

354
Dey

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

**ESTUDIO ANALITICO DE LA DURACION DEL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

HELICIDORO GERBACIO / ROSENDO DEMECIO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

San Juan de Aragón, Edo. de México 1993



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I. CONCEPCION GENERAL DE LA ESTRUCTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	2
1.1. Conceptos doctrinales.....	2
1.2. Definición legal y su análisis	3
1.3. Características del contrato colectivo del trabajo.....	5
1.4. Terminología del contrato colectivo del trabajo a través de la historia.....	9
1.5. Requisitos de existencia y de validez....	11
1.6. Contenido del contrato colectivo del trabajo.....	29
1.7. Efectos del contrato colectivo del tra- bajo.....	38
1.8. Violaciones y sanciones.....	49
CAPITULO II. CONCEPTOS.....	54
2.1. Definición de duración del contrato colectivo del trabajo.....	54
2.2. Plazo de duración del contrato colectivo del trabajo.....	54
2.3. Etapas del contrato colectivo del trabajo.....	60

	Pág.
CAPITULO III. ESTUDIO DE LAS ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	61
3.1. Nacimiento.....	61
3.2. Formas de modificación.....	71
3.3. Suspensión.....	87
3.4. Causas de terminación.....	89
CAPITULO IV. ANALISIS DE LA DOCTRINA Y DE LA LEY EN RELACION A LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	92
4.1. Análisis de la doctrina.....	92
4.2. Análisis de la ley.....	94
CONCLUSIONES.....	96
BIBLIOGRAFIA.....	102

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

Es necesario antes de iniciar el desarrollo del presente -- trabajo, hacer una brevísima referencia de la necesidad de fomentar la industria del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales; pero paralelamente a esto, debe tenerse presente a la clase más expuesta, es decir, la clase trabajadora que sufre las desigualdades y las injusticias del capitalismo; por tal motivo, al hacer el estudio del contrato colectivo, se pretende hacer una modesta aportación a la clase trabajadora, que es pilar de la economía.

Creemos que de acuerdo a los principios generales del derecho del trabajo, es evidente que la terminación del contrato colectivo del trabajo, no debe perjudicar en ninguna forma a la -- clase trabajadora. En consecuencia, si el contrato colectivo 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 mejoran al regularlas dicho contrato. -- Creemos que la única causa de terminación del contrato colectivo del trabajo debiera ser la no utilidad, la inaplicabilidad del -- mismo.

CAPÍTULO I

CONCEPCION GENERAL DE LA ESTRUCTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1. CONCEPTOS DOCTRINARIOS

Iniciamos este trabajo, con la exposición y análisis de algunas 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 nos dice: "... El contrato colectivo del 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". (1)

J. Jesús Castorena, lo define: "...Como el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o el sindicato 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 esa prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma". (2)

(1) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, p. 632.

(2) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1970, p. 271.

Rodolfo Cepeda Villarreal, manifiesta: "...Que el contrato colectivo del 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)

1.2. DEFINICIÓN LEGAL Y SU ANÁLISIS

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, expresa lo siguiente: "...Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, -- con el 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 en latu sensu, de la siguiente manera: como el acuerdo de dos o más personas para crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones, aparentemente el uso del término convenio es correcto, sin embargo, en ocasiones la celebración del contrato colectivo del trabajo, no es debida al acuerdo de sindicato obrero y patron, sino que es celebrado aun 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 cole

(3) Cepeda Villarreal, R. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda parte, 1966, p. 2.

tivo de trabajo al efecto, el maestro Alberto Trueba Urbina, 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 del trabajo se impone el derecho objetivo social, -- que es base y esencia del artículo 123. Precisamente al referir se al contrato de trabajo, el constituyente 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 del trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo". (4)

Por lo que se refiere al contrato colectivo del trabajo, 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) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. -- 383.

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Los autores han expuesto determinados caracteres exclusivos del contrato colectivo del trabajo, que lo diferencian de los demás contratos con los que comparte perfiles generales, delimitando el concepto del mismo y dándole una fisonomía sui generis.

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 explica: "...Se han escrito hermosas páginas a partir de las conferencias del ilustre maestro de Burdeos, León Duguit, 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 al contrato colectivo como institución de derecho privado o institución de derecho público, descubriendo en él una mecánica de contrato y a la vez dinámica de reglamento, más tarde grandes maestros europeos participan con nuevas ideas que resultan fallidas, si conciben al contrato colectivo como institución de derecho social". (5)

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 -

(5) Ibidem.

generales de prestación del trabajo, las cuales obligatoriamente deberán formar parte de los contratos individuales.

Lo anterior lo confirma, J. Jesús Castorena al decir: "... El contrato colectivo del 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 importando que el sindicato sea de industria, profesional o de empresa". (6)

Mario de la Cueva, estudia ampliamente los caracteres del contrato colectivo del trabajo en nuestra legislación laboral, - señala: "...Que existen caracteres referidos al contrato en sí mismo y los denomina caracteres generales del contrato colectivo del trabajo, y que existen otros caracteres, referidos particularmente al elemento normativo, llamándolos caracteres especiales". (7)

Hablando de los primeros, De la Cueva, enumera los siguientes:

1. El contrato colectivo, puede únicamente celebrarse por un sindicato obrero.
2. La celebración del contrato colectivo del trabajo es -- obligación del empresario.
3. La forma de adquirir vida jurídica.

Desarrollaremos estos caracteres al hablar de los sujetos y del nacimiento del contrato colectivo del trabajo, esto es, en el capítulo tercero.

(6) Castorena, J. Jesús. Ob.cit., p. 271.

(7) De la Cueva, Mario. Ob. cit., pp. 360 y 362.

Caracteres especiales del elemento normativo:

Primero 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 artículo 396: "...Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan 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 artículo 123 constitucional que establece el principio de la igualdad del salario, ya que 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. Confirmando lo anterior, el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo establece: "...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 autor citado que es: la vigencia automática del contrato colectivo del trabajo, explicando textualmente: "...Una vez celebrado el contrato colectivo del trabajo, produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, quiere decir, que las cláusulas del contrato colectivo pasan, de

pleno derecho y sin necesidad de un acto jurídico adicional, a formar parte de los contratos individuales de trabajo, o bien el contenido de los contratos individuales quedan modificados o ajustados al contenido del contrato colectivo". (8)

Esta característica no está consignada expresamente en la legislación laboral; sin embargo puede fundarse indirectamente en lo que dispone ésta en sus artículos; 386 y 390. El primero de ellos, al definir al contrato colectivo del trabajo, dice: -- "...Con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" (Al cual se obliga el trabajador a realizar, 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", 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.

Como tercer carácter especial del elemento normativo tenemos, la vigencia incondicionada del contrato colectivo del trabajo, lo fundó Mario de la Cueva. exponiendo que: "...El principio es corriente en el derecho extranjero y la mayoría de las legislaciones, entre ellas la francesa, contienen un precepto expreso". (9)

Por otra parte todo el esfuerzo de los profesores de derecho civil de comienzos de siglo, tendía precisamente, a justifi-

(8) Ibidem.

(9) Ibidem.

car la inderogabilidad de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo; sería pues, contrariar la esencia y los propósitos de la institución.

La minuciosidad del contrato colectivo del trabajo es el -- cuarto y último carácter especial, respecto del cual el citado -- jurista señala: Que se debe distinguir entre contrato colectivo del trabajo y contrato tipo, afirma que en el primero se fijan -- normas generales y abstractas que habrán de concretarse en los -- contratos individuales de trabajo.

En el contrato tipo, por el contrario, se contienen las -- cláusulas ya particularizadas que establecerán en los contratos -- individuales.

Aplicando lo anterior a nuestro contrato colectivo del trabajo, concluye De la Cueva: "...Si se considera los contratos colectivos mexicanos, es decir, constituirán: contratos tipo; en -- efecto, el contenido del elemento normativo de los contratos co -- lectivos es de tal manera minucioso, que nada puede agregarse, -- ni hace falta tampoco individualizar las normas. porque ya lo es -- tán. Desde este punto de vista el contrato colectivo mexicano, -- es un contrato de tipos a que deben acomodarse los contratos in -- dividuales de trabajo". (10)

1.4. TERMINOLOGÍA DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Antes de llegar a la parte medular del estudio del contrato

(10) Idem.

colectivo del trabajo, que se refiere a los requisitos de existencia y validez de éste, vamos a exponer el problema de la denominación o terminología del llamado contrato colectivo del trabajo.

Juristas del siglo pasado, en Alemania lo llamaron "contrato de tarifa", debido a que éstas se establecían, en aquel país principalmente las tarifas de salarios.

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

En Francia, la ley reglamentaria del contrato colectivo promulgada a principios de este siglo, aunque estructurándolo como un contrato lo llamaron "convención colectiva de trabajo", utilizando el término propuesto por León Duguit, quien no admitía para la institución que nos ocupa, el carácter de contrato, pues lo consideraba una fuente autónoma de derecho.

Otras denominaciones o términos utilizados son: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo", "Bases de los jurados mixtos del trabajo", "Bases convencionales plurales del trabajo" y, por supuesto, "Contrato colectivo del trabajo".

Sin embargo el término contrato colectivo del trabajo ha sido utilizado corrientemente, los autores del siglo pasado, fundándose en tradiciones civilistas, le asignaron ese nombre al surgir a la vida jurídica por vez primera. 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 -- del 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 del trabajo, es 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 inadecuadas para definir una figura jurídica contenida, no en el derecho privado, sino en el derecho social.

A pesar de ello, y debido a la popularidad del término en la doctrina y la legislación, y por obvias razones prácticas seguiremos utilizando la denominación: "Contrato Colectivo del Trabajo".

1.5. REQUISITOS DE EXISTENCIA Y VALIDEZ

Con excepción del objeto, la forma y el depósito, la ley no se ocupa 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:

Sujetos. ¿Quién puede celebrar un contrato colectivo de -- trabajo?, 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.

PARTE OBRERA, han sido expuestas varias teorías, en cuanto a quién o quiénes 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 o quienes exigen que sea un sindicato obrero con personalidad jurfica el que pacte el contrato colectivo, pasando por los que admitían que podía ser 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.

a) Teoría de la agrupación de hecho temporal, hubo ocasiones en que el contrato colectivo del trabajo fue celebrado por - agrupaciones de trabajadores, carentes de personalidad jurídica, constituidas exclusivamente para la celebración del contrato, y - una vez pactado éste se disolvía.

Rodolfo Cepeda Villarreal, ⁽¹¹⁾ nos dice: "...Que algunos -- países a principios de siglo, admitieron la celebración de los - contratos colectivos del trabajo por esta clase de agrupaciones, entre ellas Francia y Suiza.

(11) Cepeda Villarreal, R. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Segunda parte, México, 1966, p. 7.

b) Teoría de la agrupación de hecho permanente, en algunas viejas leyes europeas, como la ley francesa de 1919, y la ley -- alemana anterior a la segunda guerra mundial, se permitió la celebración de contratos colectivos por agrupaciones permanentes - de trabajadores, carentes de personalidad jurídica.

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

c) Teoría sindicalista, misma 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 del trabajo sólo puede ser celebrado por los trabajadores a través de un sindicato con personalidad jurídica.

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

Nuestra legislación federal del trabajo, en su artículo 386 exige tácitamente que el contrato colectivo del trabajo 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Nuestra ley en comento, 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.

PARTE PATRONAL. El empresario a diferencia de lo que sucede con los trabajadores, puede celebrar el contrato colectivo de trabajo, en forma individual o agruparse con otros patrones temporalmente con el fin exclusivo de pactar el contrato, pudiendo también hacerlo, claro está por medio de un sindicato patronal.

El fundamento de esta libertad, por lo que hace al sujeto patronal lo explica Mario de la Cueva, 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 patrones. Esa diferencia se motiva en el hecho de que el contrato colectivo de trabajo es derecho de la empresa, y en tal virtud, solamente es esencial la participación de los factores internos de la empresa".⁽¹²⁾

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: "...Las únicas -

(12) De la Cueva, Mario. Ob.cit., pp. 486 y ss.

legislaciones que exigían la intervención de un sindicato patronal era 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 a las reglas jurídicas que se creaban, habrían de aplicarse a todos los patronos de la categoría profesional de la demarcación territorial". (13)

Ahora bien en caso de que el contrato colectivo sea celebrado por un sindicato patronal, creemos que éste debe llenar los mismos requisitos que se exigen para el sindicato obrero contratante; en relación a esto Rodolfo Cepeda Villarreal afirma que: "...Debe entenderse que la legislación que exige determinados requisitos de constitución y de reconocimiento de los sindicatos que celebran un contrato colectivo, los exijan 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 que estuviese solamente de hecho constituida y que se reconociera validez a la celebración de dicho contrato colectivo. Por lo que una legislación sólo admite la celebración de dichos contratos, a los sindicatos que tengan existencia legal y que estén jurídicamente reconocidos". (14)

En resumen y de acuerdo con lo ordenado en el artículo 386-

(13) Ibidem, p. 633.

(14) Cepeda Villarreal, Rodolfo. Ob.cit., p. 8.

de la Ley Federal del Trabajo, pueden celebrar el contrato colectivo un patrón o un grupo de patrones, o bien un sindicato o varios sindicatos patronales; por el contrario, por parte de los trabajadores, sólo pueden celebrar éste, un sindicato o varios sindicatos obreros.

CAPACIDAD.— Habiendo ya determinado quiénes 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 laboral 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 aquél es titular; -- estando entre esos derechos el de celebrar el contrato colectivo.

La Ley determina quién será, el representante del sindicato, disponiendo al efecto lo conducente el artículo 376. "...La re-

presentación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

Tratando el caso de que en los estatutos se establezca el órgano de representación del sindicato de trabajadores, Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta: "...La voluntad de las asociaciones profesionales en la celebración de los contratos colectivos, generalmente se expresa por las personas que forman órganos representativos de la asociación de acuerdo con sus estatutos; en la inteligencia de que tales órganos, competentes por estatutos, 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 en los propios estatutos se 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 ca sos el contrato colectivo de trabajo no surte efecto hasta en -- tanto no se haya resuelto la condición suspensiva". (15)

Si un patrón celebra 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, - éste deberá llenar los mismos requisitos de capacidad y representación exigidos por la ley para un sindicato obrero.

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 de 1917, por lo que justificado su establecimiento en la legis-

(15) Idem.

lación 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, por que 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". (16)

Mario de la Cueva, fundamenta la obligación impuesta en la ley a los patrones, para celebrar el contrato colectivo diciendo que: "...Ahora bien, cuando sesionó el constituyente mexicano; -

(16) Compañía de Petróleos, El Aguila, S.A., Amparo Directo No. 2 de 1938, - T. LV, p. 200.

el derecho colectivo de trabajo se presentó como el medio indicado para asegurar aquella finalidad primordial, por eso, según -- acabamos de decir, elevó la huelga a la categoría de un derecho -- y pudo también el legislador declarar que era obligatorio para -- los empresarios celebrar los contratos colectivos". (17)

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 tanto debe imponer el derecho del trabajo y los medios adecuados para su -- desenvolvimiento.

Al leer las líneas anteriores, vemos con claridad el porqué 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 imponía 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 del trabajo el constituyente explicó con toda claridad que era -- un contrato evolucionado en el que se rompe la autonomía de la --

(17) De la Cueva, Mario. Ob.cit., p. 562.

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 efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

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 primeros casos se da el consentimiento de las dos partes contratantes, y son:

- a) Forma natural o normal, en la que el patrón y trabajadores celebran de común acuerdo el contrato colectivo de trabajo, artículo 386.
- b) Por acuerdo, entre las partes contratantes para poner fin a la huelga, artículo 469, fracción I.

Las otras dos hipótesis de celebración del contrato colectivo, y en las que falta el consentimiento del patrón, son las siguientes:

- c) Establecimiento del contenido del contrato colectivo -- por laudo arbitral, artículo 469, fracción II, y
- d) Por laudo dictado por la junta de conciliación y arbitraje, artículo 469, fracción IV.

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

OBJETO.- El objeto que persigue 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 artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, 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 de descanso concedido durante la prestación diaria del trabajo, el día o días de descanso semanal en la prestación del trabajo, periodos más o menos ex tensos 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 legislación establece al respecto lo siguiente:

Art. 391.- El contrato colectivo contendrá:

IV.- Las jornadas de trabajo;

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 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 en el contrato colectivo vigente, sino también superiores a las ya adoptadas por la legislación, jurisprudencia y costumbre.

Expone 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 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".⁽¹⁸⁾

(18) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970, p. -- 383.

Lo dicho anteriormente por el maestro, lo corrobora el artículo 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, credo religioso 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 tienen en mente también los trabajadores y patrones al celebrar el contrato colectivo, conseguir el mejoramiento de la clase trabajadora en varios aspectos de carácter 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, aun 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, co

mo 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.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, confirma lo anterior al decir a propósito de la legislación laboral, de la cual el contrato colectivo de trabajo forma parte, lo siguiente: "...Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. (Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo).

El maestro Trueba Urbina, discrepando con lo anterior, afirma que el contrato colectivo de trabajo, constituye una de las principales instituciones establecidas en el artículo 123 constitucional, con funciones no sólo proteccionistas, sino además reivindicatorias, las que son características del derecho del traba

jo en general, según se desprende del siguiente párrafo: "Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente 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 constitucional 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 la clase trabajadora, mediante el establecimiento del equilibrio entre los factores de - la producción, sino además la reivindicación de la clase trabajadora impuesta 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.

Comentando el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, expresa el Lic. Trueba Urbina: "Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio de 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 desi-

guales, como son el trabajador y el patrón.

FORMALIDADES Y DEPOSITO .- De nada serviría la celebración del contrato colectivo de trabajo, si no se celebran de acuerdo con ciertas formalidades que le dan claridad, inalterabilidad, - publicidad, en una palabra "positividad" entre los contratantes y los terceros.

Por eso nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 390 lo siguiente: "...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 -- una fecha distinta.

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

Pero como el contrato colectivo se hace constar en escrito-privado y no es 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.

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: "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 artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

DEPOSITO.- 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 industria de jurisdicción local y ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, si se trata de empresas de jurisdicción federal, artículo 390 de la ley en comento.

El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo, como para su existencia, es la formalidad; el contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales, dice el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes, 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 que celebran el contrato colectivo-

de trabajo, por que 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 acción de la titularidad del contrato colectivo.

1.6. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Definición.- El contenido del contrato colectivo del trabajo, es el conjunto de declaraciones y 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 cláusula en el contrato colectivo, y que son medio para conseguir el objeto del contrato.

Clasificación del contenido del contrato colectivo.- En la doctrina extranjera 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, etc.

En México dos son las clasificaciones que tienen más detallado las materias que regulan los contratos colectivos de trabajo

jo, distintas de aquellos que hemos consignado.

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.

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: "...El contrato colectivo de trabajo comprende, - las siguientes partes:

- a) La envoltura;
- b) El elemento obligatorio;
- c) El elemento normativo; y
- d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

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".⁽¹⁹⁾

La envoltura del contrato colectivo de trabajo, como dijo Lotmar, son las normas que se refieren a la vida o imperio de la institución. El elemento que consideramos se descompone en dos partes:

- a) Normas sobre la vida del contrato colectivo; y
- b) Normas sobre el imperio del contrato colectivo.

(19) De la Cueva, Mario. Ob.cit., pp. 370 y ss.

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.

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 con la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo.

El elemento obligatorio, por tanto creemos que se desenvuelve en dos grados que son:

- I.- Las normas que tratan de asegurar la efectividad del - contrato colectivo; y
- II.- 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 de exclusión y preferencia sindical así como 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 patrón, como la oferta de un local para que sesione el sindicato, etc., - naturalmente 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 este elemento, afectan directamente al interés profesional que representa el sindicato, pues se refiere 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". (20)

Después de haber analizado la envoltura y el elemento obligatorio del contrato colectivo, y habiendo antes omitido el estudio del elemento accesorio por no considerarlo de la esencia del contrato colectivo, se continúa con el estudio del cuarto y último elemento, exponiendo lo siguiente: 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.

(20) Idem.

Nuestros contratos colectivos comprenden, en su elemento -- normativo dos grupos de cláusulas que pueden denominarse respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los -- servicios; los dos grupos persiguen la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para la clase trabajadora, pero -- son sin embargo, distintas, el primer grupo está formado 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, los descansos y vacaciones así como los salarios y en general las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y naturalmente, las que -- son a cargo de cada trabajador y en beneficio del patrón. EL se -- gundo grupo está formado por ciertas obligaciones que adquiere -- cada empresario para con la comunidad de trabajadores; pueden ci -- tarse como ejemplos los servicios sociales que se obliga a pres-- tar el empresario y que pueden ser: hospitales, campos deporti-- vos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc. Los dos grupos de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajado-- res y de los empresarios, pero el primer grupo comprende dere-- chos y obligaciones que necesariamente se individualizan en tan-- to el segundo grupo se refiere a normas que imponen obligaciones al patrono, pero que no individualizan inmediatamente al acree-- dor; así es posible que el trabajador no haga uso nunca del ser-- vicio del hospital, pero en cambio siempre se realizarán, en fa-- vor o en contra las normas del primer grupo, en el caso del se-- gundo grupo, todos los trabajadores en potencia y si el empres-- ario no tiene establecido el servicio, podrían reclamar la indem-- nización correspondiente,

Continúa Mario de la Cueva, diciendo: "...Que los elementos: envoltura, elemento obligatorio y el normativo, son esenciales - al contrato colectivo, aunque no con la misma intensidad". (21)

Mario de la Cueva se contradice, al aceptar que los elementos verdaderamente esenciales son principalmente, el elemento -- normativo, y sólo en el grupo de las 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 artículo 391 de la Ley Federal del -- Trabajo).

Afirma además Mario de la Cueva, que los tres elementos están íntimamente relacionados, exponiendo lo siguiente: "...Los tres elementos del contrato colectivo se encuentran en estrecha relación". (22)

En este problema diferimos con la opinión de la doctrina ex 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, que es el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, pues bien, los dos primeros elementos del contrato colectivo son, según ya lo indicamos, la forma o el marco que permite a las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos, crear un derecho individual del trabajo autónomo.

Respecto a la subsanación del contrato colectivo al que le-

(21) Idem.

(22) Ibidem.

faltan cláusulas esenciales; debemos decir, que se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la ley. En relación con esto, expresó el Lic. Cepeda Villarreal, lo siguiente: "...Una vez que se ha hecho referencia al contenido del contrato colectivo - de 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, es decir, desde el punto de vista técnico en este caso se distinguen dos situaciones:

Primera.- Es muy frecuente que se celebre un contrato que no se refiera 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 complementación de los contratos colectivos verdaderos y propios -- preexistentes, que estaban en vigor, sin que exista problema alguno digno de mención, por otro lado ya 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.

La segunda situación.- Es cuando dos partes contratantes, - sin estar vinculadas por un contrato colectivo verdadero y pro--

pio, 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 del trabajo, como ejemplo: que se establezca un instituto de asistencia o de instrucción profesional para los miembros del sindica-to". (23)

En estos casos es indiscutible que las disposiciones estipu-
ladas 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 corres-pondientes.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, es muy concisa al hablar - del contenido del contrato colectivo de trabajo, y aunque la ley no hace ninguna clasificación del contenido, nosotros lo analiza-remos tomando en cuenta, al mismo tiempo las clasificaciones de Mario de la Cueva y J. Jesús Castorena.

Contenido obligatorio.- Nuestra Ley Federal del Trabajo, en las seis primeras fracciones del artículo 391, enumera el contenido obligatorio del contrato colectivo: "...El contrato colecti-vo contendrá:

- I.- Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

(23) Cepeda Villarreal, Rodolfo. Ob.cit., pp. 277 y ss.

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.

Como se observa, la Ley Federal del Trabajo no declara obligatorio lo que en la doctrina es considerado contenido esencial del contrato colectivo, aunque en cambio, el artículo 391 en su fracción I, se ocupa de algo que, por ser tan obvio, no toman en cuenta los autores en su clasificación, 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 éstas no son todas las que debe contener el contrato colectivo, y aún más, el artículo 393 de la ley en cita, estipula que únicamente es indispensable la disposición sobre el monto de los salarios, tampoco exige la ley laboral, incluir en el contrato colectivo ni una sola de las disposiciones que aseguren la efectividad del contrato colectivo y las que fijan las obligaciones entre sí de las partes contratantes.

Por lo anterior llegamos a concluir que si al celebrarse -- por vez primera en una empresa mexicana un contrato colectivo de trabajo, llena los requisitos de forma y se establece en él sola

mente el monto de los salarios, que es la única estipulación declarada como obligatoria por la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo, aún insuficiente en su contenido, es sin embargo perfecto a los ojos de la ley, gozando de plena validez.

Aunque la ley contiene varias 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 otorga el mínimo de ventajas a los trabajadores.

De la fracción X del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, se interpreta un contenido facultativo, pues se da a las partes la libertad de estipular en el contrato, todas las cláusulas que consideren convenientes; sin embargo, esa 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.

1.7. EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Los efectos del contrato colectivo del 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 la vida del contrato colectivo, esto lo confirma el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dice: "...El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta". También sirve de apoyo, basándonos en una opinión de Mario de la Cueva, ahora - bien, el artículo 396 de la ley en cita, 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, es decir, la vigencia inmediata del contrato colectivo, según ya lo hemos visto al hablar de las características del elemento normativo del contrato colectivo de trabajo, dice Mario de la Cueva: "...La inmediatez o vigencia -- del contrato colectivo del trabajo, una vez celebrado, produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, quiere decir, las cláusulas del contrato colectivo pasande pleno derecho (ipso iure), y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional, a formar parte de los contratos indivi-

duales de trabajo o bien, el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo". (24)

La característica apuntada no está consignada expresamente en la ley laboral, pero es indudable su existencia, pues la establece la definición del contrato colectivo, esto en el artículo 386 de la ley en comento lo dice: "...Con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos", luego son estas condiciones del contrato colectivo las que deben regir el trabajo, y en íntima relación con el precepto citado, dispone el artículo 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, desde ese instante, puede exigirse su cumplimiento por la otra parte; la tradición y el derecho extranjero hacen producir al contrato colectivo un efecto inmediato o automático.

En cuanto a la inderogabilidad del contrato colectivo, únicamente por lo que se refiere a las cláusulas de las condiciones de prestación de los servicios, al respecto Mario de la Cueva, opina: "...La inderogabilidad o vigencia incondicionada del contrato colectivo de trabajo, tampoco se encuentra en la ley precepto alguno, pero no puede existir duda sobre la regla; el principio es corriente en el derecho extranjero y la mayoría de las legislaciones, además es indudable supuesto de nuestra legislación, todos los preceptos legales descansan en el reconocimien--

(24) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ob.cit., p. 87.

to de la idea y por último, en la práctica uniforme de la vida jurídica mexicana ratifica su vigencia". (25)

En el artículo 396 de la Ley Laboral, puede usarse para apoyar la solución, dice el precepto: "...Las estipulaciones del -- contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184". La expresión categórica parece indicar que no se admite derogación alguna, esto es, que las estipulaciones respectivas se imponen autoritariamente,

Rodolfo Cepeda Villarreal, en relación con lo anterior comenta lo siguiente: "...Hemos hablado de la nulidad o anulabilidad de las normas del contrato individual, que contraríen las -- del contrato colectivo, ¿pero a que clase de normas derogatorias, consignadas en el contrato individual se 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". (26)

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 aun cuando sean contradictorias a las del contrato colectivo, --

(25) Idem.

(26) Cepeda Villarreal, Rodolfo. Ob.cit., p. 12.

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 no es admisible.

Es inadmisibles porque, al aceptar dicha expresión, se violarían los principios de igualdad de condiciones e igualdad de salarios, establecidos el primero, en los artículos 3 y 5 y el segundo en el artículo 86, ambos 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, comenta 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". (27)

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 manifiesta: "...Los contratos individuales y vigentes con anterioridad a la celebra-

(27) Castorena, J. Jesús. Ob.cit., pp. 77 y ss.

ción del contrato colectivo, se modifican automáticamente, para ajustarse a las nuevas condiciones de trabajo. Y aun 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 subsecuentes contratos colectivos, dice el citado autor que ese convenio por ser derogatorio del -- contrato colectivo, sería nulo, por tanto, si se modificarían -- esos contratos individuales, acoplándose al contrato colectivo -- de trabajo". (28)

Con respecto a los contratos individuales que se pacten después de la celebración del contrato colectivo, Castorena, comenta: "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 finaliza 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 lo que 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 concluye - la vigencia del contrato colectivo.

En cuanto a las cláusulas transitorias, la opinión general-

(28) Idem.

es que inician su vigencia al depositarse el contrato colectivo, pero sus efectos son limitados, temporales, aun 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 artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo al establecer lo siguiente: "...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 al expresar lo siguiente: "...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 Europa y Estados Unidos, con la sola excepción de la Italia fascista, era un contrato para personas, en tanto el contrato colectivo de trabajo mexicano es un contrato de empresa". (29)

Castorena, en relación con este problema analizó, según ya lo hemos 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 -

(29) De la Cueva, Mario. Ob.cit.

derecho de exigir su observancia a los trabajadores y al patrón.

Al tratar las cláusulas de beneficio común, dice Jesús Castorena: "...Que éstas obligan generalmente sólo 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, etc.". (30)

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

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, qué derechos y obligaciones produce ésta y a cargo de quién". Sobre el particular expresa textualmente el citado autor: "...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 miembros del sindicato, si esta cuota la descuenta el patrón del salario, nace para el patrón, el deber de entregar al sindicato las sumas descontadas. Una obligación de dar del patrón, que se añade, a la de los trabajadores de pagar sus cuotas, de cuyo pago depende la vida de -

(30) Castorena, J. Jesús. Ob.cit., p. 67.

la agrupación y la realización de sus fines". (31)

Cláusulas de exclusión, quien celebra el acto jurídico de - asociación contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación, en estricto derecho la asociación ha ce nacer en favor del grupo la facultad de rescindir el acto ju- rídico respecto de uno de sus miembros, cuando éste falta al pag to social; cómo 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 Fe deral del Trabajo, pues el individuo carece de la facultad de -- rescindir el pacto que tiene celebrado con el resto de los aso-- ciados, aunque ésta y aquéllos falten a sus obligaciones, en cam bio la asociación sí posee el derecho peculiar de poder expulsar a uno de sus miembros, sin plantear siquiera, 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 en:

- a) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- b) El deber del patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c) 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.
- d) El deber del sindicato de proporcionar al patrón el per- sonal solicitado dentro del plazo preestablecido.

(31) Ibidem.

Creemos que el deber del patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos, que surjan entre él y los trabajadores, se descompone en la obligación de los sindicalizados de tratar a -- través de su organización, de abstenerse de un entendimiento directo con la empresa. Es la obligación del patrón de no tratar individualmente con los trabajadores, y es la obligación del sin dicato de atender con eficacia las cuestiones que planteen sus -- miembros.

Ahora bien, si el compromiso social consiste en unirse para defenderse, nada más lógico que condenar el pacto entre trabajador y patrón que siempre resultó 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 profesionales contratantes entre sí o con los respectivos miembros, 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, mismas que tienen por objeto específico -- satisfacer las necesidades comunes de los miembros de las dos cla ses contratantes. J. Jesús Castorena dice al respecto: "...To-- das 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 trabajan en la empresa o empresas en las que rige el contrato colecti

vo de trabajo y generan acciones de uno contra todos y de todos contra uno". (32)

Por lo que se refiere a las cláusulas transitorias, dice -- Castorena, "...Que éstas pueden ser iguales en su contenido, a cualquiera de los otros tipos de cláusulas". (33)

Debemos concluir que estas cláusulas transitorias tienen vigencia limitada, estas cláusulas obligan y facultan a las mismas personas a las que obligan y facultan las cláusulas a las que se asemejan en su contenido.

Por último dice Castorena, a propósito de la titularidad de derechos correlativos a las obligaciones impuestas en el contrato colectivo lo siguiente: "...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". (34)

El artículo 450, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, 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, tenga acción individual los primeros, y colectivos los segundos, para exigir aquel cum--

(32) Ibidem.

(33) Ibidem.

(34) Ibidem.

plimiento no sólo al patrón, también a cualquier persona que esté obligada por el propio contrato.

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, del sindicato obrero y los trabajadores de la empresa, pero estos efectos producen a su vez, el efecto mediato del contrato colectivo, consistente en establecer y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

El maestro Trueba Urbina, según hemos visto con anterioridad, considera: "...Que el efecto mediato del contrato colectivo, actualmente es insuficiente y piensa que se debe no sólo proteger y mejorar a los trabajadores al pactar el contrato colectivo, sino que éste debe producir además del efecto mediato reivindicar a la clase proletaria". (35)

1.8. VIOLACIONES Y SANCIONES

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

Las sanciones pueden ser convencionales, pactadas en el mismo contrato colectivo, formando parte, según Mario de la Cueva: "...Las normas destinadas a asegurar la efectividad del contrato

(35) Trueba Urbina, Alberto. Ob.cit., pp. 227 y ss.

colectivo, normas que a su vez integran en parte, el llamado por el citado autor, elemento obligatorio". (36)

Para el 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, lo haremos siguiendo en parte una idea de J. Jesús Castorena, 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 éstos se pactan en condiciones de trabajo distintas a las establecidas en el contrato colectivo". (37)

La violación de este tipo de cláusulas trae como sanciones, en primer 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 con

(36) De la Cueva, Mario. Ob.cit.

(37) Castorena, J.Jesús. Ob.cit.

trato colectivo, inclusive se ha llegado a considerar como una sanción a la violación de estas cláusulas, la huelga, acerca de esto expresa Castorena: "...Puede considerarse también como una sanción instituida por la ley, el derecho de huelga que se concede a los trabajadores". (38)

El artículo 450 en su fracción IV, señala como objeto de la huelga que se concede a los trabajadores el exigir mediante ésta, 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, las 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 sancionan, -- además de aplicarse las penas convencionales que hubieren pactado las partes al celebrar el contrato colectivo, con el pago de daños y perjuicios.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, remite 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, costumbre y la equidad, cabe concluir -- que el sistema de los daños y perjuicios sigue vigente, ya que --

(38) Ibidem.

las consecuencias de la conducta ilegal da lugar a la responsabilidad civil, ésta a falta de mandato los ocasiona.

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, al efecto el Código Penal del Estado de México en su artículo 207, regula aquellos delitos cometidos contra el trabajo y la prevención social.

Estudiando por otro lado, quiénes son los sujetos que intervienen en la violación del contrato colectivo y la aplicación de la sanción correspondiente, encontramos que para determinar quién 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 aplicación de la sanción; si se violan cláusulas del contrato colectivo que afectan al 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 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.

Debe advertirse que hay quienes sostienen que la violación del contrato colectivo de trabajo, siempre compromete al interés de clase, al 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, que es la regla general o 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 al interés de la clase trabajadora.

Concluimos diciendo, que la agrupación siempre tiene el derecho de acción, siempre puede intervenir en esta clase de conflictos, tanto más la persona cuyos intereses individuales se -- afectaron con la violación.

En relación con este problema de quien solicita se aplique la sanción, el Lic. Trueba Urbina nos dice: "...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". (39)

(39) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera J. Ob.cit., p. 75.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS

2.1. DEFINICIÓN DE DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

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.

2.2. PLAZO DE DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

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, 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 que termine el instrumento que mejora, que hace justas esas relaciones cuando todavía éstas seguirán dándose?

La ley 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 que existirá 50 años, el contrato colectivo deberá estar vigen

te 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 la empresa de que se trate, hasta entonces es cuando debe terminar el contrato colectivo, ni antes ni después.

Analizaremos ahora lo que dice 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, fracción III lo siguiente: "...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 tendrá 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, sin importar que toda

vía 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 que será de duración indefinida, terminará generalmente cuando terminen de darse las relaciones individuales de trabajo en la empresa y no antes ni después, 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 considera lo ya establecido por la regla general, es decir, que el contrato colectivo terminará - cuando finalicen 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 tácitamente nuestra opinión, la 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 ley en cita.

La doctrina, tampoco es muy acertada en la exposición de este tema de la duración del contrato colectivo, Mario de la Cueva dice al respecto lo siguiente: "...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 serían ineficaces 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". (1)

La ley mexicana, no olvidó, que el contrato colectivo de trabajo es una institución que sirve esencialmente, a los intereses de los trabajadores. Es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo y por tiempo indefinido, pero siempre habrá un plazo máximo de duración, la existencia de este plazo máximo de duración se desprende de nuestro derecho, del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, según la cual, todo contrato colectivo, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, puede ser revisado cada dos años, a noción de cualquiera de las partes que lo hubiere celebrado.

Rodolfo Cepeda Villarreal expresa: "...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.

Las condiciones económicas de producción de cada país, la -

(1) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, pp. 672 y 673.

carestía de la vida en cada país, en cada región, es decir, en una palabra el devenir; 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 esas condiciones económicas base de -- las estipulaciones están en constante devenir, por tanto es imposible 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, y no están equilibrados los factores de la producción, y tampoco en armonía los intereses del capital y el trabajo, es evidente -- entonces la nulidad del contrato colectivo por tiempo indeterminado". (2)

Nuestra Ley Federal del Trabajo acepta esta última acción, -- aquella que tiende a modificar las condiciones normativas que se han estipulado en el contrato colectivo de trabajo, para poner-- las 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 con

(2) Cepeda Villarreal, Rodolfo. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, 2a. parte, México, 1966, pp. 10, 78 y 79.

trol 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.

Rodolfo Cepeda Villarreal y Mario de la Cueva, opinan que el contrato colectivo no debe durar indefinidamente, sino que debe tener un plazo máximo de duración, y creen 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 está 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 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.

Se está confundiendo el plazo máximo durante el cual no se modifica el contenido del contrato colectivo de trabajo, 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 es un plazo máximo de vigencia en un mismo contenido, pues aunque el contrato colectivo sea revisado cada dos años, no quiere decir, que sean diversos contratos colectivos. No, sigue siendo el mismo contrato, sólo que se va modicando cada dos años su contenido para actualizarlo, según la situación económica imperante.

2.3. ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

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:

- a) Nacimiento,
- b) Modificación,
- c) Suspensión, y
- d) Terminación.

El primero y el cuarto siempre se dan, los otros pueden o no darse a través del tiempo de existencia del contrato colectivo de trabajo.

CAPÍTULO III

ESTUDIO DE LAS ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

3.1. 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.

Creemos que esa fecha diversa a la del depósito, no puede ser anterior a éste, pues antes del depósito del 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 cuando el laudo queda firme.

Antes de continuar con el presente trabajo queremos explicar porqué nosotros usamos el término "modificación", y no el de "revisión", como lo hace 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, cambiar, mudar o alterar, como se pretende en la legislación y en la doctrina laboral mexicana, 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 esto, 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 jurídico ni gramatical. Aclarando lo anterior, seguimos exponiendo nuestro pensamiento.

Razones para modificar el contrato colectivo.- Como ya lo 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. 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 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 o 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.

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 lo amerita 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 el término revisión para designar a nuestro objeto de estudio que en el caso lo es: "La modificación del contrato colectivo".

Mario de la Cueva, dice: "...Pero el contrato colectivo intenta poner fin a una guerra social, que se desarrolla entre las clases obrera y patronal, y se parece al tratado de paz. Por estas consideraciones, el contrato colectivo debe durar, porque de

otra manera, sería ineficaz ambas 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 jurídica, 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". (1)

La Ley Laboral mexicana, no olvidó que el contrato colectivo de trabajo es una institución que sirve, esencialmente, a los intereses de los trabajadores. Es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo, por tiempo indefinido o para obra determinada, pero siempre habrá un plazo máximo de duración. La existencia de este plazo máximo de duración se desprende en nuestro derecho, del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, según la cual, todo contrato colectivo, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, puede ser revisado cada dos años.

J. Jesús Castorena, afirma: "...Cualesquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o 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 indica la perdurabilidad del contrato o hasta que sobrevenga-

(1) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, México, 1970, pp. 672 y 673.

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 caótico, -- 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; segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un periodo razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 399 de la Ley Laboral mexicana; se trata de afirmar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que es de constituir una fórmula variable de convivencia". (2)

La revisión lleva implícita las ideas de unidad y perdurabilidad, de unidad, puesto que el contrato celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y de que los términos -- del contrato puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones;

(2) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1970, pp. 273 y 274.

de perdurabilidad porque está llamado a no desaparecer mientras-
que duren las relaciones de trabajo.

Nuestra Legislación en comento establece en su artículo 397, el derecho para pedir la revisión, y aunque no lo dice expresa-
mente, la modificación, en su caso, del contrato colectivo, ex-
presándose así: "...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, primera-
mente de la inutilidad de decir, que pueden ser modificadas to-
das las clases de contrato colectivo, hubiera bastado con decir:
"Todo contrato colectivo será ... etc." Además creemos convenien-
te que este artículo no sólo diga que será revisable el contrato
colectivo, sino también manifieste en forma expresa, "que será -
modificable".

Por otro lado, dice el precepto que estudiamos, que la revi
sión (más bien la modificación puede ser total o parcial), esto-
es absolutamente correcto, pues no existe razón alguna para modi
ficar 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 secunda-
rio de dicho contrato, permaneciendo inalterables las cláusulas-
que regulan las relaciones individuales de trabajo, a diferencia
de lo que sucede al 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 del trabajo.

Otras de las observaciones que podemos hacer acerca de este artículo es que, si permite que todo contrato colectivo pueda -- ser revisado (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: "Esto es -- refiriéndose al término de duración del contrato colectivo. En cuanto al término, 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 colectivamente pactadas, que es lo que sirve de base para celebrar el -- contrato colectivo de trabajo". (3)

Las condiciones económicas de cada país, la producción, la carestía de la vida en cada país, en cada región, es decir, en pocas palabras: la economía mundial es relativa, está en constante evolución; la nivelación en lo posible de las condiciones de trabajo, consiste en buscar el equilibrio entre los factores de producción buscando la armonía de derechos entre el capital y el

(3) Cepeda Villarreal, R. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, 2a. parte, 1966, pp. 78 y 79.

trabajo, teniendo como base las condiciones económicas de cada - región, de cada país, en el momento que se celebra el contrato - colectivo. Si esas condiciones económicas, base de las estipula - ciones están en constante devenir, es imposible de celebrar un - contrato colectivo, de fijar condiciones de trabajo para que ri - jan las relaciones obrero patronales, en un lapso distante, más - o menos de la fecha en que se celebró el contrato colectivo, por - que para entonces, habrán cambiado las situaciones económicas -- que le sirvieron de base y siendo así, no se consigue el objeti - vo que se perseguía con la celebración del contrato colectivo -- del trabajo, se hacen nugatorios sus efectos, y ni están equili - brados los factores de la producción, ni en armonía los intere - ses del capital y el trabajo. Es evidente entonces la "nulidad" del contrato colectivo por tiempo indeterminado.

Nos damos cuenta que el anterior texto del citado maestro, - tiene varios errores. En primer lugar no es indebido que se es - tablezca que el contrato colectivo por tiempo indeterminado sea inconveniente, en absoluto; lo que es contrario a la Ley Laboral es pactar que las cláusulas del contrato colectivo permanecerán - sin modificarse por tiempo indeterminado, pero aun así si se es - tablece en el contrato, no es nulo todo el contrato, esto es ab - surdo, sino que sólo será nula la estipulación de que dicho con - trato no será modificado. Sin embargo las razones que da el - - maestro 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 del Trabajo, otorga la facul

tad 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 este artículo o 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.

Como ya lo dijimos, la revisión es sólo un medio, pues el fin principal es la modificación del contrato colectivo. Por lo que creemos es suficiente y más conveniente que la ley citada, faculte a las partes a pedir las modificaciones del contrato colectivo a la otra parte pues la revisión puede incluso llegar a ser innecesaria, si las partes acuerdan modificar el contrato colectivo de inmediato, sin abocarse 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 (modificación), puede solicitarla indistintamente cualquiera de ellas. Si el contrato lo celebraron varios sindicatos de trabajadores, quienes pueden solicitar su revisión y modificación, serán los sindicatos cuando -- los solicitantes representen el 51% de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

Con respecto a la parte patronal, cuando varios patrones (o

sindicatos de patrones), intervinieron en la celebración del contrato colectivo de trabajo, sólo podrán pedir su revisión y modificación siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos,

¿A quién debe pedirse 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, (4) "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, 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 existentes en dicho contrato colectivo, de acuerdo con lo expresado por el artículo 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 indiferentes, es decir, inferiores para los trabajadores que las ya establecidas en la legislación, jurisprudencia y la costumbre. -- El maestro Trueba Urbina dice al respecto: "...El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a -- las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Fe

(4) De la Cueva, Mario. Ob.cit., p. 677.

deral del Trabajo, costumbre y jurisprudencia que benefician 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". (5)

3.2. FORMAS DE MODIFICACIÓN

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.

MODIFICACION OBLIGATORIA.- Concepto. Antes que comencemos a explicar lo que se entiende por modificación obligatoria del contrato colectivo, que se desprende de lo dispuesto en el artículo 397, de la Ley Federal del Trabajo, no es obligación absoluta, pues el artículo. al decir que el contrato colectivo será revisable, sólo admite la posibilidad de que se modifique el con

(5) Trueba Urbina, A. y Trueba Barrera, J. Nueva Ley Federal del Trabajo -- (comentada), 4a. edición, México, 1970, p. 159.

trato colectivo, pero no establece una obligación ineludible para las partes, sino 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, ninguna de las partes so licite su revisión, pues no están obligadas a hacerlo, sino sólo facultadas para pedir, si lo desean, dicha revisión y modificación del contrato colectivo de trabajo.

La modificación del contrato colectivo se convierte en obligación para una de las partes, cuando dándose el término, o la condición exigida legalmente, la otra solicita oportunamente la revisión del contrato para modificarlo. Así, que si no exige la contraparte, la modificación del contrato colectivo no se hace - obligatoria.

Mario de la Cueva, al hablar de la modificación obligatoria del contrato colectivo, y que llama revisión obligatoria, dice - lo siguiente: "...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 conceder se idéntica facultad al empresario". (6)

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 colectivo estará necesitado de modificación, por haber variado ya, las condiciones económicas bajo las que se pactó. El artículo 399 de la Legislación Laboral, establece que el plazo durante el cual no se modificará el contrato colectivo será de dos años.

Según Rodolfo Cepeda Villarreal, (7) "el término generalmente aceptado en las diversas legislaciones, para admitir la modificación del contrato colectivo es de cinco años, aunque explica ese plazo, varía según la movilidad de las condiciones económicas en cada país. De lo dicho se desprende que admite que podrá ser modificado:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

(6) De la Cueva, Mario. Ob.cit., p. 676.

(7) Cepeda Villarreal, R. Ob.cit., p. 77'

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

Parece ser que debemos interpretar la fracción primera de este precepto, en el sentido de que se podrá revisar y modificar el contrato colectivo, al que se fijó un término de duración menor a dos años, al momento de su vencimiento, pero eso es absurdo, pues si el contrato colectivo se termina al 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? Creemos 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 dos 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, que es de dos años. Esto tiene su justificación, creo 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 cualquier momento, -- pueden convenir anticipadamente los momentos de esas modificaciones.

Sin embargo, a fin de proteger a la clase trabajadora, con-

sidero que este término legal de dos años no debe ser rebasado -- por las partes; a pretexto de que la situación económica, varía en particular, con mayor lentitud en su empresa. Lo único que puede hacer la clase trabajadora 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 dos años.

- a) En el caso que sea por tiempo determinado si tiene una duración mayor de dos años;
- b) En el caso de que sea por tiempo indeterminado;
- c) Si es un contrato para obra determinada.

Creo que es inútil 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 pasar dos años, cuando su duración sea mayor de ese término.

Agrega la ley que ese término de dos 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 dos años, a partir del momento del 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 debiera expresar claramente que el contrato colectivo se modificará al transcurrir el plazo de dos años contado no sólo a partir del 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 por ejemplo, al transcurrir un año nueve meses desde el nacimiento del contrato, sería absurdo de dos años, contados también a partir del nacimiento del contrato colectivo, siendo que apenas han transcurrido tres meses desde su última modificación. Por eso creemos 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 dos años, o el plazo menor fijado por las partes, contado 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 debe solicitar esa revisión y modificación del contrato colectivo. El mismo artículo 399 de la ley, que estuvimos analizando, fija el término en que debe, la parte que desee la modificación obligatoria del contrato colectivo, solicitar su revisión, expresando textualmente:

"La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 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 dos 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 -- quien tiene derecho a solicitar la modificación del contrato colectivo, a quien 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 -- dos objetos principales: primero, que la otra parte, se entere -- que se desea modificar el contrato colectivo; 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, creo 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 cumpla esos otros dos --

años o el término convencional.

Mario de la Cueva, aunque usando términos inadecuados, dice: (8) "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. 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 transformará, en un contrato a plazo fijo de dos - - años, renovable por periodos iguales en el caso de que no se demande oportunamente su revisión".

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 Ley Federal del Trabajo, regula lo anterior, en forma -- bastante deficiente, diciendo en su artículo 400, lo siguiente: "...Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los térmi-- nos 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 --

(8) De la Cueva, Mario. Ob.cit., p. 77.

tiempo, pues pudo haberse solicitado la revisión en tiempo, pero no haberse modificado el contrato colectivo, por no haber llegado las partes a un acuerdo. Por lo que es más 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, en el caso de que no hubieran convenido las partes sobre las modificaciones al contrato colectivo, en el plazo que se les dá para ello, puede suceder no sólo una, sino cualquiera de estas tres cosas: que las partes ya no intenten modificar el contrato; que la parte obrera -- ejerce el derecho de huelga para conseguir la modificación; o que cualquiera de ambas partes acudan 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 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 modificarlo no es causa de ter

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

minación, pues ya vimos que el contrato es el mismo a pesar de sus diversas modificaciones), no tiene porqué prorrogarse el contrato que no se ha terminado.

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

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

¿Igual a la duración que se fijo al contrato colectivo?, esto dice el artículo, según J. Jesús Castorena.⁽⁹⁾ 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 hubiera fijado un término de duración de 15 años y al cumplir los dos 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 clara-

(9) Castorena, J. Jesús. Ob.cit., pp. 274 y 275.

ro, 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 colectivo al celebrarlo.

Modificación obligatoria, extraordinaria o anticipada.- Ya vimos a propósito de la modificación obligatoria ordinaria o 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 senciblemente 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 y anticipadamente lo previsto, las condiciones económicas que varían en una empresa, en una región, en un país o en todo el mundo, hacen 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, dice lo siguiente: ⁽¹⁰⁾ La razón del precepto que analizamos es la misma que encontraremos para las causas extraordinarias de terminación del contrato colectivo; una empresa cuya inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación no puede ser obligada a trabajar; hay causas independientes de la voluntad de los empresarios, que obligan al cierre de las negociaciones, así por ejemplo, lo que dice la fracción III del

(10) De la Cueva, Mario. Ob.cit., pp 679 y 680

artículo 434 de la Legislación Laboral, "...El agotamiento de la materia objeto de 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; en estas condicio -- nes, viene a colación la llamada teoría de la imprevisión. Los -- maestros de Derecho Civil discuten si es posible aplicar esa dog -- trina 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 circunstan -- cias imprevistas, cuando alteran sustancialmente las condiciones -- que dieron vida al contrato, opera 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 sus -- pensión 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 modifica -- ción ordinaria o en término y le adjudica el nombre de modifica --

ción, simplemente, a la modificación extraordinaria o anticipada. Por supuesto el uso de tales términos no tiene ninguna 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, contiene un precepto que regula precisamente la modificación extraordinaria o anticipada del contrato colectivo de trabajo, el artículo 426 establece: "...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.

- I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

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

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

En primer lugar creemos, que no sólo acudiendo a la Junta 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 anticipada o extraordinaria 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 en término. Creemos 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 anterior que son nuestro objeto de estudio, los cuales se señalan 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. Por lo tanto - - creo que es suficiente con mantener la primera causa señalada.

Por último es conveniente dejar claro 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 a anticipadamente.

- a) 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;
- b) 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; en cambio 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 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.

Modificación voluntaria.- Aunque nuestra Ley Laboral no lo dice expresamente, es lógico que el contrato colectivo también se puede modificar voluntariamente, es decir, de común acuerdo -

por 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.

La revisión por acuerdo libre de los autores del contrato colectivo, según acabamos de ver, 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 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 del trabajo.

Momento en que entran en vigor las modificaciones.- Como ya

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 hace en un laudo.

Ahora bien cuando la modificación se realiza 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 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 quede firme.

3.3. SUSPENSIÓN

La suspensión de los efectos del contrato colectivo del trabajo, aunque es deseable que las empresas laboren ininterrumpidamente, pueden presentarse circunstancias que impiden que continúe sus actividades una empresa, durante cierto tiempo. Sin embargo, las empresas no pueden suspender libremente sus trabajos, pues la Ley Federal del Trabajo, determina las causas por las cuales una empresa puede temporalmente dejar de funcionar (artículo 427 de la Legislación Laboral), pero además la ley en comentario 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 (artículo 429 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo).

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 del trabajo (las cláusulas que regulan las relaciones individuales de trabajo suspendidas), pero nunca la suspensión de todo el contrato colectivo.

Esto es muy importante para nosotros, la suspensión de labores en una empresa, no releva al patrón de todas las obligaciones que contrajo mediante el contrato colectivo, sino sólo de las relaciones que tienen que ver 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 del trabajo, 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 del trabajo, no se ocupan de la suspensión temporal del contrato colectivo. Por lo que apuntamos la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hace con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, lo haga para evitar los abusos a que puede dar lugar esa omisión.

3.4. CAUSAS DE TERMINACIÓN

Mi opinión, 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 del trabajo termina solamente hasta que concluyen para siempre de darse todas las relaciones individuales de trabajo que regula.⁽¹¹⁾ 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, mismas que regula y mejora. Por otro lado, la realidad confirma nuestro dicho pues 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 el contrato colectivo termine?, 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

(11) Cepeda Villarreal, R. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, 2a. parte, Mexico, 1966, p. 105.

de que se trate. Es contrario a los principios generales del de recho, permitir que las partes den por terminado el contrato colectivo, cuando todavía seguirán dándose las relaciones indi- duales de trabajo, las que mejora dicho contrato, esto además da ría lugar a abusos y contubernios entre los patrones 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 expre- samente, como causas de terminación colectiva de las relaciones - individuales de trabajo, las siguientes:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al pa- trón, o su incapacidad física o 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 explota- ción;
- III.- El agotamiento de la materia objeto de la industria - extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38; y
- V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la au- toridad competente o los acreedores resuelven el -- cierre definitivo de la empresa o la reducción defini- tiva de sus trabajos.

Comentando el anterior precepto, el maestro Trueba Urbi-

na, (12) nota acertadamente, que existen otras dos causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, entre las que se encuentran precisamente (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 artículo 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;
- c) También se dice que el contrato colectivo termina, por haber sido sustituido por un contrato ley, aunque este último caso consideramos que no se da la terminación, si no precisamente la sustitución.

(12) Trueba Urbina A, y Trueba Barrera, J. Nueva Ley Federal del Trabajo -- (comentada), 4a. edición, México, 1970, p. 175.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA DOCTRINA Y DE LA LEY EN RELACION A LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.1. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA

Los autores mexicanos del Derecho Laboral, 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 el 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.

Mario de la Cueva, ⁽¹⁾ divide las causas concretas de terminación del contrato colectivo en: causas ordinarias y causas extraordinarias, dentro de las primeras están según este autor, el mutuo consentimiento, las causas de terminación convenidas por -- las partes, el vencimiento del término estipulado de la obra.

Comentario, insisto en que el mutuo consentimiento de las -- partes o el vencimiento del plazo, producen la terminación del -- contrato colectivo, sólo cuando simultáneamente se dan por termi-- nadas las relaciones individuales de trabajo, a las que regulaba el contrato colectivo.

(1) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970, p. 175.

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

J. Jesús Castorena, ⁽²⁾ divide las causas de terminación del contrato colectivo en tres tipos:

- a) Terminación por violación de la ley;
- b) Terminación por voluntad de las partes; y
- c) Terminación por otras causas.

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

Enumera como causas de terminación provocadas por el acuerdo mutuo de las partes: las señaladas por las partes, al celebrar el contrato colectivo (por ejemplo; terminación de la obra, cumplimiento del plazo), el acuerdo posterior a la celebración del contrato colectivo y 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 último expresa acertadamente Castorena, que la declara-

(2) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1971, pp. 275 - y ss.

ción unilateral de voluntad de una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo, no puede ser suficiente para terminar dicho contrato.

4.2. ANÁLISIS DE LA LEY

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 401, señala como causas de terminación del contrato colectivo del 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, como causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo: el caso fortuito o la fuerza mayor, la muerte o la 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 concluyen 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 definitivamente (tal vez por motivos - inmorales), el contrato colectivo, sin que a la vez acuerden terminar definitivamente todas las relaciones individuales de trabajo que aquél regula.

Por otro lado, el 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 artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo, acepta tácitamente que la disolución del sindicato de trabajadores es causa de terminación del contrato colectivo.

De esta forma finalizo la exposición de mi trabajo, por lo que paso a exponer las conclusiones respectivas.

CONCLUSIONES

1.- La Ley Federal del Trabajo, no precisa con claridad el concepto de cada una de las etapas de duración del contrato colectivo (nacimiento, modificación, terminación), y no siempre -- usa una terminología adecuada (revisión o modificación), esto es criticable, pues el derecho en cualquiera de sus ramas debe observar un uso apropiado en los términos, así como claridad y precisión.

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 éste regula.

4.- La Ley Laboral, no debe exigir como lo hace la fracción III del artículo 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 útil su existencia, es

decir, hasta que terminen para siempre de darse todas las relaciones individuales de trabajo que regula.

5.- 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 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.

6.- No es lo mismo revisar el contrato colectivo de trabajo, que modificarlo; 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 dá antes de su modificación, pero dicha revisión es sólo eso, un paso previo y no la modificación en sí.

7.- No es práctico la enumeración de las clases de contratos colectivos, que hace el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, para decir que pueden ser revisados, además se debe establecer: que el contrato colectivo del trabajo, será no sólo revisable, sino además modificable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

8.- 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 obli-

gatoria, 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 medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje al cabo del juicio correspondiente.

9.- La fracción primera del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo cae en el absurdo de decir, que el contrato colectivo de trabajo, de duración menor a los dos años, se podrá "revisar" (modificar), al momento de su vencimiento o terminación. -- ¿Para qué actualizar lo que se termina y ya no se utilizará?, -- creo 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 el plazo es menor de dos años.

En las fracciones II y III del mencionado artículo 399 es obvia la no utilidad de enumerar todos los tipos de contrato colectivo; bastaría con decir, que todo contrato colectivo. se podrá revisar y modificar al transcurrir dos años cuando su duración sea mayor de ese término.

El último párrafo de este artículo 399 prevé que el cómputo de los dos 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 plazo de dos 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:

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".

10.- 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 que 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 modificarlo no es causa de terminación, pues ya vimos que el contrato colectivo es el mismo a pesar de sus diversas modificaciones),

no tiene porqué "prorrogarse" el contrato que no se ha terminado.

La última falla de este artículo 400 de la ley en comento - es señalar, provocando confusión, que la prórroga del contrato colectivo de trabajo, será por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado; 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 y al cumplirse dos años de su existencia, no se modificará, entonces podría permanecer sin modificarse durante los siguientes 15 años, lo que es simplemente inconcedible.

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 durante otros dos años o por otro plazo de inalterabilidad igual al fijado por las partes al celebrar el contrato colectivo".

11.- 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 provocan la suspensión de todo el contrato, de por ejemplo: solventar el mantenimiento de un hospital o una escuela para los trabajadores al servicio de esa empresa.

12.- 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 y son las siguientes:

- a) Declaración o reconocimiento de la nulidad del contrato;
y
- b) Disolución del sindicato de trabajadores titular del --
contrato.

BIBLIOGRAFIA

- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1970.
- Cepeda Villarreal, R. Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, 2a. parte, 1966.
- Compañía de Petróleos El Aguila, S.A. y Coags., Amparo Directo No. 2 de 1838, Sección 2a, 1° de marzo de 1938, T.L.V. p. 200.
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, México, 1970.
- Euquerio Guerrero, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo, México, 1963.
- Frías García, Adrián. Teoría Integral del Derecho del Trabajo.- Esencia dialéctica, proyección y dinámica, Tesis Profesional, México, 1971.
- Ley Federal del Trabajo. Artículos: 2°, 3°, 56, 371 fracc. XII. 376, 391, 393, 394, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 426 fracc. I, 427, 428, 434, 450 fracc. IV, 469.
- Mainez García, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, México, 1986.
- Revista de Trabajo y Previsión Social.
- Seminario Judicial de la Federación.
- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, México, 1970.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970.

- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo, México, -
1974.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Mé-
xico, 1971.
- Trueba Urbina, A. y Trueba Barrera J. Nueva Ley Federal del --
Trabajo, 4a. edición, México. 1970.
- Trueba Urbina, A. y Trueba Barrera, J. Nueva Ley Federal del --
Trabajo (comentada), 4a. edición, México, 1970.