan terminar para siempre todas las relaciones individuales de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate. Es contraria a los principios generales del Derecho permitir que las partes acuerden dar por terminado el contrato colectivo cuando todavía seguirán dándose las relaciones individuales de trabajo, a las que mejora. Esto además daría lugar a abusos y contubernios entre los patronos y líderes sindicales obreros.

La terminación de la obra es causa directa de la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo e indirecta de la terminación del contrato colectivo, solamente en el caso de un contrato para obra determinada.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 434, señala expresamente como causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, las siguientes:

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

II.—La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.—El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.—Los casos del artículo 38; y

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

Comentando el anterior precepto, el maestro Trueba Urbina (74) nota, acertadamente, que existen otras causas de terminación colectiva de las

74.—A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada), 4a. Edición, México, 1970, p. 175.

relaciones individuales de trabajo, entre las que se encuentran precisamente las dos arriba señaladas (El mutuo consentimiento de las partes y la terminación de la Obra). Inexplicablemente este artículo 434 no incluye a estas dos últimas, como causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. Y por otro lado el Art. 401 las considera como causas directas de terminación del contrato colectivo, lo que es indebido, pues el mutuo consentimiento de las partes y la terminación de la obra únicamente son causas directas de la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, y causas indirectas solamente, de la terminación del contrato colectivo.

**Casos Especiales.**—Por supuesto toda regla general tiene sus excepciones. Así que existen ocasiones, aunque muy pocas, en que el contrato colectivo de trabajo termina y sin embargo siguen dándose las relaciones individuales de trabajo que regulaba. Tal es el caso del contrato colectivo que termina: a) por haber sido declarada o reconocida su nulidad por la junta correspondiente; b) por haberse disuelto el sindicato de trabajadores titular de ese contrato. También se dice que el contrato colectivo termina por haber sido sustituido por un contrato Ley; aunque este último caso, creo que no es de terminación, sino precisamente sólo de sustitución.

b) **ANÁLISIS DE LA DOCTRINA.**—Los autores mexicanos del Derecho del Trabajo consideran más o menos a las mismas situaciones como causas de terminación del contrato colectivo de trabajo. Pero en lo que coinciden todos ellos es en no aceptar como causa de terminación del contrato colectivo, la rescisión del mismo, pues afirman acertadamente, que el incumplimiento del contrato colectivo no puede provocar su rescisión pues esto beneficiaría a la parte que incumplió el contrato.

Veamos a continuación lo que expresan los autores mexicanos acerca de las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo:

Mario de la Cueva (75) divide las causas concretas de terminación del contrato colectivo, en Causas Ordinarias y Causas Extraordinarias. Dentro de la primera clase están, según este autor, el mutuo consentimiento, las causas de terminación convenidas por las partes, el vencimiento del término estipulado y la terminación de la obra.

Yo creo que la primera, tercera y cuarta causas son sólo especies de la segunda. Por otro lado, insisto en que el mutuo consentimiento de las

75.—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, p. 683.



partes o el vencimiento del plazo producen la terminación del contrato colectivo, sólo cuando simultáneamente se dan por terminadas las relaciones individuales de trabajo a las que regula el contrato colectivo que se termina.

Como causas extraordinarias de terminación del contrato colectivo, enumera Mario de la Cueva a la disolución del sindicato y los hechos enumerados en el ahora artículo 434 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Esto es correcto; pero le faltó a Mario de la Cueva citar además como causa extraordinaria de terminación del contrato colectivo, la nulidad del mismo.

J. Jesús Castorena (76) divide las causas de terminación del contrato colectivo en tres tipos: Terminación por violación de la Ley; terminación por voluntad de las partes; y terminación por otras causas.

Dentro de la primera clase, incluye este autor, a la nulidad absoluta y a la nulidad relativa.

Enumera como causas de terminación provocadas por el acuerdo mutuo de las partes: a) las señaladas por las partes al celebrar el contrato colectivo (por ejemplo, terminación de la obra, cumplimiento del plazo, etc.); b) El acuerdo posterior a la celebración del contrato colectivo; y c) La terminación voluntaria de todos los contratos individuales.

Le faltó aclarar a J. Jesús-Castorena que todas las anteriores situaciones provocan la terminación del contrato colectivo, únicamente si además ocasionan la terminación simultánea de las relaciones individuales de trabajo que regula dicho contrato.

Por otro lado expresa acertadamente Castorena que la declaración unilateral de voluntad de una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo, no puede ser suficiente para terminar dicho contrato.

Por último, señala Castorena como "otras causas" de terminación del contrato colectivo: a) La disolución del sindicato de trabajadores; b) La terminación no consensual de las relaciones individuales de trabajo; y c) La declaración de obligatoriedad de un contrato Ley.

A la primera causa fijada por Castorena, no hay objeción. Pero a la segunda, que es la causa más importante en la teoría y en la práctica e inclusive constituye la regla general, no le da la debida importancia el autor de que se trata; y la tercera causa como ya lo dije antes, provoca sólo un caso de sustitución del contrato colectivo y no de terminación del mismo.

76.—J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971, pp. 276 y ss.

c).—ANÁLISIS DE LA LEY.—La Ley Federal de Trabajo vigente, en el artículo 401, señala como causas de terminación del contrato colectivo de trabajo, las siguientes:

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".

(En el capítulo VIII se señalan, en el art. 434, como causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo: El caso fortuito o la fuerza mayor, la muerte o incapacidad del patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia que se extrae, el concurso o la quiebra, etc.).

Este artículo 401 no es del todo correcto y tiene omisiones. En primer lugar no habla de la regla general: "El contrato colectivo de trabajo termina cuando terminen para siempre todas las relaciones individuales de trabajo que regula"; sino que sólo cita, en sus fracciones II y III, algunos casos concretos de esa regla general.

Aún más, el acuerdo mutuo, sólo se concibe dentro de la regla general, como causa de terminación del contrato colectivo; pues sería absurdo permitir al patrón y a los representantes del sindicato obrero terminar (tal vez por motivos inmorales) el contrato colectivo, sin que a la vez acuerden terminar definitivamente todas las relaciones individuales de trabajo que aquel regula.

Por otro lado, al artículo que comentamos le falta citar como causas de terminación del contrato colectivo, a aquellas que no impiden que sigan dándose las relaciones individuales de trabajo que regulaba el contrato que se termina; como son la nulidad (absoluta o relativa) del contrato y la disolución del sindicato obrero titular del mismo.

Sin embargo, el Art. 403 de la Ley Federal del Trabajo, acepta tácitamente que la disolución del sindicato de trabajadores es causa de terminación del contrato colectivo.

En esta forma finalizó la exposición de mi trabajo; por lo que paso a expresar las conclusiones respectivas.

## CONCLUSIONES.

1.—La Ley y la Doctrina no precisan con claridad el concepto de cada una de las etapas de la duración del contrato colectivo (nacimiento, modificación, terminación); y no siempre usan una terminología adecuada (¿revisión o modificación?). Esto es muy criticable, pues en el Derecho, y principalmente en la materia laboral, debe haber, más que en otra ciencia, precisión y claridad de los conceptos y un uso apropiado e impecable de los términos.

2.—La duración del contrato colectivo se divide en estas etapas; nacimiento, modificación, suspensión y terminación. La primera y la última siempre se dan; las otras dos etapas pueden darse o no, a través del tiempo de existencia del contrato colectivo.

3.—El contrato colectivo de trabajo vigente en una empresa determinada, debe durar, en principio, desde que nace dicho contrato hasta que terminen para siempre de darse todas las relaciones individuales de trabajo que regula el mismo. Pues es absurdo que el contrato colectivo de trabajo termine cuando todavía existen las relaciones individuales que regula y mejora.

4.—Por lo anterior, la Ley no debe exigir (como lo hace la fracc. III del Art. 391) que se establezca un término mínimo o máximo de duración del contrato colectivo, pues es inútil e inconveniente. La cuestión es simple; el contrato colectivo deberá estar vigente desde que nace, hasta que sea inútil su existencia; cuando terminen para siempre de darse todas las relaciones individuales de trabajo que regula.

5.—Por otro lado, el que se fija en el contrato colectivo que será de duración indefinida, o será para obra determinada, tampoco tiene utilidad práctica. Ya que el contrato colectivo de pretendida duración indefinida, terminará irremisiblemente cuando terminen de darse las relaciones individuales de trabajo que regula, ni antes ni después. Y si la duración del contrato colectivo se fija para obra determinada, sólo se está reconociendo la regla general. Mi opinión la acepta tácitamente la Ley en su Art. 393.

6.—No es cierto lo que expresan algunos tratadistas, acerca de que el contrato colectivo de trabajo deba tener un plazo máximo de duración, porque se haga necesario modificarlo; para adecuarlo a las condiciones económicas del momento. Eso es un error, pues lo que se tiene que hacer es establecer un plazo máximo durante el cual no se podrá modificar el contrato colectivo, que no es lo mismo que establecer el plazo máximo de duración del contrato colectivo en sí mismo. Entiéndase bien que el hecho de que un contrato colectivo sea modificado varias veces, no quiere decir que sean diversos contratos colectivos que se hayan terminado al tiempo de la modificación. No; es el mismo contrato a pesar de sus diversas modificaciones.

7.—No es lo mismo revisar el contrato colectivo de trabajo, que modificarlo, como suponen la legislación y la mayoría de los autores mexicanos de Derecho del Trabajo. Revisar significa: rever (volver a ver), examinar, investigar, etc.; pero no es sinónimo de modificar, transformar, variar, cambiar, mudar o alterar. Es cierto que la revisión del contrato colectivo siempre se da antes de su modificación; pero dicha revisión es sólo eso; un paso previo, y no la modificación en sí.

8.—Inclusive se llega a usar la palabra revisión para designar la modificación periódica, ordinaria, del contrato colectivo; reservando el término modificación para la modificación anticipada, extraordinaria. Sin embargo, esto no tiene ningún fundamento jurídico ni gramatical.

9.—De la lectura del Art. 397 de la Ley Federal del Trabajo nos damos cuenta de la inutilidad de enumerar todas las clases de contrato colectivo, en cuanto a su duración, que existen, para decir que pueden ser revisadas. Además se debe establecer que el contrato colectivo será no sólo revisable, sino además modificable. Pienso que el precepto debe ser variado para quedar así: "Art. 397.—Todo contrato colectivo será revisable y modificable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399."

10.—El contrato colectivo puede modificarse voluntariamente por las partes, o en forma obligatoria. La modificación obligatoria puede darse al finalizar el plazo fijado en la Ley o anticipadamente por causas extraordinarias. Esta modificación obligatoria, en término o anticipada, puede hacerse a través de un convenio (ya sea producto de un acuerdo normal o para finalizar una huelga) o por medio de un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje al cabo del Juicio correspondiente.

11.—En la fracción I del Artículo 399 (aún sin tomar en cuenta las reformas y adiciones a la Ley que entrarán en vigor el día 1o. de enero de 1975) de la Ley Federal del Trabajo, es absurdo decir que el Contrato Colectivo de Trabajo, de duración menor a los 2 años, se podrá "revisar" (modificar) al momento de su vencimiento o terminación. ¿Para qué actualizar lo que se termina y ya no se utilizará? Pienso que lo que se intenta decir en este precepto es que el contrato se podrá modificar hasta el momento de terminarse el plazo durante el cual no se podía alterar, si ese plazo es menor de 2 años.

En las fracciones II y III del mencionado artículo 399 es obvia la inutilidad de enumerar todos los tipos de contrato colectivo. Basta con decir que todo contrato colectivo (sin importar que sea por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada) se podrá revisar y modificar al transcurrir 2 años cuando su duración sea mayor de ese término.

El último párrafo de este artículo 399 prevé que el cómputo de los 2 años se iniciará, si no se establece nada en el contrato colectivo, a partir de la fecha de depósito del citado contrato. El citado párrafo es incompleto, pues debía establecer que el lapso de 2 años también se debe contar a partir del depósito de la última modificación del contrato colectivo, cuando éste ya fue modificado.

En conclusión, el anterior precepto debe quedar redactado así: "Artículo 399.—La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.—Del vencimiento del plazo durante el cual no se podía modificar el contrato colectivo, si este plazo no es mayor de dos años; y

II.—Del transcurso de dos años, en los demás casos.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de depósito del contrato colectivo, o de su última modificación o a la fecha en que pudo ser modificado."

12.—El artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo debe establecer, como condición para que se actualice lo previsto en dicho precepto, no el hecho de que no se solicite la revisión del contrato colectivo; sino el hecho de que no se modifique el mismo. (Además la modificación puede hacerse por acuerdo mutuo voluntario o mediante transacción para poner fin a una huelga o por laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y no sólo mediante el ejercicio del derecho de huelga como lo pretende este precepto).

El mayor error de este artículo es decir que el contrato colectivo "se prorrogará". Pero si no se ha dado todavía ninguna causa de terminación del contrato colectivo (y el hecho de no modificarlo no es causa de terminación, pues ya vimos que el contrato es el mismo a pesar de sus diversas modificaciones) no tiene por qué "prorrogarse" el contrato que no se ha terminado ni está próximo a hacerlo.

La última falla de este artículo 400 es señalar, provocando confusión, que la "prórroga" del contrato colectivo de trabajo será por un período igual al de su duración. ¿Igual a la duración que se le fijó al contrato colectivo al celebrarlo? Según varios autores esto es lo que quiere decir el precepto. Pero no podemos aceptar esa interpretación, pues según ésta, un contrato al que se le hubiere fijado un plazo de duración (de duración, no para revisión y modificación) de 15 años al celebrarlo, y al cumplirse 2 años de su existencia, no se modificara, entonces podría permanecer sin modificarse durante los siguientes 15 años. Lo que es simplemente inconcebible.

En mi opinión el artículo que comentamos deberá redactarse en la siguiente forma:

"Artículo 400.—Si no se modificó el contrato colectivo en el término que debió serlo o posteriormente mediante transacción para poner fin a una huelga o por laudo, continuará sin modificarse el mismo durante otros dos años más o por otro plazo de inalterabilidad igual al fijado por las partes en el mismo contrato al celebrarlo".

13.—El artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo regula expresamente la modificación obligatoria extraordinaria o anticipada del Contrato Colectivo de Trabajo. Este precepto, indebidamente, permite la modificación extraordinaria o anticipada sólo de las condiciones de trabajo.

Yo creo que sería más conveniente permitir que se modifiquen anticipadamente no sólo las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo, sino también cualquier otra disposición con repercusión económica para las partes contratantes. Las razones son obvias.

Y a propósito de los casos señalados en el Artículo 426 que estudiamos, como justificadores de la necesidad de modificar anticipadamente el contrato colectivo, el segundo de ellos es sólo un tipo concreto del primero que es la regla general. Es suficiente, por lo tanto, con mantener en el artículo comentado, sólo la primera causa señalada.

14.—Existen diferencias entre las dos clases de modificación obligatoria, y son las siguientes:

En primer lugar la modificación obligatoria ordinaria se pide a la llegada del término, la modificación obligatoria anticipada se solicita al presentarse las causas extraordinarias que enumera la Ley; en la modificación en término la necesidad de la modificación se presume, y en la modificación anticipada o extraordinaria la necesidad de la modificación se debe probar; además, en la modificación ordinaria o en tiempo se puede modificar cualquier cláusula del contrato colectivo, a diferencia de la modificación anticipada, por la cual sólo se pueden alterar las cláusulas que regulan las condiciones de prestación de los servicios.

15.—La suspensión de las relaciones individuales de trabajo trae como consecuencia la suspensión de los efectos de sólo algunas de las cláusulas del contrato colectivo, o sea de las cláusulas que precisamente regulan esas relaciones individuales de trabajo; pero nunca provoca la suspensión de todo el contrato colectivo, pues subsiste la obligación del patrón, contraída mediante ese contrato, de, por ejemplo, solventar el mantenimiento de un hospital o una escuela para los trabajadores al servicio de su empresa.

16.—La causa general, principal, de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo es la terminación de todas las relaciones individuales de trabajo que regula. Existen dos excepciones a la anterior regla general, y son las siguientes causas de terminación del contrato colectivo; declaración o reconocimiento de la nulidad del contrato y disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato.

## BIBLIOGRAFIA

- CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, México, 1971.
- CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, México, 1966.
- DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1970.
- EUQUERIO GUERRERO, MANUEL, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1963.
- FRIAS GARCIA, ADRIAN, Teoría Integral del Derecho de Trabajo. Esencia, Dialéctica, Proyección y Dinámica, Tesis Profesional, México, 1971.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, Introducción al Estudio del Derecho, México, 1974.
- REVISTA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, El Nuevo Artículo 123, México, 1967.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Administrativo, México, 1974.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada), México, Cuarta Edición, 1970.