



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**ESTUDIO Y ANALISIS PRAGMATICO DEL
CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO**

TESIS

**Que para obtener el Titulo de:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

VICENTE TOVAR ROSAS

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO

**SAN JUAN DE ARAGÓN
ESTADO DE MÉXICO 2009**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por estar siempre presente en mi vida y en cada paso que doy, por ser la base fundamental en mi vida, y diciéndome siempre con amor, sus palabras sabias, “SI CADA VEZ QUE TOPIEZAS TE SABES LEVANTAR LLEGARA EL MOMENTO EN QUE NO CAERAS JAMAS”

Con todo mi amor y cariño, **a mi Madre AURORA ROSAS RAZO**, quien fue la fuente de vida para que yo naciera y quien con su apoyo y sabios consejos me brindo la enseñanza de ser día a día mejor humano y profesionista en todos los aspectos de mi vida. **GRACIAS MAMÀ POR ESTAR SIEMPRE EN MI VIDA.**

A mi Padre **VICENTE TOVAR DURAN** (q. e. p. d.), por haber sido el artífice para que yo naciera, y de quien con todos sus defectos y virtudes siempre me alentó a ser un buen hijo y un profesionista digno. **SIEMPRE VIVIRAS EN MI CORAZÓN PAPÁ.**

A la Máxima Casa de Estudios el Alma Mater, La **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, por haberme brindado la oportunidad de ser uno más de sus hijos, y de ser un profesionista en la vida.

Agradezco a la **Facultad de Estudios Superiores Aragón**, por haberme formado en sus Aulas, para poder ser alguien en la vida y enfrentar los retos de la vida con dignidad.

A mis hijas ALEJANDRA, BIANA LAURA y JESSICA, porque día a día han significado el motivo de mi vida, y el aliento de mi vida para ser mejor y motivar mi razón de ser y saber que mi vida no ha sido en vano; LAS AMO.

Agradezco a todos mis hermanos, ya que sin ustedes no sería lo mismo que hoy vivo y soy, pero principalmente a mi hermana GLORIA (Elodia), que sin tu gran apoyo no hubiera sido posible la culminación de ésta meta. gracias por siempre querida hermana

A mis Profesores, a quienes agradezco, todos los conocimientos, la atención y enseñanza recibida de su parte, cuyo único objetivo fue el de prepararme para enfrentarme con valor a la vida, sin ningún temor ni miedo.

Con infinito **agradecimiento a mi asesor el Licenciado en Derecho, FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO**, quien desinteresadamente me regalo su enseñanza, paciencia, tiempo y dedicación para poder llegar a la meta de concluir el presente trabajo de investigación, reconociendo que no hubiera sido posible lograrlo sin su gran apoyo, **GRACIAS MAESTRO.**

Agradezco con infinito aprecio, a mi gran amigo, Profesor MARIO ENRIQUE RAMOS GARCIA; dicen que quien se encuentra un amigo en ésta vida, se encuentra un tesoro y yo atesoro tu amistad, pues me conoces tal cual soy, comprendes donde he estado y lo que me ha formado; gracias por las penas compartidas por todo ese gran apoyo que me has brindado a pesar de las adversidades, siempre dándome palabras de aliento, amigos como tú pocos son los que existen, GRACIAS AMIGO.

Con gran afecto agradezco a mi compañero y amigo C.P. y Licenciado en derecho JUAN MARTÍNEZ GONZÁLEZ, por apoyarme en las diferentes etapas de mi vida, por escucharme y brindarme de tu confianza y compartir grandes aventuras triunfos y fracasos, los cuales siempre han sido experiencias que nos han dejado grandes enseñanzas y grandes satisfacciones; juntos hemos aprendido que el Litigio es una lucha de pasiones que se forja con base en el estudio y conocimiento de la Ley, y en la practica de ésta, gracias por tu gran amistad amigo

A MIS AMIGOS, se que no son todos los que están, ni están todos los que son sin embargo sus omisiones son solo el texto, no así en mi mente y en mi corazón

AL JURADO, gracias por su tiempo que me
brindaron tan desinteresadamente, así como su
gran apoyo y los sabios consejos que me dieron
para la culminación de éste trabajo de investigación
GRACIAS MAESTROS!

A TI PATRICIA; mi gran compañera de la vida,
que quizás te sorprenderá y no estarás de acuerdo
el de ocupar la ultima dedicatoria, pero recuerda,
como Dios lo dijo “que los últimos serán los primeros” quien sino tu mejor
que nadie sabe el lugar que dominas, además si ocuparas uno de los
primeros lugares no dejarías espacio para los estantes ya que tu has sido la
piedra angular para la culminación de esta meta, gracias por creer en mi,
gracias por tu dedicación gracias por tu amor y apoyo tan incondicional,
por soportarme y saber esperar, porque tu me has enseñado que la
perseverancia es la mejor forma de alcanzar el éxito.
Gracias por estar conmigo cuando más te he necesitado, gracias por
escucharme y sobre todo, por devolverme la ilusión de ser feliz! Se que nos
falta mucho por recorrer si Dios quiere pero se que juntos lo lograremos,
porque los éxitos y los triunfos son para compartirse y éste es uno gracias a
ti mi
“PINK PANTHER”

INDICE

INTRODUCCIÒN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

ANÁLISIS GENERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO Y SU ESTRUCTURA

	Pàg.
1.1 Formalidades del Contrato Colectivo del Trabajo.....	1.
1.2. Definición Legal del Contrato Colectivo del Trabajo.....	4.
1.3.. Características del Contrato Colectivo del Trabajo y antecedentes.....	6.
1.4. Estudio de la Terminología del Contrato Colectivo del Trabajo.....	15.
1.5. Requisitos de Existencia y de Validez.....	17
1.6. Contenido del Contrato Colectivo del Trabajo.....	32
1.7.Efectos del Contrato Colectivo del Trabajo.....	39
1.8. Sanciones y Violaciones al Contrato Colectivo del Trabajo.....	49

CAPITULO SEGUNDO CONCEPTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1. Sujetos de la relación del Contrato Colectivo del trabajo.....	54
2.1.1. Patrón	
2.1.2. Sindicato	
2.1.3. Trabajador	
2.2. Duración del Contrato Colectivo del Trabajo.....	63
2.3. Etapas del Contrato Colectivo del Trabajo	68

CAPITULO TERCERO ESTUDIO Y ANALISIS JURIDICO DE LAS ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

3.1. Nacimiento y Origen del Contrato Colectivo del trabajo.....	77
3.2. Aplicación del Contrato Colectivo del Trabajo.....	80

3.3. Formas de Modificar el Contrato Colectivo del Trabajo.....	81
3.4. Suspensión del Contrato Colectivo del Trabajo.....	90
3.5. Causas de Terminación del Contrato Colectivo del Trabajo.....	92

CAPITULO CUARTO ANALISIS EN LA LEY Y EN LA DOCTRINA DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.1. Análisis de la Doctrina	96
4.2. Análisis de la Ley.....	98
4.3, Beneficios a los Trabajadores.....	99
4.4. Perjuicios a los Trabajadores.....	104
4.3. Propuestas	107
Conclusiones.....	110
Fuentes Bibliográficas.....	117

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores se encuentran protegidos por un pacto laboral, que es el Contrato Colectivo cuyo objetivo primordial, en la práctica, es el de regular las relaciones de trabajo, entre los trabajadores y la empresa teniendo como resultado el que se establezcan prestaciones superiores a las señaladas por la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de otorgarles a los trabajadores una mejor calidad de vida y así tener una motivación y estímulo en la prestación de su mano de obra calificada, en la práctica la existencia del Contrato Colectivo es de carácter imprescindible ya que debemos entender que las Leyes en lo que se refiere a la protección del trabajador es mínima, por lo tanto es de comprenderse que dentro de las relaciones obrero patronales y en el derecho mexicano es el constante y prominente regulador de la lucha de clases

La protección del trabajador en las relaciones individuales de trabajo gira en torno a la supremacía que es el valor de la vida y la protección de la seguridad del trabajador, la cual se encuentra apoyada en las Leyes fundamentales como lo es la Ley Federal del Trabajo en el capítulo III, fundamentalmente, la Constitución Federal en el artículo 123 quien regula las principales mejoras que ha conseguido el movimiento de los trabajadores, donde el contrato colectivo, como ya se ha dicho es el ente regulador de los logros laborales como son: jornada laboral de ocho horas, la libertad de

constituir sindicatos en defensa de los derechos laborales, derecho a declararse en huelga, indemnización por despido injustificado, la prohibición para laborar a menores de catorce años, tener el derecho a el conocimiento de lo que es la definición del salario mínimo general y profesional, la igualdad de genero sin distinción de sexo o nacionalidad, el derecho a la participación de las utilidades de la empresa, el pago de moneda en curso legal, protecciòn de condiciones de higiene y seguridad, el derecho a una vivienda digna, derecho al servicio de asistencia social al trabajador como a sus familiares, derecho a vacaciones después de un periodo largo laboral, tener un día de descanso por seis laborados, tener la protecciòn de una Ley de seguro social que regule la incapacidad del trabajador (enfermedad, invalidez, vejez, muerte etc.).

Debe tenerse presente que la clase màs expuesta es la clase trabajadora ya que èsta es la que sufre las consecuencias de las desigualdades y las injusticias del capitalismo, por tal motivo al realizar el estudio y análisis del contrato colectivo es con la finalidad de pretender hacer una secilla aportación a la clase obrera, ya que es pilar de la economía; y creemos que de acuerdo a los principios generales del derecho social, es evidente que la terminaciòn del contrato colectivo de trabajo debe de ser apegado a derecho y no debe de perjudicar en ninguna manera forma a la clase trabajadora, En consecuencia debemos entender que el contrato

colectivo como ente jurídico bilateral entre las partes, tiende al mejoramiento de las condiciones en que los trabajadores deban prestar sus servicios, por lo tanto ese contrato no debe desaparecer mientras sea acorde a las obligaciones y derechos contraídos por las partes contratantes y mientras sigan existiendo las relaciones individuales de trabajo es de imprescindible derecho en que éstas tiendan a ser mejoradas y reguladas por el contrato colectivo celebrado; finalmente creemos que la única causa de terminación del contrato colectivo de trabajo debería ser la inaplicabilidad de mismo.

Para poder tener una mejor comprensión del tema hemos dividido el presente trabajo en cuatro capítulos, los cuales comprenden los temas esenciales como lo son: ANÁLISIS GENERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONCEPTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ASI COMO EL ANÁLISIS EN LA LEY Y EN LA DOCTRINA DE LAS CAUSAS DE, TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

No podemos omitir ni pasar por alto, que la Ley Federal de Trabajo en el artículo 3º consagra un principio fundamental al establecer que:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe

IV

efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel econòmico decoroso para el trabajador y su familia”.

En estè último punto podemos hacer un gran énfasis, tomando en consideración que el animo del Constituyente, así como del Legislador siempre fue el pretender salvaguardar la integridad del hombre como ente productivo, contrario a este principio; podemos constatar que hoy en día el Legislador esta muy lejos de salvaguardar la dignidad de la clase obrera; para muestra de ello basta decir los aumentos de salario que van en contra de lo que el constituyente plasmo en el artículo 123, por lo cual es de gran importancia el que siga prevaleciendo la el contrato colectivo de trabajo, ya que es el único instrumento mediador entre la desigual lucha de clases.

CAPITULO I

1.1. FORMALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Este trabajo lo iniciamos con el análisis de algunas definiciones formales del Contrato Colectivo del Trabajo que se han elaborado, por parte de los grandes juristas del derecho social, donde el objetivo principal es el de tener una concepción clara y precisa de los elementos esenciales de nuestro objeto de estudio que es el análisis en la practica del contrato colectivo del trabajo..

El maestro 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 patrones, o éstos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios”*.¹

El jurista J. Jesús Castorena, lo define: *“...Como el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones 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

Rodolfo Cepeda Villarreal, nos refiere *“El contrato colectivo del trabajo es el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte y un patròn o*

¹ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, Mèxico , 1970

² Castorena, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, Mèxico, 1970, p. 271.

*agrupación de patrones por la otra y que tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales, se deben conformar los contratos individuales de trabajo”.*³

El Contrato Colectivo de Trabajo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 es *el Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las coediciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, y cuya finalidad según la definición de Nèstor de Buèn consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o màs empresas o establecimientos ya que se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren y que en lo esencial es un “pacto normativo de condiciones de trabajo”*⁴

La Filosofía del Contrato Colectivo del Trabajo es una manifestación de la clase trabajadora que busca se tenga en cuenta su dignidad como persona humana que se presenta ante el patrón, no a suplicarle la concesión de un derecho legitimo o el cumplimiento de un compromiso pactado, sino exigir, incluso bajo el imperativo de parar el centro de producción tales derechos y compromisos, dicho contrato en cierta manera da tal fuerza al trabajador, que el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas constituye el motivo de huelga, ya que este es un instrumento de la ley que lo reglamenta y le da fuerza coactiva en caso de incumplimiento.

³ Cepeda Villarreal Rodolfo. *Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo*. Segunda parte, 1966. p. 2

⁴ De Buen Lozano Nèstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Porrúa, Mèxico 1990. Pg. 685.

El Contrato Colectivo del Trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX EN EL AÑO 1862, para los trabajadores de lana, bajo la forma de un contrato colectivo ordinario (convenio): su nacimiento obedeció al proteccionismo que el Estado ejercía sobre el capital, a la complicidad de estos dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores.

En un principio la figura del Contrato Colectivo del Trabajo no fue aceptada ni respetada, ya que en el momento en que los obreros comenzaron a celebrar contratos colectivos de trabajo los patrones tenían la libertad de aceptarlos o no, razón por la cual se empiezan a generar las huelgas para proteger las disposiciones establecidas en los contratos por lo que a partir de la segunda mitad del Siglo pasado es cuando se reconoce abiertamente la fuerza del Contrato Colectivo, obligando a los patrones y a las leyes civiles a su reconocimiento, en virtud de que ya se contaba con un antecedente que es la Asociación Profesional.

Es así que para el año de 1900 se promulga el nuevo Código Civil Holandés que fue la primera Ley en el continente europeo que conoció y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo, como podemos observar el Contrato Colectivo tenía un principio de carácter civil, pero fueron Alemania, Francia y España, los primeros en reglamentarlos en forma especial a partir del año 1918 y que se ha venido adoptando hasta nuestros días.

Los antecedentes en nuestro país se remontan a los Reglamentos de Trabajo, como el Reglamento para las fábricas de hilos y tejidos de algodón de Pueblo, el 20 de noviembre de 1906. Así también tenemos el proyecto presentado

por Rafael Zubaràn Capmany a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915, que constituye uno de los más importantes antecedentes al contener un capítulo completo dedicado al Contrato Colectivo del Trabajo, la Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán para el Estado de Veracruz del 14 de diciembre de 1915, la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán en donde regula la celebración de convenio industriales, la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar del 08 de febrero de 1916 para el Estado de Veracruz.

En sí el Contrato Colectivo en Mèxico apareció en el periodo comprendido entre 1917 en que aparece nuestra actual Ley Federal del Trabajo en Mèxico en que se reconoce la validez del Contrato Colectivo en Mèxico.

1.2. DEFINICIÓN LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su apartado 386, lo define de la siguiente manera. "...Contrato colectivo del trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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 citada, podemos ver que la Ley usa el (TERMINO CONVENIO), que jurídicamente en sentido amplio se define de la siguiente manera: y que puede ser como el acuerdo de dos o más personas para crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones, podemos referir que aparentemente que el uso del término (convenio), es correcto; sin embargo, en

ocasiones, la celebración del contrato colectivo del trabajo, no es debido al acuerdo de voluntades del sindicato obrero y el patrón, sino que este puede ser celebrado aún en contra de la voluntad de este último.

Debido a lo anterior, algunos autores se abstienen de usar el vocablo civilista de (convenio), y definen al contrato colectivo del trabajo como es el caso del maestro Alberto Trueba Urbina quien nos 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, y que es base y esencia del artículo 123, precisamente al referirse al contrato de trabajo, el Constituyente explico 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 a 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”.⁵

Por lo que se refiere al contrato colectivo del trabajo, es importante hacer énfasis, que al patrón se le impuso la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, con la finalidad de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

⁵ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. México, 1970, Pg 383.

Siendo importante señalar que un Contrato Colectivo puede surtir efectos entre las partes aún cuando carezca de algún elemento esencial, pero será válido en cuanto contenga un conjunto de derechos a favor de los trabajadores

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO Y ANTECEDENTES

Los juristas del derecho laboral, han expuesto determinadas características exclusivas 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 única.

Podemos referir, que el contrato colectivo del trabajo es una institución de derecho social.- y para mayor ahondamiento, el maestro Alberto Trueba Urbina, desarrollando su teoría integral del derecho del trabajo y sustentando su criterio 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 público"; Horiou Sinzheimer y cuantos le han seguido encuentran en el contrato colectivo por la fuerza que significa la asociación profesional obrera, el nacimiento de un derecho autónomo. Carnelutti disuelve el binomio doctrinal de considerar el contrato colectivo como una institución de derecho público, descubriendo en él una mecánica de contrato y a la vez dinámico de reglamento, más tarde grandes maestros europeos participan con nuevas ideas

que resultan fallidas, si no conciben al contrato colectivo como institución de derecho social”.⁶

Podemos considerar que es un contrato normativo.- Según afirmación del maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, ya que es fuente del derecho objetivo, pues en él se establecen imperativamente las condiciones generales de prestación del trabajo las cuales obligatoriamente deberán formar parte de los contratos individuales. Lo anteriormente referido lo podemos confirmar con lo que sustenta el jurista 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, profesión o de empresa”.⁷

El maestro Mario de la Cueva estudia ampliamente las características del contrato en nuestra legislación laboral, y nos señala: “...Que existen caracteres referidos al contrato en si mismo y los denomina caracteres generales del contrato colectivo del trabajo, y que existen otros caracteres, referidos particularmente al elemento normativo, llamándolos caracteres especiales”.⁸

Al referirnos a los caracteres generales del contrato colectivo del trabajo, el jurista Mario de la Cueva, enumera los siguientes:

1. El contrato colectivo, puede únicamente por un sindicato obrero.

⁶ Ibidem

⁷ Castorena, J. Jesús, Ob. cit., p. 271.

⁸ De la Cueva, Mario. Ob. cit., pp. 360 y 362.

2. La celebración del contrato colectivo del trabajo es obligación del empresario.
3. La forma de adquirir vida jurídica.

De igual forma hace gran énfasis en los Caracteres especiales del elemento normativo considerando que:

Primero, es un contrato de empresa, puesto que se extiende no sólo a los miembros de la asociación profesional que lo pactò sino a todos los trabajadores de la empresa.

Para mayor ahondamiento a lo anteriormente escrito, podemos observar que nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 396 expresa: "...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, el cual literalmente refiere "...Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo". Esta disposición en forma aparente encuentra su fundamento en el artículo 123 Constitucional el cual establece la igualdad del salario, ya que de no cumplir con lo preceptuado por el artículo constitucional antes citado, se violaría el derecho de igualdad constitucional al prestar el trabajo los miembros del sindicato contratante en condiciones diferentes a las establecidas para los demás trabajadores de la empresa. Tan es así que nuestra Ley Federal del Trabajo

confirma lo anterior, en su artículo 395 que establece "...Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman 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".

Nuestro autor Mario de la Cueva habla del segundo carácter especial normativo refiriéndose a 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".⁹

Debemos hacer mención que esta característica no se encuentra consignada en nuestra legislación laboral; sin embargo podemos señalar que encuentra su fundamento indirectamente en ella misma en lo que dispone en sus artículos 386 y 390. El primero de los artículos antes citados al definir al contrato colectivo del trabajo, nos dice: "...Con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" (refiriéndose a un contrato individual mediante el cual el trabajador se obliga a prestar un servicio en una empresa o establecimiento); el segundo de los artículos establece que: "...El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento", por lo que se

⁹ Ibidem.

entiende que desde este instante, se puede exigir la celebración de los contratos individuales de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo, y se ajustan automáticamente a éste los contratos individuales celebrados con anterioridad al depósito

Tenemos como tercer carácter especial del elemento normativo, la vigencia incondicionada del contrato colectivo del trabajo, y nuestro autor Mario de la Cueva lo funda exponiendo que: "...El principio es corriente en el derecho extranjero y la mayoría de las legislaciones, entre ellas la francesa, contienen un precepto expreso".¹⁰

Es necesario hacer destacar que los juristas del derecho civil los cuales fueron precursores del comienzo del siglo, establecieron que su criterio adoptado tendía precisamente, a justificar la inderogabilidad de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo; pues sería estar en contra de la esencia y los propósitos de la institución (el contrato colectivo).

Por otro lado es necesario señalar a la minuciosidad (el cuidado que debe prevalecer en la celebración de un contrato colectivo), del contrato colectivo del trabajo el cual es considerado por el citado jurista Mario de la Cueva como el cuarto y último carácter especial, jurista que señala: Que se debe de distinguir entre contrato colectivo del trabajo y contrato tipo, afirmando que el contrato colectivo se fijan normas generales y abstractas que habrán de concretarse en los contratos individuales de trabajo. Por consiguiente y contrario a lo anteriormente

¹⁰ Ibidem.

escrito en el contrato tipo, ya se contienen las cláusulas ya particularizadas y pormenorizadas que establecerán en los contratos individuales refiriéndose concretamente a las obligaciones patronales y las condiciones en que prestara sus servicios el trabajador. A lo anteriormente escrito y refiriéndose al contrato colectivo del trabajo, De la Cueva concluye: "...Si se considera los contratos colectivos mexicanos, es decir, constituirán: contratos tipos en efecto, el contenido del elemento normativo de los contratos colectivos es de tal manera minucioso, que nada puede agregarse, ni hace falta tampoco individualizar las normas, porque ya lo están. Desde este punto de vista el contrato colectivo mexicano, es un contrato de tipos a que deben acomodarse los contratos individuales de trabajo".¹¹

Es importante señalar que un Contrato Colectivo puede surtir efectos entre las partes aún cuando carezca de un elemento esencial, pero será válido en cuanto contenga un conjunto de derechos a favor de los trabajadores.

Los elementos esenciales del Contrato Colectivo son:

A) El consentimiento, donde intervienen sujetos determinados como el patrón que puede ser cualquier persona física o jurídico colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento. Por otro lado la parte trabajadora debe necesariamente estar constituida en un Sindicato, por lo que ninguna otra entidad que constituyan entre ellos es suficiente por si misma para celebrar contratos

¹¹ Idem

colectivos de trabajo, por lo que en primera instancia el derecho para exigir la celebración de contratos colectivos pertenece entonces a los sindicatos.

La expresión del consentimiento en el Contrato Colectivo debe ser expreso y constar por escrito, según lo dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo y además por triplicado.

La eficacia de un contrato colectivo determinado por la Ley se da en el momento en que este se presenta ante la autoridad, pero a pesar de todo esto el depósito del contrato colectivo no es un acto esencial para la existencia del contrato.

El objeto. El objeto esencial del Contrato Colectivo, es el de plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en empresa, además de establecerse disposiciones que atiendan a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión etcétera.

El elemento normativo del Contrato Colectivo lo conforman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. El elemento obligatorio según define Mario de la Cueva está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo, dentro de las primeras incluye las que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las

cláusulas de exclusión o de preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical. Por otro lado las reglas o cláusulas que fijan las obligaciones que contrae una de las partes hacia la otra que celebraron el contrato colectivo consisten en beneficios que el patrón otorga al sindicato, por ejemplo ayudas económicas para su sostenimiento, oferta de un local para sus oficinas etc.....¹²

También encontramos que existen normas llamadas de envoltura que consisten en disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del contrato colectivo de trabajo y que también son llamadas normas de vigencia.

Las cláusulas eventuales o accesorias son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo pero en realidad no forman parte de él.

En sí el Contrato Colectivo de Trabajo deberá contener:

I.- Nombre y domicilio de los contratantes

II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

III.- Su duración y la expresión de ser por tiempo in determinado o para obra determinada.

IV.- La jornada de Trabajo.

V.- Los días de descanso y vacaciones;

¹² De la Cueva Mario *Op. Cit*, pp. 783.

VI.- El monto de los salarios;

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los Trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deberá impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo;

X.-. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Continuando con el estudio y análisis de las características del Contrato Colectivo del Trabajo es menester de hace mención que uno de los Contratos Colectivos que empezaron a tener vigencia fue el celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el cual pasamos a referirnos a continuación:

El Contrato Colectivo firmado por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, dispone sueldos, prestaciones derechos y obligaciones de un conjunto de trabajadores que constituyen el Sindicato con mayor membresía que ampara sus relaciones de trabajo por las estipulaciones señaladas en el apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El primer Contrato Colectivo de Trabajo que firmo el Sindicato con el Instituto del Seguro Social IMSS, fue el suscrito el 1º de septiembre de 1943, contratación que contenía 44 cláusulas.

La actual contratación colectiva consta de 153 cláusulas de vigencia permanente y 17 transitorias, pacto que es revisado cada bienio, incluyéndose en el mismo, el tabulador de sueldos base, profesiogramas, catálogos y reglamentos.

La contratación colectiva como ya se menciona, la celebran por una parte el Instituto Mexicano del Seguro Social representado por el Director General y por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social en representación del interés profesional de sus miembros que es una organización legalmente constituida, con registro en el Departamento de Asociaciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, representado por un Comité Ejecutivo Nacional, quienes para utilidad de las disposiciones de la contratación colectiva se denominan como “Instituto” y el “Sindicato” que al tratarse conjuntamente se designaron como las “partes”. Que serán las que le darán vigencia al contrato colectivo del trabajo.

1.4. ESTUDIO DE LA TERMINOLOGÍA DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Los juristas del siglo diecinueve, en Alemania lo llamaron “contrato de tarifa” ya que en aquel país se establecían principalmente las tarifas de salarios. Por otros juristas fue denominado, “Concordato de trabajo” argumentando que al

celebrarlo, patròn y trabajadores, ponían fin al menos durante algún tiempo fin a una lucha econòmica.

En Francia la ley reglamentaria del contrato colectivo promulgada a principios del siglo veinte, y dándole la forma y estructura de un contrato lo llamaron “convención colectiva de trabajo”, utilizando el tèrmino propuesto por el pensador Leòn Duquit, quien no admitía para la institución que nos ocupa, el carácter de contrato pues lo consideraba una fuente autònoma de derecho.

Por otro lado es necesario seguir mencionando que existieron otras denominaciones o tèrminos utilizados para reglamentar las relaciones obrero patronales que fueron: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo”, así como “Bases de los jurados mixtos del trabajo”, de igual forma “Bases convencionales plurales del trabajo”, y por supuesto como hoy lo conocemos “Contrato colectivo del trabajo”. Sin embargo es importante hacer mención que el tèrmino contrato colectivo del trabajo fue utilizado por los juristas de la antigüedad como ya lo hemos referido fundándose en las tradiciones civilistas, y al surgir a la vida jurídica por primera vez le asignaron ese nombre (contrato colectivo del trabajo). Así a sido llamado hasta la fecha por la mayoría de los autores y legislaciones, incluyendo la legislación hispanoamericana y particularmente la mexicana, la cual a realizado intentos por cambiar su denominación.

Es de gran importancia el que hagamos mención, que varios autores mexicanos, objetan el tèrmino contrato colectivo del trabajo, argumentando que su denominación es inadecuado para nuestra institución, principalmente al utilizar la

palabra contrato, ya que esta no se define a nuestro objeto de estudio, pues no siempre, como ya antes lo hemos referido y donde a quedado demostrado el llamado contrato colectivo del trabajo, es resultado de un acuerdo de voluntades, es decir que un contrato colectivo puede existir a un en contra de la voluntad del patròn; se dice que nuestra institución se debe delimitar prescindiendo de ideas nacidas dentro àmbito 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 tèrmino en la doctrina y la legislación, y por obvias razones pràcticas seguiremos utilizando la denominación “Contrato colectivo del trabajo” hasta que verdaderamente exista una reforma al derecho social.

1.5. REQUISITOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ.

Podemos decir que con excepción del objeto, la forma y el depòsito, nuestra legislación laboral no se ocupa de los demàs 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 basàndonos en los principios generales del derecho laboral, de acuerdo con la teorìa integral, en la forma siguiente: empezando por los sujetos, debiendo dejar bien establecido que no cualquier sujeto puede celebrar un contrato colectivo, a diferencia de lo que sucede en el derecho civil,; tan es asì que estudiaremos por separado a los trabajadores y a los patrones, empezaremos por lo que corresponde a la parte obrera de la siguiente manera:

Se han expuesto varias teorías, referente a quien o quienes pueden celebrar un contrato colectivo de trabajo en representación de los intereses de los trabajadores; existiendo el planteamiento de aquellos juristas que consideraban que podía celebrarse por una simple agrupación de carácter temporal, y por el contrario hay quienes exigen que sea un sindicato obrero con personalidad jurídica el que celebre el contrato colectivo, pasando por los que admitían que podía ser celebrado por una agrupación permanente pero sin personalidad reconocida por la ley. Exponemos tres teorías principales en relación con la existencia y validez del contrato colectivo del trabajo:

- a) Teoría de la agrupación de hecho temporal: el contrato colectivo del trabajo fue celebrado en ocasiones por agrupaciones de trabajadores, quienes carecían de personalidad jurídica, agrupaciones que eran constituida exclusivamente para la celebración del contrato, y una vez pactado ésta se disolvía.

El autor Rodolfo Cepeda Villarreal, 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.”¹³

- b) Teoría de la agrupación de hecho permanente: Se permitió la celebración de contratos colectivos, en algunas viejas leyes europeas, por agrupaciones permanentes de trabajadores carentes de personalidad jurídica, como la francesa en 1919, y la ley Alemana

¹³ Cepeda Villarreal, R. *Ob. Cit.* P. 7

anterior a la segunda guerra mundial, eran generalmente sindicatos a los que la ley no les reconocía, personalidad, pero, no obstante si les permitía celebrar contratos colectivos.

- c) La teoría sindicalista: Es la que sostiene que el contrato colectivo del trabajo solo puede ser celebrado por trabajadores a través de un sindicato con personalidad jurídica, teoría que a prevalecido hasta hoy en la actualidad y la más reconocidas en el ámbito jurídico de las legislaciones por considerarse que es la correcta,

El maestro Mario de la Cueva, sostiene esta ultima teoría bajo la premisa de que únicamente una asociación obrera con personalidad jurídica, puede no sólo celebrar el contrato sino exigir su cumplimiento, fundamentando su razonamiento en Charles de Vischer, ya que de no hacerse de esta manera los trabajadores de una unión temporal o de una agrupación permanente sin personalidad jurídica que celebran contrato colectivo con un patrón, solo dan como origen la creación de un grupo de relaciones individuales, pues no existe un titular de los derechos y obligaciones colectivas de la parte obrera, que pueda exigir su cumplimiento.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386 exige en forma tácita, como un requisito de validez, que el contrato colectivo del trabajo, sea solo celebrado por un sindicato, ya sea de la clase trabajadora o un sindicato de patrones. "...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". Por

lo que es necesario mencionar que nuestra ley basada en el principio de la tesis sindicalista, no permite que un contrato colectivo, sea celebrado por una asociación profesional de trabajadores que no haya cumplido con los requisitos de validez y existencia como lo son de constitución y de registro, los cuales son exigidos por nuestra misma ley.

Por el contrario a diferencia de lo que sucede con los trabajadores el patròn o empresario, puede celebrar el contrato colectivo de trabajo en forma individual o agruparse con otros patronos o por medio de un sindicato patronal; en forma temporal con la finalidad exclusiva de pactar el contrato,

El autor antes citado fundamenta esta libertad, exponiendo que: "...Pero, en cambio, es dable que el autor de la institución sea un solo patrono, o varios obrando aisladamente, o una asociación profesional de patronos, 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".¹⁴ Pero es importante que hagamos mención que no siempre se ha pensado de esa manera, ya que en un tiempo algunas legislaciones exigieron determinada calidad al sujeto que celebraba el contrato colectivo por parte de el empresario o patròn; a tal situación el maestro Mario de la Cueva dice: "...Las únicas 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

¹⁴ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.*, pp. 486 y ss.

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”.¹⁵

Ahora bien, creemos que, en el caso de que el contrato colectivo sea celebrado por un sindicato patronal, éste debe llenar los mismos requisitos que se exigen para el sindicato obrero contratante; afirmando el autor Rodolfo Cepeda Villarreal 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”.¹⁶

De acuerdo a lo ordenado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se puede resumir que solo pueden celebrar el contrato colectivo un patrón o bien un sindicato o varios sindicatos patronales; por lo contrario, por parte de los trabajadores, éste solo lo pueden celebrar un sindicato o varios sindicatos obreros.

Para precisar los requisitos que deben llenar estos entes jurídicos para poder legalmente celebrar el contrato colectivo de trabajo es necesario referirnos a

¹⁵ *Ibidem*, p. 633.

¹⁶ Cepeda Villarreal, R. *Ob. Cit.*, p. 8

la **capacidad**: esta debe de cumplir con determinadas exigencias; por lo que compete al sindicato, èste para poder ser titular del derecho a celebrar el contrato colectivo debe de haber cumplido con los requisitos de constitución exigidos por la ley y estar registrado debidamente ante la autoridad competente, pero no basta que el sindicato tenga el derecho de celebrar el contrato colectivo, sino que este derecho debe de ejercerlo ante la institución de la representación según sea el caso a través de su representante legal, ya que no debemos perder de vista que el sindicato es una persona moral, y la Ley determina quièn serà, el representante del sindicato tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 376. “...La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”. Y viendo el caso de que en los estatutos se pudiera establecer el òrgano de representación de los trabajadores, el jurista Rodolfo Cepeda Villarreal argumenta. “...La voluntad de las asociaciones profesionales en la celebración de los contratos colectivos, generalmente se expresa por las personas que forman òrganos representativos de la asociación de acuerdo con sus estatutos; en la inteligencia de que tales òrganos, competentes por estatutos, en ocasionesPP tienen la facultad de delegar su representación especialmente para la celebración de un contrato colectivo. En cualquier forma, debe advertirse que no siempre los òrganos 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, facultàndolos para la celebración del contrato colectivo, a reserva de que dicho contrato sea aprobado por una cierta y determinada mayoría de los miembros que integran la asociación

profesional, constituidos en asamblea general extraordinaria que tenga por objeto precisamente la aprobación del contrato colectivo que se hubiera celebrado por el órgano en dicha forma facultado. Otro tanto sucede en relación con los apoderados especiales o personas a las que el órgano competente por estatuto, haya delegado la facultad para la celebración del contrato colectivo, pues entonces la celebración de dicho contrato se lleva a efecto con la reserva de aprobación por parte del órgano representativo de la asociación profesional de que se trate. En todos estos casos el contrato colectivo de trabajo no surte efecto hasta en tanto no se haya resuelto la condición suspensiva”.¹⁷

Si el contrato colectivo lo celebra un patrón individualmente o en grupo, pero no a través de un sindicato, este tendrá validez, si llena los requisitos de capacidad exigidos por el derecho común, y si se celebra el contrato por un sindicato patronal, éste deberá llenar los mismos requisitos de capacidad y representación exigidos por la ley para un sindicato obrero.

Por lo que se refiere al **consentimiento**, nuestro derecho del trabajo rompe con el cerco tradicionalista y establece que en ocasiones el contrato colectivo se puede celebrar sin el consentimiento del patrón, aunque generalmente esté pactado en común acuerdo entre trabajadores y empresario. La ley federal del trabajo de 1932, estableció en forma obligatoria las condiciones para que el patrón pudiera celebrar el contrato colectivo, produciendo ideas contrarias a las que imperaban, las cuales eran basadas en las leyes extranjeras que en aquel entonces predominaban y que hacían su fundamento en los principios

¹⁷ Rodolfo, Cepeda Villarreal *Idem*.

individualistas y liberales de igualdad de las partes y de la no intervención del Estado. A lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación fundamenta la intervención del estado, alegando que "...el Estado por virtud del artículo 123 Constitucional, a 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 a favor de la clase trabajadora, por lo 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 en esta nueva política lo que hace que el Estado se vea obligado a intervenir, a medida que van cambiando las condiciones de las empresas, deben corresponder mayores beneficios para los obreros, y si las partes no se ponen de acuerdo para fijar esos beneficios, corresponde intervenir al Estado para fijarlos autoritariamente, por medio de las juntas de conciliación y arbitraje".¹⁸

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

¹⁸ Compañía de Petróleos, El Águila, SA. Amparo Directo n°. 2 de 1938, T. LV, p. 200.

derecho colectivo de trabajo se presento como el medio indicado para asegurar aquella finalidad primordial, por eso, según acabamos de decir, elevò la huelga a la categoría de un derecho y pudo Tambièn el legislador declarar que era obligatorio para los empresarios celebrar los contratos colectivos”.¹⁹

Es importante hacer mención a la fracción VII del artículo 123 de la Constitución Política Federal, ya que establece el principio de igualdad de los derechos para todos los trabajadores teniendo su origen natural en el contrato colectivo de trabajo, por lo que si el Estado esta obligado a imponer el principio de igualdad, debe igualmente imponer su cumplimiento aún en forma coercitiva; resumiendo que el Estado mexicano està subordinado a la Constitución teniendo la obligación intrínseca de hacerla cumplir por los medios adecuados para su debida aplicación y desenvolvimiento del derecho social. En el derecho mexicano, el término “contrato” tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, ya que en estè imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el “Derecho Objetivo social” ya que es esencia de establecido en el artículo 123. El constituyente al referirse al contrato del trabajo explico con toda claridad que era un contrato evolucionado en el que se rompe la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones entre el patrón y el trabajador deben de estar dentro del marco normativo del derecho social establecido a favor de estè, determinando que el contrato de trabajo es una institución como ya lo hemos referido de derecho social; siendo importante precisar que al, patrón se le impuso la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, con el objeto

¹⁹ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.*, p. 562

de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones de carácter social mínimas de la ley.

El maestro Mario de la Cueva de acuerdo a su criterio nos dice que la ley federal del trabajo en **cuanto al consentimiento de los sujetos, establece cuatro formas de celebración del contrato colectivo del trabajo**; el consentimiento de las dos partes se da en los primeros casos, y son:

- a) La forma natural o normal: es en la que el patrón los trabajadores celebran de común acuerdo el contrato colectivo del trabajo, de acuerdo al ordenamiento legal 386.
- b) Por el acuerdo de voluntades: es la que prevalece entre las partes contratantes para poner fin a la huelga, acorde a lo dispuesto en el artículo 469 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

En las que falta el consentimiento del patrón para la celebración del contrato colectivo del trabajo, son las siguientes dos hipótesis las cuales nos dicen:

- c) El establecimiento del contenido del contrato colectivo del trabajo: que no es otra cosa que el laudo arbitral dictado por persona o Comisión que hayan elegido las partes, así lo dispone el artículo 469, fracción III.
- d) Y la última hipótesis en la que falta el consentimiento del patrón que corresponde Por laudo: y es, el que es dictado por la junta de conciliación y arbitraje, acorde a lo dispuesto por el artículo 469, fracción IV.

En nuestra consideración la obligación anterior no es arbitraria ya que se obliga al patrón a celebrar el contrato colectivo, pero no a que firme un contrato colectivo con determinado contenido contrario a la ley.

En cuanto a el **objeto**, al celebrar el contrato colectivo el sindicato obrero y el patrón persiguen como objeto, establecer las condiciones conforme a las que los trabajadores han de prestar sus servicios, durante un tiempo determinado en la empresa de que se trate, el artículo 386 de la Ley Federal Trabajo, establece que el objeto del contrato colectivo del trabajo consiste en: "...Establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo ya sea en una o más empresas, pudiendo determinar que entre las condiciones de trabajo que se establecen en el contrato colectivo del trabajo podemos considerar como las más importantes entre otras las que se encuentran en el artículo 391 de nuestra Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- La prestación diaria de trabajo, que debe ser una duración máxima, conocida como (jornada laboral).
- La prestación diaria del trabajo por causas extraordinarias, la cual podemos considerar como (jornada laboral de horas extras la cual no podrá exceder de tres horas).
- El día o días de descanso obligatorio de una jornada de trabajo (es decir día de descanso semanal), derecho a vacaciones, la duración mínima de horas de descanso entre un día y otro día de trabajo

-- El pago de la prestación del trabajo a través de la contraprestación en efectivo que es considerada como (salario)

Siguiendo con el estudio y análisis, es de gran importancia hacer mención que el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe que las condiciones de prestación de trabajo que se establezcan en el contrato colectivo, sean menos favorables para los trabajadores, que ya las establecidas por el contrato que se encuentra vigente en la empresa de que se trate. En base a la disposición anteriormente referida el maestro Alberto Trueba Urbina opina “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. Siendo importante resaltar el pensamiento de Trueba Urbina 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”.²⁰ Esto dicho por el maestro queda plenamente corroborado con lo establecido en 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

²⁰ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*, México, 1970, p. 383.

diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley". Quedando claro que en el contrato colectivo del trabajo que se celebre, las condiciones que se establezcan deberán ser en condiciones iguales para trabajos iguales.

Por así estimarlo en necesario precisar el **objeto principal y el objeto accesorio del contrato colectivo del trabajo**, ya que debemos entender como objeto principal,; primordialmente que al celebrarse dicho contrato colectivo es establecer las condiciones en como los trabajadores prestaran sus servicios al patrón, con la finalidad de conseguir el mejoramiento de la clase trabajadora pero que no se refieren a las condiciones de la prestación de servicios, sino obtener mejor dignificación y mejor calidad de vida de los trabajadores, dejando claro como **objeto accesorio**, las estipulaciones del contrato colectivo con la finalidad de obtener el mejoramiento cultural y educativo, así como la obligación del patrón de establecer los mecanismos de una asistencia social en beneficio de los trabajadores estableciendo hospitales, clínicas para debida atención de la clase trabajadora por enfermedades o accidentes por riesgo de trabajo, así como centros de esparcimiento y fomento deportivo; siendo importante referir que es uno de los principales objetos principales del contrato colectivo, el de tratar de regular y conseguir el equilibrio entre los factores de producción, que es el capital y el trabajo, dejando claro que solo por medio del contrato colectivo de trabajo es posible lograr el justo equilibrio entre los factores de producción, ya que es importante mencionar que a la legislación laboral, la regulación y mantenimiento del contrato colectivo se le escapa por el fenómeno de que los factores de

producción varían con el tiempo, y solo mediante a la modificación periódica del contrato colectivo de trabajo es posible mantener el justo equilibrio a favor de la clase trabajadora. Lo anterior queda confirmado con lo que nuestra Ley Federal del trabajo dice "...Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. (artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo). A lo anterior el maestro Alberto Trueba afirma, que el contrato colectivo de trabajo, constituye una de las principales instituciones establecidas en el artículo 123 Constitucional, con funciones no solo proteccionistas, sino además reivindicatorias, las que son características del derecho del trabajo; debemos tomar en cuenta que el constituyente al referirse al contrato colectivo de trabajo explico 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 a favor de aquel, 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.

Nos damos cuenta con lo anterior que el contrato colectivo del trabajo, para el maestro Trueba Urbina tiene como finalidad inmediata, no solo la protección y mejoramiento de la clase trabajadora mediante el equilibrio entre los factores de producción (capital y trabajo), sino además la reivindicación de la clase trabajadora, lograda a través de la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga, dejando claro que no se tiene el objeto de hacer mayormente tensas las relaciones contractuales entre las clases, sino por el

contrario obtener el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, Expresando el jurista Trueba Urbina: "...Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio de las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas a favor de los trabajadores, y por consiguiente la aplicación de aquéllas, se encamina a conseguir el llamado justo medio aristotélico que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón".

Continuando con los requisitos de validez del contrato colectivo del trabajo, es de vital importancia el de referirnos a lo que es la **formalidad y el depósito**, ya que todo contrato colectivo debe celebrarse con ciertas formalidades que le den claridad y certeza jurídica entre las partes, y primordialmente debemos considerar que éste deberá ser hecho por escrito, y ante autoridades competentes en la materia tal y como lo dispone nuestra Ley Federal del Trabajo en su ordenamiento 390, el cual nos establece lo siguiente: "... El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, Se hará por triplicado, entregándole 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". Quedando claro que el contrato celebrado empezara a surtir efectos a partir de la fecha y hora de presentación, salvo que las partes convengan en una fecha distinta; y yéndonos más a fondo, podemos decir, que es necesario como ya lo referimos en forma anterior el de darle firmeza e inalterabilidad a las

estipulaciones que integran el contrato colectivo de trabajo a nuestro criterio y aunque la Ley no lo considera, creemos que este independientemente que es un documento privado debería ser firmado ante un fedatario público, e independientemente de haber cumplido con las formalidades anteriormente transcritas, ya que es importante conocer que el Contrato Colectivo no depositado ante las autoridades, esta viciado de una nulidad absoluta, y no produce ningún efecto entre las partes contratantes. En relación a lo anterior J. Jesús Castorena comenta lo siguiente: "...Es obligatorio celebrar el contrato colectivo del trabajo por escrito y hacer de el 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.

El deposito es además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección de los derechos de los que celebran el contrato colectivo de trabajo; como ya se dijo en forma anterior es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo, como para su debida existencia.

1.6. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

El contenido es la serie de declaraciones, estipulaciones y acuerdos establecidos en forma de de cláusulas en el contrato colectivo, y que son medio para conseguir el objeto del contrato, el cual es la finalidad de establecer las condiciones según en las cuales se va o debe prestar el trabajo; a diferencia del

contenido, que como ya lo hemos referido es la serie de estipulaciones que le dan vida y formalidad al contrato colectivo, y ahondando más en el tema es importante mencionar que existen diferentes clasificaciones del tema que nos ocupa. En la doctrina extranjera existen numerosas clasificaciones de las estipulaciones que componen el respectivo capítulo de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo, entre los autores que han elaborado esas clasificaciones podemos considerar a. Philipp Lotear, Berthèlemy Reynaud, Paúl Pic, Walter Kaskel y Hueck Nipperdey y la Oficina Internacional del Trabajo, Wilson Randie.

Son dos las clasificaciones en nuestro país que detallan más las materias que regulan los contratos colectivos de trabajo.

Siguiendo muy de cerca la clasificación de los europeos Kaskel y Nipperdey, el autor Mario de la Cueva elabora su clasificación del contenido del contrato colectivo del trabajo, refiriéndose de la siguiente manera: "...El contrato colectivo de trabajo, comprende las siguientes partes:

- a) La envoltura
- b) El elemento obligatorio
- c) El elemento normativo
- 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 forma parte de

è".²¹ Como dijo Lotear **la envoltura del contrato colectivo**, son las normas que se refieren a la vida o imperio de la institución, el cual a su vez nos da dos clasificaciones, las cuales transcribimos de la siguiente manera:

- 1) Normas sobre la vida del contrato colectivo: la cuales podemos considerar, que son las que se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo
- 2) Normas sobre el imperio del contrato colectivo; que son las que habrán de regir en la empresa o empresas, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo sea celebrado por un sindicato gremial.

En cuanto al **elemento obligatorio**, podemos decir que esta formado por las normas cuyo objetivo es el tratar de asegurar la certeza jurídica del elemento normativo, así como por las reglas que establecen las obligaciones que contrae cada una de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo. Al referirnos a las normas se puede decir; que son las que prevèn la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo que no es otra cosa que el contrato colectivo de trabajo, de igual forma 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 pues su cumplimiento como la palabra lo indica (obligatorio), es esencial su cumplimiento ya que importa a la vida misma de la institución. Por otro lado podemos considerar como un segundo grupo del elemento obligatorio del contrato

²¹ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.*, pp.370 y ss.

colectivo; y son, los derechos y obligaciones que se adquieren entre las partes obligadas del contrato colectivo en su carácter de entes jurídicos, así como a que al patrón se le puede obligar a brindar las facilidades de un local para que sesione el sindicato. A tal elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo Mario de la Cueva, nos 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".

En cuanto al cuarto elemento que es el **elemento normativo**, se puede decir que se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios, continua 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".²² Afirma además el citado autor, que los tres elementos están íntimamente relacionados, exponiendo lo siguiente: "...Los tres elementos del contrato colectivo se encuentran en estrecha relación".²³ Hemos sostenido en diversas ocasiones que el derecho colectivo del trabajo es la envoltura que permite garantizar el derecho individual del trabajo y la previsión social; por tanto es un medio al servicio de un fin, que no es otra cosa que el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.; confirmando que los dos primeros elementos del contrato colectivo son, como ya lo hemos indicado, la forma o el marco que permite a las respectivas asociaciones de trabajadores y

²² Idem

²³ Ibidem.

patrones, crear un derecho individual del trabajo autónomo. En relación a la subsanación del contrato colectivo al que le faltan cláusulas esenciales, debemos decir que se deben aplicar las disposiciones de la ley en forma supletoria, lo que podemos confirmar con la exposición de el autor Cepeda Villarreal que nos dice lo siguiente: “...Una vez que se a 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 ocasionasen 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 acciones:

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 referirnos 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 propio, celebran un contrato que sólo contiene disposiciones que deben considerarse como accidentales y, en consecuencia, que no se refieran para nada a la esencia misma del contrato colectivo el trabajo, como ejemplo: que se establezca un instituto de asistencia o de instrucción profesional para los miembros del sindicato”.²⁴

En base a la anterior exposición del citado autor es indiscutible que lo estipulado en el contrato celebrado, obligan a las partes contratantes y producen sus efectos, como lo produciría la celebración de cualquier contrato que entre las partes se celebrara; pero tales disposiciones no pueden tener eficacia jurídica para los que no pertenecen a las agrupaciones contratantes, ni ser consideradas para todos los efectos correspondientes, a no ser que la ley lo disponga expresamente.

Al hablar del contenido del contrato de trabajo, nuestra ley es muy concreta, aunque esta no hace ninguna clasificación del contenido, nosotros lo analizaremos tomando en cuenta las clasificaciones que hacen al respecto los autores Mario de la Cueva y Jesús Castorena. Basados en nuestra ley Federal del Trabajo podemos precisar (El contenido obligatorio) en el artículo 391 se enumera el contenido obligatorio del contrato colectivo de trabajo, el cual nos menciona: “...El contrato colectivo contendrà:

I.- Los nombres y los domicilios de los contratantes;

II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

²⁴ Rodolfo , Cepeda Villarreal. *Ob. Cit.*. pp. 227 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.

Es importante analizar que la Legislación laboral no declara obligatorio, lo que en la doctrina es considerado contenido esencial del contrato colectivo, no obstante que el artículo 391 en la fracción I se refiere al nombre de los contratantes, contenido esencial que por ser tan obvio no toman en cuenta los autores citados en su clasificación como contenido obligatorio; continuando con el análisis es necesario referirnos a las fracciones II y III, lo que estas contemplan como contenido obligatorio, y son las que obligan a incluir normas sobre la vida e imperio del mismo contrato celebrado (**es decir a que empresas abarca este contrato celebrado**), aunque si bien es cierto que en la fracción III del artículo en cuestión señala que es tan solo indispensable como contenido obligatorio su duración, es importante señalar que en cuanto al nacimiento, revisión, modificación, y causas de terminación del contrato colectivo; la ley no ordena incluir ninguna de estas normas en este apartado; las fracciones IV, V, VI, en la prestación de los servicios exigen el establecimiento de tres condiciones que son: la jornada laboral, días de descanso, vacaciones y el monto del salario, dejando claro que estas no son todas las que debe contener el contrato colectivo celebrado. De igual forma la ley en cita en su artículo 393 tampoco exige incluir en

el contrato colectivo ni una sola de las disposiciones que aseguren y den certeza jurídica al contrato colectivo, ya que únicamente es indispensable la disposición sobre el monto de los salarios, lo cual es contrario a derecho.

Creemos que no es conveniente celebrar un contrato colectivo de trabajo con unas cuantas estipulaciones, y que las demás de su contenido, que podrían ser de 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.

En la práctica el artículo 391 en su fracción X de la Ley Federal del Trabajo, interpreta un contenido facultativo ya que proporciona a las partes la libertad de pleno derecho de estipular en el contrato colectivo, todas las cláusulas que ambas partes consideren convenientes: sin embargo se ve limitada esa libertad, al tener los contratantes la obligación de que en el contrato no se establezcan cláusulas que contravengan las disposiciones laborales o que estén contrarias a la naturaleza del mismo contrato colectivo de trabajo celebrado por ambas partes.

1.7. EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Consisten los efectos del contrato colectivo del trabajo, en los derechos y obligaciones que se crean al celebrarlo y que están a cargo y a favor del sindicato obrero, de los trabajadores de la empresa o del patrón o sindicato patronal, y aún de los terceros. Podemos decir que el efecto principal del contrato colectivo, es la obligación primordial de celebrar los contratos individuales de trabajo, los cuales

deberán de contener las condiciones pactadas de la prestación de servicios por parte de los trabajadores.

A continuación y para tener una mayor claridad estudiamos a, los efectos inmediatos del contrato colectivo concerniente al tiempo y en relación a las personas. En cuanto a los efectos del tiempo podemos decir que son los que consisten en la duración de la vida del contrato colectivo., esto lo podemos confirmar con lo que dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el 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". El artículo 396 de la Ley citada categóricamente impone la observancia del contrato colectivo, para todos los trabajadores de la empresa aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con lo cual podemos decir que se establece la inderogabilidad parcial de los efectos del contrato colectivo. Al hablar de las características de los efectos del elemento normativo del contrato colectivo de trabajo el jurista Mario de la Cueva dice: "... La inmediatez o vigencia del contrato colectivo del trabajo, una vez celebrado, produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, se quiere decir, que las cláusulas del contrato colectivo pasan de pleno derecho (ipso iure), y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional, a formar parte de los contratos individuales de trabajo o bien el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo".²⁵

²⁵ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. Cit., p. 87.

De lo anterior, el artículo 390 de la citada ley nos puntualiza, que el contrato colectivo empieza a surtir sus efectos legales a partir del día y hora en que sea depositado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que, desde ese momento, nace el efecto jurídico de cumplimiento de del contrato que puede ser exigido por la otra parte ante las instancias correspondientes; pero es importante precisar que dentro de las relaciones contractuales de carácter colectivo, tienen mucho efecto trascendente la tradición y el derecho extranjero, ya que hacen producir al contrato colectivo un efecto inmediato entre las partes que celebran el contrato colectivo adquiriendo la inderogabilidad en lo que se refiere únicamente a las cláusulas de las condiciones de prestación de servicios, al respecto el autor Mario de la Cueva nos expone: "... 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 en la mayoría de las legislaciones, además es indudable el supuesto de nuestra legislación, donde todos los preceptos legales descansan en el reconocimiento de la idea y por último, en la practica uniforme de la vida jurídica mexicana ratifica su vigencia".²⁶ Continuando con el efecto de la inderogabilidad es importante precisar que el artículo 396 de la Ley Laboral en forma categórica nos parece indicar que no se admite derogación alguna, esto es, que las estipulaciones celebradas en forma respectiva se imponen autoritariamente, excepto la limitación que se encuentra establecida en el artículo 184 de la ley antes citada, En relación con lo anterior el Autor Rodolfo Cepeda Villarreal nos expone lo siguiente: "...hemos hablado de la nulidad o anulabilidad de las normas

²⁶ Idem.

del contrato individual, que contrarían las del contrato colectivo, ¿pero a que clases 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”.²⁷

En el contrato colectivo de trabajo, para aquellos que ven como único objetivo los intereses del trabajador, les significara aceptable la tesis que sostiene: que serán válidas las estipulaciones del contrato individual aún cuando sean contradictorias a las del contrato colectivo, o cuando establezcan beneficios y ventajas para el trabajador, y aquellas que sean menos favorables y que establezcan perjuicios para el trabajador, sin embargo en la practica y en nuestra ley este principio no se admite ya que al aceptar dicha conclusión se estarían violando los principios de igualdad de condiciones e igualdad de salarios; cuyos principios se encuentran establecidos en los artículos 3, 5 y 86 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Debemos hacer la observación en lo que se refiere a que algunos autores del derecho laboral, opinan que no es conveniente hablar de los efectos del contrato colectivo de una manera general ya que las diversas categorías de cláusulas del contrato, tienen una duración diferente. Al respecto el maestro J Jesús Castorena nos expone: “... Las principales cláusulas del contrato colectivo, son las que determinan las condiciones individuales en la prestación del Trabajo,

²⁷ Cepeda Villarreal, Rodolfo. *Ob. Cit.*, p. 12.

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”.²⁸ En relación con las cláusulas que fijan las condiciones individuales en la prestación de los servicios y sobre la inmediatez e inderogabilidad del contrato colectivo el maestro J Jesús Castorena manifiesta: “... Los contratos individuales y vigentes con anterioridad a la celebración del contrato colectivo, se modifican automáticamente, para ajustarse a las nuevas condiciones de trabajo. Y aún cuando en esos contratos individuales ya vigentes se hubiere pactado que éstos se conservaran sin modificación a pesar de las condiciones de trabajo establecidas en los subsecuentes contratos colectivos, dice el citado autor que ese convenio por ser derogatorio del contrato colectivo, sería nulo, por lo tanto, si se modificarían esos contratos individuales, acoplándose al contrato colectivo de trabajo”.²⁹ Por otro lado y con respecto a la celebración de los contratos individuales que se pacten después de la celebración del contrato colectivo de trabajo, al respecto el citado autor nos 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”. En cuanto a las cláusulas de beneficio común y las cláusulas que tienen por objeto fortalecer a las asociaciones obrero

²⁸ J Jesús, Castorena. *Ob. Cit.*, pp. 77 y ss.

²⁹ *Idem.*

patronal, el autor Castorena no nos da ninguna regla especial, por lo que se debe entender que acepta para estas cláusulas, por lo que debemos presumir que en la practica entran en vigor las cláusulas al depositarse el contrato colectivo en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, si es que como en la practica se da que las partes no convinieran otra cosa, y terminan sus efectos cuando concluye la vigencia del contrato colectivo.

En cuanto a las cláusulas transitorias, y de acuerdo a la opinión generalizada; son las que inician su vigencia al depositarse el contrato colectivo, pero sus efectos son limitados, temporales, aún cuando el contrato colectivo siga vigente, pues este tipo de cláusulas regulan situaciones concretas.

Continuando con el análisis del contrato colectivo del trabajo, es importante estudiar los efectos del contrato colectivo en cuanto a las personas.- cuya regla general nos la da en este caso, el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece: "...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". Lo anteriormente vertido lo podemos confirmar con lo que Mario de la Cueva expresa: "...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 facista, era un contrato para personas, en tanto el contrato colectivo de trabajo mexicano

es un contrato de empresa”.³⁰ De igual manera el maestro Castorena refiriéndose a los efectos de cada tipo de cláusulas por separado, nos expone que: “...Las cláusulas que determinan las condiciones de trabajo, producen derechos y obligaciones directas a cargo del patrón, y a favor de los trabajadores y de los terceros; y por parte del sindicato obrero, la obligación de garantizar el cumplimiento por sus miembros de dichas cláusulas, y el derecho de exigir su observancia a los trabajadores y al patrón. Referente a las cláusulas de beneficio común, Jesús Castorena nos dice: “...Que éstas obligan generalmente solo a la parte patronal, aunque en algunos casos afirma también se derivan de este tipo de cláusulas, obligaciones directas para el sindicato obrero, como por ejemplo: cuando este 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.”³¹ Finalmente podemos concluir que los derechos derivados de éstas cláusulas corresponden principalmente a los trabajadores, al sindicato obrero y en algunos casos al patrón.

En cuanto al objeto que tienen las cláusulas por fortalecer a las asociaciones profesionales obrera y patronal, J. Jesús Castorena nos dice: “... 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 quien.” Y textualmente el citado autor nos vulva a expresar: “...La obligación de pagar una cuota al sindicato deriva de los estatutos de este, artículo 371 fracción XII, y constituye la aportación económica de los asociados para hacer posible la

³⁰ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.*

³¹ Castorena, J. Jesús. *Ob. Cit.*, p.67.

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 la agrupación y la realización de sus fines”.³²

En cuanto a las cláusulas de exclusión, podemos decir, que quien celebra el acto jurídico de asociación adquiere la obligación de permanecer asociado para cumplir con los fines de la agrupación; y en estricto derecho es importante mencionar que la asociación hace nacer a favor del grupo la facultad de rescindir el acto jurídico de celebración del contrato colectivo, respecto de uno de sus miembros, cuando éste falta al pacto social; este mismo derecho se genera a favor del individuo, cuando es el grupo el que se aparta de los mandamientos del propio pacto. Sin embargo no es ésta la solución de nuestra Ley Federal del Trabajo, pues el individuo carece de la facultad de rescindir el pacto que tiene celebrado con el resto de los asociados, en cambio la asociación si posee el derecho peculiar de expulsar a uno de sus miembros, sin tener la necesidad de plantear, ante la autoridad jurisdiccional la rescisión del pacto celebrado; el planteamiento lo hacen sus propios órganos y éstos son los que resuelven.

Para tener una mayor comprensión de lo que significa la cláusula de exclusión, se puede decir que es a lo que se obligan ambas partes y ésta consiste:

³² Ibidem.

- a) El deber del patròn de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- b) El deber del patròn de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c) El deber del patròn 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 patròn el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

En conclusión es la obligación del patròn de no tratar individualmente con los trabajadores el conflicto referente a la prestación de servicios, ya que ésta obligación recae en el sindicato, cuya función primordial es el de atender con eficacia las cuestiones encaminadas a el mejoramiento de la prestación de servicios que planteen sus miembros.

Por lo que hace a las cláusulas que regulan las relaciones colectivas profesionales entre los miembros de dicha relación contractual podemos decir que; que son las que tratan sobre el derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro o cierre de instalaciones, las que garantizan el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, las que establecen sanciones por inobservancia del contrato colectivo, mismas que tienen el objeto específico de satisfacer las necesidades comunes de los miembros de las dos clase contratantes, al respecto el autor J. Jesús Castorena nos dice: "... Todas las estipulaciones colectivas dan lugar a un régimen jurídico complejo, obligan directamente a las entidades,

sindicatos obreros o patronales, a los patrones, a los trabajadores miembros del sindicato, a los que no pertenecen a él pero que trabajen en la empresa o empresas en las que rige el contrato colectivo de trabajo y generan acciones de uno contra todos y de todos contra uno”.³³

En cuanto a las cláusulas transitorias, el maestro Jesús Castorena, nos dice “...Que éstas pueden ser iguales en su contenido, a cualquiera de los otros tipos de cláusulas”. Estas cláusulas, obligan y facultan a las mismas personas, por un determinado tiempo, como su nombre lo indica tienen una limitada vigencia, y pueden asemejarse en las estipulaciones del contrato colectivo celebrado por ambas partes, es decir la clase obrera y el patrón.

Es importante precisar que en el caso de que exista un incumplimiento o violación del contrato colectivo, el artículo 450 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo otorga la facultad a los trabajadores de exigir el cumplimiento de éste al patrón, a través de ejercer el libre derecho de huelga,

Continuando con el estudio del contrato colectivo, finalmente analizaremos el efecto mediato, el cual consiste en los derechos y obligaciones a cargo y a favor del patrón, del sindicato obrero, y los trabajadores de la empresa; estos efectos producen a su vez, el efecto mediato del contrato colectivo, el cual primordialmente consiste en establecer y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, los cuales son el capital y el trabajo. El maestro Trueba Urbina considera: “...Que el efecto mediato del contrato colectivo, actualmente es

³³ *Ibiem.*

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”.³⁴

1.8. SANCIONES Y VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Podemos decir que las sanciones pueden ser convencionales, ya que éstas pueden ser pactadas por ambas partes en el mismo contrato colectivo, pasando a formar parte del mismo, a lo cual el autor Mario de la Cueva nos dice: “...Las normas destinadas a asegurar la efectividad del contrato colectivo, son normas que a su vez integran en parte, el llamado por el citado autor, elemento obligatorio”.³⁵

Con la finalidad de estudiar las sanciones que se aplican a quienes cometen violaciones al contrato colectivo, y en virtud de que éstas sanciones varían en base al tipo de cláusulas que se hayan violado, las estudiaremos basándonos en lo que Jesús Castorena nos refiere, al argumentar que 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*

³⁴ Alberto, Trueba Urbina. *Ob. Cit.*, pp. 227 y ss.

³⁵ De la Cueva, Mario. *Ob.cit.*.

*los contratos individuales de trabajo, cuando éstos se pactan en condiciones de trabajo distintas a las establecidas en el contrato colectivo”.*³⁶

Podemos decir, que la violación de este tipo de cláusulas trae como consecuencia, la nulidad de las estipulaciones del contrato individual que deroguen al contrato colectivo, quedando en forma subsistente las demás cláusulas que no lo contraríen, dejando claro que además nace para los trasgresores la obligación de cumplir con el pago obligatorio de los daños y perjuicios a los afectados por la violación; además de aplicársele las penas pactadas en forma convencional por las partes en el contrato colectivo. En base a lo anteriormente manifestado podemos decir que inclusive, se ha llegado a considerar como una sanción a la violación de éstas cláusulas, el derecho a huelga, acerca de esto el maestro Jesús Castorena expresa: “...Puede considerarse también como una sanción instituida por la ley, el derecho a la huelga que se concede a los trabajadores”.³⁷ Para mayor ahondamiento en el tema, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IV, señala como objeto de la huelga que se concede a los trabajadores es el de exigir mediante ésta el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. Podemos decir que la justificación de la medida adoptada es discutible, ya que se trata de un conflicto jurídico respecto del cual existen las normas del contrato para hacer un juicio ante las instancias competentes y así resolver las controversias, no es discutible en cambio, su eficacia, lo que si podemos decir es que el anuncio de la huelga determina el cumplimiento inmediato del contrato colectivo celebrado.

³⁶ J. Jesús, Castorena. *OB. CIT.*

³⁷ *Ibidem.*

En cuanto a la violación a las cláusulas con repercusión económica, tenemos por ejemplo, en las que se acuerda el descuento que deberá hacer el patrón por concepto de cuotas sindicales así como entrega de subsidios para escuelas, hospitales, áreas de esparcimiento, etc. El incumplimiento de éstas cláusulas se sancionan además de aplicarse las penas convencionales que se hubieren pactado en el contrato colectivo por ambas partes, (clase obrera y patrón), con la obligación a el pago de daños y perjuicios. Tan es así que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, nos hace la observación en forma resaltada a los principios generales del derecho, así como a los principios generales de justicia social que se deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; las cuales serán aplicables en las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador. En la actualidad el sistema del cumplimiento del pago de daños y perjuicios sigue vigente ya que las consecuencias de la conducta ilegal da lugar a la responsabilidad civil, pero a falta de mandato ésta los ocasiona.

Por otro lado encontramos que para determinar quién tiene el derecho de pedir, la interrupción de la violación y la aplicación de la sanción, es necesario cuestionar, quién o quienes son los afectados por la violación de las cláusulas pactadas en la celebración del contrato colectivo; se puede decir, que si se violan las cláusulas del contrato colectivo que benefician a la parte patronal, es obvio que el patrón es el que tiene el pleno derecho de pedir la aplicación de la sanción; en cuanto a que si se violan las cláusulas del contrato colectivo que afecten al interés colectivo de la clase trabajadora, compete la facultad a el sindicato, quien es el

facultado de pleno derecho el de exigir el cumplimiento de todas y cada unas de las cláusulas pactadas del contrato colectivo, así como el pedir la aplicación de la sanción si se han llegado a violar cláusulas del contrato colectivo que afecten el interés individual de uno o varios trabajadores, como ya lo mencionamos anteriormente corresponde al sindicato exigir la aplicación de las sanciones, así como la interrupción de las violaciones, a él, o los trabajadores afectados.

Hay quienes sostienen que la violación del contrato colectivo, 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 en bien de los trabajadores, que es la regla general, o bien de los patrones; esta tesis la podemos fundamentar en que la violación de un contrato individual de forma tolerada, podría repercutir en los demás contratos individuales, afectando así, de una manera mediata al interés de la clase trabajadora.

Con lo cual podemos concluir, que la agrupación colectiva (sindicato), siempre tendrá el pleno derecho de acción, precisando que siempre tendrá la facultad de intervenir en esta clase de conflictos, y aún más en lo referente a la persona, cuyos intereses individuales resulten afectados con la violación. Al respecto el maestro 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 procedentes para comprobar las infracciones”.³⁸

³⁸ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera J. *Nuevo Derecho del Trabajo*. México 1970, p 75.

CAPITULO II

CONCEPTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Antes de entrar en materia en lo que compete a los conceptos, así como a los sujetos de la relación laboral, es importante tener una plena definición a lo que en si significa el **derecho del trabajo**, y podemos decir que es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen es *“el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”*.³⁹

El derecho del trabajo deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia; es decir como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida

³⁹ De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1991, pag. 14

social y del Derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se interpone al personalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando, por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores el derecho del trabajo

En el contenido de este capítulo encontraremos el análisis de los diversos conceptos básicos y esenciales para la unificación de criterios con algunos breves comentarios, los cuales nos proporcionarán una ubicación más exacta en el tema, podemos decir que el ser humano se agrupa para vivir, es decir, se organiza socialmente, ha necesitado del establecimiento de un sistema normativo, como producto de un acuerdo de voluntades que haga posible la convivencia; por lo que el autor Roberto Muñoz Ramón, en el Tomo II, de su obra “Derecho del Trabajo”; menciona que los sujetos de la relación de trabajo “...son las personas -físicas o morales- titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral”.⁴⁰

Por lo antes señalado, es necesario saber que el Derecho Positivo comprende varias ramas que se encuentran interrelacionadas unas con otras, de tal manera que sinnúmero de cuestiones entran al mismo tiempo en el dominio de dos o más ramas del derecho

Por lo que hace a este respecto, podemos plantearnos que los sujetos titulares de facultades y pasibles de obligaciones laborales, a quienes el legislador

⁴⁰ Muñoz, Ramón Roberto; *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa, México; 1983. Pg. 17.

mexicano les reconoció tal carácter, el la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

- a) **Patrón**
- b) **Trabajador**
- c) **Sindicato de Trabajadores**
- d) **Sindicato de Patrones**

Debemos tomar en cuenta a lo largo del presente capítulo, que solo hablaremos de los sujetos a quienes verdaderamente son afectados de manera directa en una relación de trabajo: **Patrón y Trabajador.**

2.11. PATRÓN

Es la expresión con la que habitualmente se designa al empleador, en sus relaciones con sus obreros y empleados de la industria y el comercio a veces se sirve de ella para referirse a un empleador cualquiera.

Etimológicamente la palabra “Patrón”, proviene del vocablo De Patrono y éste a su vez proviene del latín **patronus**. “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” `ésta definición la encontramos en el (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, como lo es en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos

las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades como personas jurídicas o morales.

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en una relación subordinada, los trabajadores de la misma.

La definición en la Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que esta pudiera estimarse incompleta, en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto resulta evidente (a nuestro juicio) que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo –ignorándose la limitante de la subordinación- pretendió fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo.

Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario, y cuando no es así, con los de dador o acreedor de trabajo, pensando que esto último no es exacto y puede tacharse de inadecuado.

El hablar de empleador en nuestra Legislación Laboral, por lo que hace fundamentalmente a la empresa (como ente moral), no es el patrón quien emplea hablando propiamente, sino el personal administrativo de la misma.

La connotación de dador de trabajo, es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustantiva del patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

2.1.2. SINDICATO.

La palabra sindicato encuentra sus antecedentes en Grecia y Roma ya que deriva del griego *sundikè* y significa “justicia comunitaria”, “idea de administración y atención de una comunidad”. Por otra parte la palabra *Sindical* aparece utilizada por primera vez en una federación parisiense denominada “*Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte Capella*”, aproximadamente en 1810 y que sirvió para denominar organizaciones patronales. Es decir dichas expresiones reflejaban una institución de defensa de los grupos sociales.⁴¹

⁴¹ De Buen Lozano, Nèstor, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa, Mexico 1990. Pag. 685

El significado de la palabra Sindicato puede variar dependiendo del autor que la cite, por lo que a continuación hacemos mención de algunos de los diferentes conceptos; por citar alguno, tenemos como ejemplo lo que refiere el autor Cabanellas, que nos refiere; “...*Es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios que se constituya con carácter permanente con el objetivo de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales*”.

De igual manera para el autor Pérez Botija el significado de la palabra sindicato es; “...Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses *profesionales*”, y para el autor Manuel Alonso García significa; “...Es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo”. Finalmente podemos decir, que los anteriores conceptos nos arrojan un esbozo de lo que significa la palabra Sindicato, por lo que podemos decir en primera instancia que se trata, de una unión de personas pertenecientes a una misma profesión u oficio con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión.

Los antecedentes nacionales del concepto sindicato se remontan a la iniciativa de Ley sobre uniones profesionales de la diputación colimense de 1913, la cual lo definía, como Unión Profesional y que se entendía como, “ *la asociación constituida para el estudio, protección y desarrollo de los intereses profesionales que son comunes a personas que ejercen en la industria, el comercio, la*

agricultura o las profesiones liberales, con fin lucrativo, sea la misma profesión o profesiones similares, sea el mismo oficio, u oficios que concurren al mismo fin”.

En el año de 1916 la Ley sobre asociaciones profesionales del autor Cándido Aguilar, en su artículo 1º definía a la Asociación Profesional como; *“la unión de dos o más personas que convienen en poner al servicio común, por modo temporal o permanente, sus conocimientos o sus actividades profesionales, con tal de que dicha unión no tenga por objeto principal o único el reparto entre los asociados de las utilidades o ganancias adquiridas”.* Esta misma Ley en su artículo 3º definía al Sindicato como *“una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realcen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio, y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir de su mutua protección y asistencia”.*

Uno de los antecedentes más importantes, lo constituye el artículo 142 de la Ley del Trabajo de Veracruz aún y cuando se refiere únicamente a los sindicatos obreros, artículo que a la letra decía *“Se entiende por Sindicatos para los efectos de ésta Ley toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes”.* Así también es importante mencionar como antecedente, el Proyecto Portes Gil, el cual en su artículo 284 recogió el texto de la legislación veracruzana y que

literalmente decía; *“Se llama Sindicato, la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión”*. Finalmente podemos concluir que los anteriores antecedentes sentaron las bases para el establecimiento de la libertad de asociación profesional, en el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI.

Es así que en la actualidad, en la Ley Federal del Trabajo vigente encontramos la definición de sindicato en el artículo 356, el cual nos refiere; *“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”*.

.2.1.3. TRABAJADOR

A continuación encontramos la definición de trabajador y *“Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”* y que es en la Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 8. La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo material o intelectual.

Ciertamente podemos considerar que este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición de obrero, el empleado y el trabajador. Y precisando aún más el concepto de trabajador, el párrafo segundo del artículo 8º, de la citada legislación laboral previene al efecto que, *“.....se entiende por trabajo*

toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.”

Terminológica mente, frente a la utilización indiscriminada de las diferentes palabras como lo son: obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., podemos decir que la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Y finalmente, descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador, la cual es recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos importantes que son::

- **la persona física**
- **la prestación personal del servicio, y**
- **la subordinación.**

Podemos decir, que la exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente es entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar, con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

2.2. DURACIÓN DE EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Al empezar este importante tema podemos iniciar con una breve definición de lo que es la duración del contrato colectivo del trabajo, y es la acción del mismo de existir, de estar vigente, de ser obligatoria su observancia; en resumen es el de producir todos sus efectos jurídicos para lo que fue creado.

Se puede decir 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, ya que es inconcebible que el contrato colectivo de trabajo termine, cuando todavía existen relaciones laborales entre el patrón y los trabajadores, relaciones las que es de vital importancia regular. Y debemos decir que corresponde a la ley que es la que debe de exigir un término, ya sea un mínimo o máximo de duración del contrato colectivo, pues si un contrato colectivo de trabajo se pacta para regir en una empresa que funcionara ya sea durante un mes o que existirá cincuenta años, el contrato colectivo deberá estar vigente

durante todo ese tiempo, es decir, desde que nace hasta que terminen las relaciones de trabajo en esa empresa hasta entonces es cuando debe de terminar el contrato colectivo de trabajo, es decir ni antes ni después.

La Ley mexicana al igual que frecuentemente lo hacen las leyes extranjeras, exige que se fije un termino de duración del contrato colectivo, lo cual podemos constatar en el artículo 391 de la Ley Federal de Trabajo fracción III, que nos refiere; “El contrato colectivo contendrá: III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada”.

Como ya hemos visto es inútil establecer el término de duración del contrato colectivo de trabajo al celebrarlo, pues al vencerse ese plazo de duración siguen dándose las relaciones contractuales de trabajo en la empresa; se puede decir que el contrato colectivo seguirá vigente contrario a lo dispuesto en el mismo; de la misma manera podemos decir, que si antes de llegar la fecha de terminación del contrato colectivo se terminan en forma definitiva todas las relaciones contractuales de trabajo en la empresa, es también importante señalar que estas relaciones de trabajo pueden terminar por falta de objeto, sin importar que todavía no se cumpla su plazo de duración. Tampoco tiene práctica el que se establezca en el contrato colectivo que será de duración indefinida o que será para una duración u obra determinada, podemos decir que legalmente terminara cuando terminen de darse las relaciones individuales de trabajo en la empresa y no antes ni después; es importante precisar que si la duración del contrato colectivo se fija para obra determinada también se considera lo ya establecido por la regla general, es decir, que el contrato colectivo terminara cuando finalicen las relaciones

individuales en la empresa, por lo que, aunque no se encuentre establecido en el contrato colectivo, éste terminara lógicamente cuando se termine la obra. Tan es así, que lo anteriormente vertido lo podemos constatar en lo que establece el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, el cual admite que no es indispensable establecer el plazo de duración del contrato colectivo al celebrarlo.

En la exposición de este tema de la duración del contrato colectivo, la doctrina tampoco es muy acertada, y al respecto el autor Mario de la Cueva dice 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”*⁴²

Por otro lado, nuestra Ley no olvido que el contrato colectivo del trabajo es una institución que sirve esencialmente a los intereses de los trabajadores. Tan es así que es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo y por tiempo indefinido, pero siempre habrá un plazo máximo de duración, y podemos precisar

⁴² De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T. II. México. 1970, pp. 672 y 673.

que la existencia de este plazo se desprende de nuestro derecho positivo, que se desprende en lo que dispone la Ley Federal del Trabajo concretamente en el artículo 399, el cual nos establece claramente que todo contrato colectivo, ya sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, dejando claro que cualquiera de las partes puede hacer la correspondiente solicitud de ser revisado cada dos años, con conocimiento de la otra parte que lo hubiere celebrado. A este caso el autor Rodolfo Cepeda Villarreal nos expresa lo siguiente; *“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 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 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 les sirvieron de base, y siendo así, no se consigue el objetivo que se perseguía con la celebración del contrato colectivo, se hacen nugatorios sus efectos y no están equilibrados los factores de producción, y tampoco en armonía los intereses del capital y el trabajo, es evidente entonces la nulidad del contrato colectivo por tiempo indeterminado”*⁴³

Sin embargo nuestra Ley Federal del Trabajo, acepta esta última acción, que es aquella que tiende a modificar las condiciones normativas que se han estipulado en el contrato colectivo de trabajo, para ponerlas de acuerdo con las condiciones económicas que han evolucionado: pero en nuestro análisis doctrinario es importante precisar el perjuicio que ocasionaba esta acción mediante la cual se puede modificar el contrato colectivo, cuando no hubiera ningún control mínimo para la vigencia del contrato colectivo, pues no habría tranquilidad social ni existiría garantía para el progreso de los factores de producción. Nuestra Ley en cita toma en cuenta este factor y establece la garantía mínima para ambas partes contratantes del contrato colectivo; es decir y como ya lo referimos anteriormente la Ley establece la garantía de vigencia de ese contrato colectivo, para que pueda existir un equilibrio entre los factores de producción y pueda desarrollarse y progresar la producción. Existen varios juristas del derecho social como Mario de la Cueva y Rodolfo Cepeda Villarreal, quienes sostienen “que el contrato colectivo no debe durar indefinidamente, sino que debe tener un plazo máximo de duración”, y afirman que la nuestra Ley si fija ese plazo máximo de duración del contrato colectivo, cuando establece que éste puede ser revisado

⁴³ Cepeda Villarreal, Rodolfo. *Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo*. 2ª parte, México, 1966, P 10, 78 y 79.

cada dos años, y como ya lo expusimos anteriormente, no es cierto que el contrato colectivo deba tener una existencia limitada, por el contrario el contrato colectivo debe durar el mayor tiempo posible, claro está, y es 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 equilibrada, mediante un contrato colectivo de trabajo, siendo importante que aclaremos que no tiene eficacia jurídica, la objeción que erróneamente hacen los anteriores autores diciendo que el contrato colectivo debe tener un plazo máximo de duración, porque es imprescindible y necesario revisarlo, para adecuarlo a las condiciones económicas del momento.

Finalmente se debe entender que el contrato colectivo del trabajo, no tiene un plazo máximo de duración pero debemos dejar bien claro que lo que si tiene es un plazo máximo de vigencia en un mismo contenido, pues aunque el contrato colectivo sea revisado cada dos años, eso no significa que se puedan considerar como diversos contratos colectivos, ya que se esta cumpliendo con el término legal de la revisión y sin perder de vista que sigue siendo el mismo contrato colectivo, el cual como ya lo dijimos con otras palabras; solo se va modificando como la Ley lo establece su contenido, para actualizarlo según sea la situación económica imperante en ese momento.

2.3. ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Antes de entrar al estudio de las etapas de duración del contrato colectivo de trabajo, debemos decir, que esta clasificación se puede dividir en etapas,

siendo estas (etapas), unas de carácter ineludible, y otras las podemos considerar de carácter eventual; y para dejar más en claro las etapas de duración del contrato colectivo de trabajo estas las podemos clasificar de la siguiente manera y son:

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

Podemos decir que el nacimiento del contrato colectivo así como la terminación, son las etapas que de acuerdo a la clasificación que hicimos anteriormente ocupan en orden cronológico el primer lugar y cuarto lugar, las cuales por el solo hecho de ser contrato colectivo se dan, y las otras como lo es: la modificación y la suspensión, éstas pueden o no darse a través del tiempo de la existencia del contrato colectivo de trabajo.

Al referirnos al **Nacimiento**, nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 390 establece que, el contrato colectivo nace y empieza a surtir sus efectos desde el día y hora en que el mismo (contrato colectivo), se deposita en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; la Ley en cita señala lo que ya anteriormente se a narrado y es que el contrato colectivo puede nacer, y puede entrar en vigor en una fecha diferente a la del depósito, si así fue convenido por las partes contratantes. Dejando claro que el contrato colectivo nace generalmente en el momento de depositarlo ante la autoridad correspondiente, y en algunos casos, en fecha posterior cuando así lo hayan convenido las partes; y si el contrato colectivo

es resultado de un Laudo, el contrato colectivo empieza a surtir sus efectos cuando el laudo queda firme.

Por lo que se refiere a la figura de la **Modificación**, que a continuación estudiaremos es necesario antes aclarar que en la doctrina laboral mexicana, la revisión del contrato colectivo siempre se da antes de la modificación, y es el paso previo, y no la modificación en si, incluso puede revisarse el contrato colectivo por las partes, y después de esto, llegar a la conclusión de que el contrato colectivo no amerita modificaciones en su contenido. El maestro Mario de la Cueva usa el término “revisión” para definir la modificación periódica ordinaria del contrato colectivo; reservando el término modificación, solo para la modificación extraordinaria, sin embargo esto no tiene ningún fundamento jurídico ni gramatical.

Con todo lo vertido en forma anterior, podemos concluir que, el contrato debe tener una duración indefinida, es decir sin que exista ningún plazo máximo o mínimo de duración, o en su defecto mientras exista la relación obrero patronal, existirá el contrato colectivo que fue el motivo primordial de regular y reglamentar la convivencia obrero patronal, cuyo objetivo primordial es el de dar certeza jurídica y estabilidad así como la equitativa convivencia obrero patronal, aunado a lo anterior podemos decir, que lejos de dar por terminado el contrato colectivo aún existiendo el objetivo que es la materia prima, este debe de modificarse y no sustituirse por otro, para así poder permitir la constante adaptación a las circunstancias económicas del momento que enfrentan las relaciones obrero patronales y así restablecer las relaciones obrero patronales. Es importante mencionar, que 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 de trabajo como promedio en ese determinado lugar, dejando claro que 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 tener fijeza el mismo, para que de cómo resultado la seguridad en las relaciones obrero patronales, así como en las relaciones entre los miembros de la empresa, y de éstos con los terceros. Los autores mexicanos, coinciden con este principio aunque confunden los términos, 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, haciendo además el huso indebido del término revisión, lo que comúnmente en el caso lo es “la modificación del contrato colectivo”. Al respecto el autor Mario de la Cueva nos dice: *“...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 las paz. Pero no puede ser permanente el contrato colectivo porque se llenaría su función; nuestra figura jurídica, mira la solución de una cuestión 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”*.⁴⁴ Al igual la Ley

⁴⁴ De la Cueva Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T. II. México, 1970. Pag. 672 y 673.

Federal del Trabajo establece, que el contrato colectivo del trabajo, es una institución que esencialmente sirve a los intereses de los trabajadores. Tan es así que establece que es posible celebrar contratos colectivos por tiempo fijo, por tiempo indefinido o para obra determinada, pero siempre habrá un plazo máximo de duración, tal y como lo podemos constatar en la Ley en cita en su artículo 399, el cual establece, que todo contrato colectivo, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, puede ser revisado cada dos años, que lo correcto sería “puede ser modificado cada dos años” Y ahondando más en el tema que nos ocupa, el ,maestro J. Jesús Castorena afirma: *“Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo 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 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 acredite alguna otra causa de terminación de las previstas por la ley. Ésta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Si el contrato colectivo 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 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 el, 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 caso 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”.⁴⁵

Podemos decir que la revisión lleva implícita las ideas unidad y perdurabilidad, puesto que el contrato colectivo celebrado, es el mismo a pesar de las revisiones que éste puede sufrir y de que los términos del contrato puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de duración ya que se encuentra firme a no desaparecer mientras que duren las relaciones de trabajo.

La Ley laboral en cita, en sus artículos 397 y 399, establece las formalidades y el derecho para pedir la revisión, y aunque no lo dice expresamente, podemos decir que se refiere a la modificación del contrato colectivo. Por otro lado, el precepto que estudiamos dice: que la revisión (que más bien sería la “modificación” la cual puede ser parcial o total), podemos decir que es plenamente correcto, ya que no existe razón alguna para llevar a cabo la modificación completa de todo el contrato colectivo, cuando a las partes sólo les es de interés una sola parte del contenido, la cual amerita cambios o mejoras de acuerdo a las condiciones económicas que se viven en ese momento. Podemos decir que es aceptado que se modifique parcialmente el contrato colectivo, ya que

⁴⁵ J. Jesús Castorena. *Manual de Derecho obrero*. México, 1970, pp. 273 y 274.

de este puede variarse únicamente el contenido esencial o principal del mismo, permaneciendo inalterables las cláusulas que regulan las relaciones individuales de trabajo, a diferencia de lo que sucede al momento de la creación del contrato colectivo. Dejando claro que cuando se pudiera dar el fenómeno de una modificación anticipada, ya sea por causas extraordinarias; esta modificación parcial si deberá realizarse de carácter forzoso en lo que se refiere al contenido, con repercusiones en lo económico del contrato colectivo de trabajo.

Es pertinente seguir haciendo observaciones al artículo al que nos estamos refiriendo, ya que de acuerdo a lo establecido éste si permite que todo contrato colectivo de trabajo pueda ser revisado es decir (como nosotros lo referimos modificado), ya que es obvio que será nula la cláusula establecida al inicio de celebrarse el contrato colectivo que estipule que éste nunca será modificado. Y para mayor ahondamiento en el planteamiento de este problema el autor Rodolfo Cepeda Villarreal, nos dice: “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 proceso de la producción y la tranquilidad social. Pero hemos dicho también en qué se fundan las estipulaciones colectivas pactadas, que es lo que sirve de base para celebrar el contrato colectivo de trabajo”.⁴⁶ Difiriendo un poco con el texto anterior

⁴⁶ Cepeda Villarreal, R. *Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo*. 2ª parte, 1966, pp. 78 y 79

del citado maestro, podemos decir primeramente, que en absoluto no es indebido que se establezca, que el contrato colectivo por tiempo indeterminado sea inconveniente; pero lo que si es contrario a la Ley Laboral es que pactar que las cláusulas del contrato colectivo no permanecerán sin tener ninguna modificación por tiempo indeterminado; pero aún así, aunque así se llegara a establecer en el contrato colectivo de trabajo, éste no lo es del todo nulo, ya que sólo será nula la estipulación de que dicho contrato no será modificado, en base a las razones que ya anteriormente nos da el maestro Rodolfo Cepeda, para establecer la figura de la nulidad la cual es evidente dentro del contrato por tiempo indeterminado.

Continuando con nuestra exposición de la (modificación), del contrato colectivo en lugar del término (revisión), empleado por nuestra Ley laboral, debemos dejar bien claro, que cuando se celebra por primera vez el contrato colectivo de trabajo, los únicos facultados para pedir su revisión son los trabajadores, a diferencia de lo que sucede cuando el contrato colectivo ya a tenido una anterior vigencia, y es cuando nuestra Ley en su artículo 398, otorga la facultad de solicitar la revisión (modificación) del contrato colectivo a cualquiera de las partes obrera o patronal. Podemos decir, que este artículo adolece del término “modificación” el cual suple con el de “revisión” y concretamente podemos decir que confunde el término de revisión, ya que implícitamente va encamina dicha acción a sufrir una modificación el contrato colectivo, o en su defecto podemos decir que a dicho precepto le falta agregar, que las partes obrero y patronal

también están facultadas para solicitar la modificación del contrato colectivo y no solo su revisión como lo establece el artículo antes referido de la ley en consulta.

Continuando con el análisis del anterior precepto, podemos decir que las modificaciones que pudieran establecerse después de la revisión del contrato colectivo, no deben establecer condiciones menos favorables a las ya obtenidas o existentes con anterioridad los trabajadores en dicho contrato colectivo, tal y como lo establece el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, y al respecto es importante precisar reiterar que el contrato colectivo no debe modificarse o adicionarle cláusulas donde se establezcan condiciones inferiores y en perjuicio de los trabajadores, sino que debe de existir la equidad en base a las establecidas en la legislación, jurisprudencia y la costumbre. Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice: *“El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal de 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”*.⁴⁷

⁴⁷ Trueba Urbina Alberto, *Nueva Ley Federal del Trabajo (Comentada)*. Editorial, Porrúa. México 2002.

CAPITULO III

ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ETAPAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

3.1. NACIMIENTO Y ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los autores del derecho social, coinciden que el artículo 123 de la Constitución Federal es la base primordial en cuyos textos han quedado plasmados los principios revolucionarios del derecho del trabajo y la Previsión social, dando origen a el nacimiento del contrato colectivo del trabajo, cuyo objetivo primordial es y a sido, el libre derecho que tienen los obreros en agruparse el la defensa de sus intereses; con la finalidad primordial de la justicia social, buscando que existan mejores condiciones de vida, y que los trabajadores recuperen la plusvalía con los bienes de producción que provienen del régimen capitalista

El origen del contrato colectivo de trabajo, fue con la finalidad de reglamentar las relaciones laborales, basado en las leyes laborales tendientes a proteger los derechos de los trabajadores frente a los detentadores de la riqueza que son los patrones. No debemos perder de vista que el texto del artículo 123 de nuestra Constitución consagra el derecho a la revolución proletaria cuyo objetivo es el de acabar con el régimen de la explotación del hombre por el hombre, para hacer efectiva la **justicia social** a favor de los trabajadores y finalmente el de lograr una justa reivindicación de los derechos de los trabajadores. Los cuales podemos amalgamar en una clasificación de cómo se encuentra estructurado el

derecho laboral y como influye en los contratos colectivos y en las relaciones colectivas de trabajo; y tenemos que en su **estructura general**, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a) El **derecho individual del trabajo**, que comprende a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La **Previsión social**. Dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estado laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo, (que es la base y donde se centra el punto medular de este estudio en comento).

c) El **derecho sindical**, que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

d) La **administración laboral**, que comprende la naturaleza organización y funciones de las autoridades del trabajo, y.

e) El **derecho procesal del trabajo**, como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.⁴⁸

⁴⁸ Cfr. *Diccionario Jurídico*. 2000 – CD. Desarrollo Jurídico, Copyright 2000; DJ2K- 856,

No constituye tampoco la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una subespecie del llamado derecho social.

Dentro de algunas de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, podemos decir que un buen sector resalta su carácter nivelador destinado a concordar la acción contrapuesta de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses, por tal razón se puede decir que si su origen fue clasista debido al hecho de que solo se dirige y regula a un sector como lo es la clase obrera y sus relaciones con sus superiores jerárquicos llamados patrones, estaríamos hablando de una “*doctrina clasista*” en donde el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento, dirigido a superar la tensión entre las clases para armonizar las relaciones entre los factores de producción.⁴⁹

En sentido inverso, otra corriente que podemos llamar del “*Estado Socialista*” y que algunos autores como Engels, August Bebel y Kart Kautsky, estiman que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo, no tan solo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del régimen en donde no existen clases ni distinciones sociales.⁵⁰

⁴⁹ Cfr. *THESAURUS JURÌDICO MILLENIUM – CD*; Producto de D.I.S.C., Derechos Reservados; Número de Serie 1667; México; 2001

⁵⁰ Cfr. *Enciclopedia Microsoft Encarta 2002*, 1993-2001 Microsoft Corporation.

Una tercera corriente doctrinaria que bien puede llamarse “*Socialista*” misma que atendiendo al carácter clasista esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye a este último dos fines esenciales: por un lado un fin económico inmediato, destinado a nivelar las condiciones de los trabajadores garantizándoles una vida humanitaria y decorosa y por otro un fin político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

3.2. APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El objeto de la aplicación del contrato colectivo, es con la finalidad el de establecer las condiciones individuales o colectivas según las cuales se deben prestar los servicios, cumpliendo con los elementos normativos los cuales están conformados por las cláusulas del contrato colectivo y los elementos obligatorios que son las reglas que se fijan para el cumplimiento de las obligaciones que contraen ambas partes. Podemos decir que la aplicación del contrato colectivo de trabajo es el instrumento legal que norma las relaciones entre los dos factores que intervienen en cualquier proceso productivo, además de establecer disposiciones que atiendan a la aplicación de vigencia temporal y territorial del contrato colectivo.

Se puede decir que la filosofía de la aplicación del contrato colectivo, no es otra cosa más, que la manifestación en toda su extensión de la clase trabajadora que busca se le tenga en cuenta la dignidad como persona humana; la cual se presenta ante el patrón, no ha suplicarle la concesión de un

derecho legítimo o el cumplimiento de un compromiso pactado, sino, exigir incluso bajo el imperativo de parar el centro de producción, dejando claro que la aplicación del contrato colectivo en cierta manera da tal fuerza a los derechos del trabajador, que el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas constituye un motivo de huelga ya que éste es un instrumento de la ley que lo reglamenta y le da fuerza coactiva en caso de incumplimiento; finalmente podemos decir que la aplicación del contrato colectivo en nuestro país, tuvo sus inicios en la promulgación de la Constitución de 1917, dando origen al artículo 123 y posteriormente ya de una manera formal es reglamentado formalmente en nuestra Ley Federal del Trabajo, que es cuando se reconoce la validez del contrato colectivo en México.

Es importante señalar, que la aplicación del contrato colectivo se define como la conquista más fundamental de la clase trabajadora, obteniendo la reglamentación de las actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior, y no solo es aplicable en las relaciones de producción sino en los conflictos de trabajo, es decir en la jurisdicción y competencia de los tribunales en materia laboral, para hacer efectiva la justicia social en favor de la clase obrera; y podemos destacar que la aplicación del contrato colectivo, es el fiel reflejo del derecho social que encontramos establecido en las fracciones que conforman el artículo 123 de nuestra Constitución, el cual es retomado, en los diversos artículos de la Ley Federal de Trabajo, los cuales son elementos fundamentales en la aplicación del contrato colectivo de trabajo, de los cuales podemos destacar: la jornada laboral y el derecho al descanso, el salario y el

derecho a las utilidades el trabajo y la Previsión social, los riesgos accidentes y enfermedades de trabajo, los derechos de la mujer trabajadora, el derecho a la huelga y los paros, formación de sindicatos en defensa de sus intereses etc.

3.3. FORMAS DE MODIFICAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Existen varias formas de modificar el contrato colectivo de trabajo, el cual puede modificarse como ya se ha referido en forma anterior ya sea por las partes, o en forma **obligatoria**. La modificación obligatoria puede darse al finalizar el plazo fijado en la ley, o en forma **anticipada** por causas extraordinarias. Esta modificación anticipada puede llevarse a cabo a través de un convenio, y es cuando las partes llegan a un acuerdo favorable, ya sea para finalizar una huelga, o por medio de un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un juicio que haya tenido por objeto principal, el determinar si era necesaria o no la modificación del contrato colectivo, o en su defecto como consecuencia, el de emitir su fallo si es procedente o improcedente la existencia de la huelga. Podemos decir que la modificación del contrato colectivo se convierte en obligatoria para una de las partes, cuando dándose el término o la condición exigida en forma legal, la otra solicita oportunamente por los conductos legales, la revisión del contrato con el objetivo de modificarlo; dejando claro que si la contraparte no exige la modificación del contrato colectivo, esta no se hace obligatoria; al respecto de la modificación obligatoria el maestro Mario de la Cueva nos dice; *“La revisión obligatoria del contrato colectivo es una institución necesaria en la vida del derecho del trabajo; deriva del carácter obligatorio del contrato colectivo. El*

empresario, según sabemos tiene la obligación legal de celebrar el contrato colectivo con el sindicato correspondiente, pero esta obligación implica la de renovar el vínculo cuando se encuentra vencido el plazo de duración o cuando haya transcurrido el plazo máximo de vigencia, los trabajadores pues, deben tener la facultad legal de exigir, la revisión del contrato colectivo, de la misma manera que pueden acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a demandar su celebración. Pero además, debe concederse idéntica facultad al empresario.” ⁵¹ Es importante mencionar, que en diversos países se han realizado, investigaciones y estudios para calcular el tiempo al cabo del cual generalmente se presentan variaciones en la vida económica que hacen necesaria la modificación del contrato colectivo, para adecuarlo a las nuevas circunstancias; tomando en cuenta que el resultado de esos cálculos, sirven de base para las diversas legislaciones las cuales han fijado el término en el que podrá ser revisado en forma periódica el contrato colectivo, por considerarse que al llegar el término del contrato colectivo, éste estará en condiciones de ser modificado, por haber variado ya las condiciones económicas bajo las cuales se pacto el contrato colectivo; al respecto el artículo de nuestra Ley laboral, en su apartado 399 establece en sus fracciones II Y III, cual es el plazo durante el cual no se modificara el contrato colectivo, y será al término de dos años. Es importante destacar que en el estudio y análisis del contrato colectivo, en la actualidad tal enumeración de las fracciones del artículo antes referido, resultan del todo inútil, ya que solo debería bastar con decir; que todo contrato

⁵¹ De la Cueva, Mario. *Ob cit.*, Pag. 676.

colectivo ya sea por tiempo determinado o indeterminado, se podrá modificar, al pasar dos años, cuando su duración sea mayor de ese término.

Por otro lado podemos decir que término para pedir la revisión y modificación del contrato colectivo de trabajo, se encuentra establecido en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ya hemos analizado, el cual fija el término que debe hacer valer la parte que desee la modificación obligatoria del contrato colectivo; al solicitar su revisión esta deberá ser por escrito, por lo menos sesenta días antes, de que concluya el vencimiento del contrato colectivo, o el término menor fijado por las partes desde su nacimiento o a partir de la última modificación del contrato colectivo. Es importante destacar que, el que se presente en tiempo la solicitud de revisión por la parte interesada en la modificación a la otra parte; tiene como objetivos, primero: que la otra parte, (ya sea patrón o sindicato), se de por enterado dentro del término legal, que se desea modificar el contrato colectivo, y segundo, que en el caso de que las partes contratantes, no lleguen a un acuerdo sobre la modificación al contrato colectivo, se entiende que la parte solicitante esta en posibilidad de acudir a la Junta de Conciliación, a exigir la modificación del contrato colectivo, entendiéndose que durante ese lapso que es el de sesenta días, se seguirá aplicando el contrato colectivo sin ninguna de las pretendidas modificaciones en su contenido. Por otro lado, si no se modifica el contrato colectivo en el término legal o convencional, debemos entender que este deberá continuar como ya se ha referido, sin tener ninguna alteración en su contenido durante el término legal de dos años, adquiriendo la modalidad de indeterminado, sin que

pueda exigirse su modificación en un lapso intermedio, salvo que se presenten causas de carácter extraordinario; al respecto el autor Mario de la Cueva nos refiere: “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 al 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”.⁵²

Podemos precisar que el contrato colectivo por tiempo indefinido no tiene previsto un plazo de terminación; pero la ley protegiendo los intereses de los trabajadores dispone que cada dos años puedan demandar su revisión. Lo que sería más práctico si se estableciera “que el contrato seguirá inalterable, por el término de otros dos años más, igual, al fijado por las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, las condiciones económicas que varían en una empresa, en una región etc. son circunstancias que podemos considerar de índole extraordinario que influyen de una manera anticipada, y son las que hacen necesario modificar el contrato colectivo de trabajo, antes de que venza el plazo establecido, a fin de adecuar el contrato colectivo a las nuevas circunstancias económicas; al respecto el maestro Mario de la Cueva nos dice

⁵² De la Cueva Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. Cit., Pag. 77

lo siguiente: “La razón del precepto que analizamos es la misma que encontramos para las causas extraordinarias de terminación del contrato colectivo; una empresa cuya incosteabilidad 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 de artículo 434 de la Legislación laboral, “El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva” o sea, el agotamiento de una veta minera. Nadie está obligado a lo imposible, dice un viejo apotema. 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 la 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 condiciones viene a colación la llamada teoría de la imprevisión. Los maestros del Derecho Civil discuten si es posible aplicar esa doctrina sin violentar los textos legales, los canonistas hablaron de la cláusula *rebus sic stantibus*, implícita en los contratos y cuya esencia es la siguiente: los derechos y obligaciones de las partes son invariables en tanto permanezcan las cosas en la condición prevista al celebrarse el contrato. Por eso hablan los modernos de la *teoría de la imprevisión*, pues las circunstancias imprevistas, cuando alteran substancialmente 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 suspensión y terminación de las relaciones de trabajo”.⁵³

Es importante destacar, que las razones que da el citado autor para que exista la institución de la modificación extraordinaria o anticipada, son acertadas. Para mayor ahondamiento nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 426 regula la modificación extraordinaria o anticipada del contrato colectivo de trabajo, el cual 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”

Del análisis anterior precepto podemos decir que no sólo acudiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje se puede modificar anticipadamente el contrato colectivo, haciendo notar que en el artículo antes ya citado si se utiliza

⁵³ De la Cueva Mario. *Ob. Cit.* P. 679 y 680.

en forma acertada el término modificación y no el de revisión, y que permite la modificación anticipada y extraordinaria, solo en lo correspondiente a las condiciones económicas de trabajo, y no de cualquier cláusula o estipulación del contrato colectivo de trabajo, como sucede en la modificación ordinaria. Creemos que lo más conveniente sería el de permitir que se modifiquen anticipadamente no sólo las cláusulas que establezcan las condiciones en la prestación del trabajo, sino el de cualquier otra cláusula con repercusión económica para las partes contratantes. De este precepto se desprende que la modificación extraordinaria o anticipada puede pedirse y realizarse en cualquier momento, siempre que se den las causas señaladas por la ley, dejando claro que la fracción segunda del citado numeral es más concreto pero similar a la primera fracción, por lo que sería conveniente en suprimir la segunda fracción y seguir haciendo valer la primera causa de modificación señalada en la primera fracción del multicitado numeral.

Es importante destacar y dejar claro, que en la modificación ordinaria, el requisito principal para que se pueda exigir, es la llegada del término. Lo que no sucede en la modificación obligatoria extraordinaria o anticipada, ya que es necesario demostrar y comprobar, la real existencia de circunstancias económicas que justifiquen dicha acción de modificar anticipadamente el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado y continuando con el análisis del contrato colectivo, es importante señalar que existen formas de realizar la modificación del contrato colectivo de trabajo; y en primer lugar tenemos la modificación obligatoria: y es

en la cual los trabajadores o el patrón la pueden obtener ya sea en término del contrato colectivo o anticipadamente, de acuerdo a lo anterior podemos decir:

- 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

Es importante destacar que la modificación ordinaria, se puede pedir al término del contrato colectivo de trabajo; en cambio la modificación obligatoria anticipada se puede solicitar al darse a conocer y presentarse las causas extraordinarias que enumera la ley; finalmente podemos decir que la modificación en término o ordinaria, ésta se presume, y en la modificación anticipada o extraordinaria, las causas de necesidad se deben probar; finalmente podemos mencionar, que en la modificación ordinaria o en tiempo se puede modificar cualquier cláusula del contrato colectivo, a diferencia de la modificación anticipada, ya que en ésta como ya lo hemos mencionado anteriormente, solo se pueden cambiar las cláusulas que regulen las condiciones de prestación de los servicios entre los contratantes .

En segundo lugar tenemos a la modificación voluntaria: la cual como su nombre lo indica, es donde las partes contratantes llegan a un mutuo acuerdo por

las partes; dejando claro que la modificación voluntaria puede hacerse en cualquier parte del contenido del contrato colectivo, sin necesidad de que existan ninguna de las causas señaladas en forma anterior. Simplemente las partes acuerdan modificar el contrato colectivo, dando por olvidado si existen motivos legales para hacerlo o no.

Finalmente es importante conocer el momento en que entran en vigor las modificaciones al contrato colectivo de trabajo, ya sea, de la manera voluntaria u obligatoria, en término o anticipadas: Primeramente se deben de hacer 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 ha través de un laudo; cuando la modificación se efectúa ya sea por medio de un convenio, las modificaciones al contrato colectivo de trabajo, entran en vigor tan pronto se deposite dicho documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ya sea en fecha posterior convenida por ambas partes dejando por lógica de existir las cláusulas modificadas. Para concluir, en el segundo caso podemos decir, que cuando el contrato colectivo se modifica por medio de un laudo, las modificaciones al contrato colectivo entraran en vigor en el momento en que el laudo sea decretado como firme.

3.4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Pueden presentarse circunstancias que impiden que continúen las actividades en una empresa durante cierto tiempo, sin embargo es importante mencionar, que las empresas no pueden libremente suspender sus actividades

laborales ya que estas se encuentra sujetas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la cual determina las causas por las cuales una empresa puede temporalmente dejar de funcionar, y esto lo podemos verificar en el artículo 427, de la ley en cita, pero además la Ley en comento, nos señala el procedimiento que deben cumplir las empresas para poder obtener la autorización o aprobación correspondiente para que la suspensión de labores en la empresa sea legal libre de responsabilidad para el patrón, y es el artículo 429 de la Ley Laboral el cual nos establece la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Podemos decir que las relaciones individuales de las relaciones de trabajo en una empresa, repercuten en las relaciones colectivas de trabajo, afectando, las cláusulas que regulan las relaciones individuales de trabajo, dejando claro que nunca será motivo de suspensión del todo el contrato colectivo de trabajo.

Es importante destacar que la suspensión de labores en una empresa no exime de responsabilidad al patrón de todas las obligaciones contraídas y derivadas del contrato colectivo de trabajo, sino de las relaciones que tienen que ver directamente con las condiciones en que se desarrollan las relaciones individuales de trabajo.

Por otro lado debemos de dejar claro, que de este modo es como procede legalmente si se suspenden las labores en una empresa, no obstante debemos precisar, que subsistirá la obligación del patrón contraída en el contrato colectivo de trabajo; y podemos citar como ejemplos de las obligaciones del patrón el de: solventar el mantenimiento de un hospital o una escuela, para los trabajadores al servicio de la empresa etc.

Sin embargo, los autores mexicanos del derecho del trabajo y nuestra ley, aunque tratan la suspensión temporal del contrato colectivo, no se ocupan de la suspensión temporal del contrato colectivo. Por lo que podemos hacer destacar que existe la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo se ocupe de la suspensión temporal del contrato colectivo, como ya lo hace con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, esto con el objetivo de evitar los abusos a los que da lugar esta omisión

3.5. CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo del trabajo termina solamente hasta que concluyen en forma final todas las relaciones de trabajo que regula, podemos decir que sería contrario a los fines a que aspira el derecho del trabajo, pretender que el contrato colectivo termine, cuando aún dichas relaciones individuales de trabajo seguirán existiendo, cuyo objetivo del contrato colectivo de trabajo es regular las relaciones individuales de trabajo y mejorarlas. Por otro lado lo anteriormente escrito queda confirmado, ya que la mayoría de los casos terminan simultáneamente cuando dejan de existir las relaciones individuales de trabajo así como el contrato colectivo que las regula.

.Podemos señalar, que la causa principal de que termine el contrato colectivo de trabajo, es la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, cuya causa provoca como ya lo hemos mencionado, la terminación simultánea de todas las relaciones individuales de trabajo, que a su vez las podemos considerar como causas indirectas de que el contrato colectivo termine;

entre las causas es importante destacar entre otras las siguientes: el mutuo acuerdo entre las partes contratantes del contrato colectivo, la terminación de obra así como las causas que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 434, las cuales como ya lo hemos referido, son causas indirectas de que el contrato colectivo termine. Por lo que corresponde a la causa de terminación del contrato colectivo referente al mutuo acuerdo entre las partes, se puede considerar como procedente cuando ambas partes contratantes pactan, dar por terminadas en forma definitiva todas y cada una de las relaciones individuales de trabajo en la empresa de que se trate. Podemos decir, que sería contrario a derecho, el permitir que las partes (patrón y sindicato) den por terminado el contrato colectivo, cuando todavía sigan existiendo las relaciones individuales de trabajo, esto violentaría los derechos de los trabajadores, además de crear incertidumbre en las relaciones individuales de trabajo daría lugar a abusos y contubernios entre los patrones y los dirigentes sindicales. Finalmente podemos decir que la terminación de obra, es una causa directa de la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, siendo una causa como ya lo hemos mencionado, de forma indirecta de la terminación del contrato colectivo de trabajo.

Como anteriormente lo manifestamos la Ley Federal del Trabajo, en su apartado 434 expresamente nos señala, como causas de terminación colectiva, de las relaciones individuales de trabajo, las cuales transcribimos y son las siguientes

Art.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

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 autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Continuando con la exposición es importante destacar que hay otras dos causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, a las que en forma anterior ya nos hemos referido como lo son: el **mutuo consentimiento de las partes y la causa de terminación de la obra**, y cabe destacar, que estas causas no se encuentran consideradas en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo como causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo; sino que éstas causas, se les considera por la Ley Laboral en cita, en el artículo 401 como causas directas de terminación del contrato colectivo, consideración que es aplicada indebidamente, ya que podemos decir que el mutuo consentimiento de las partes contratantes y la terminación de la obra, son como ya se ha escrito en forma anterior, únicamente causas directas de la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo; y si consideradas

como causas indirectas exclusivamente, en lo que corresponde a la terminación del contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, es importante no perder de vista, que se puede dar el caso de que el contrato colectivo termine, y sigan prevaleciendo las relaciones individuales de trabajo; este acontecimiento lo podemos considerar como caso excepcional dentro de la clasificación que a continuación se transcribe:

EL contrato colectivo se termina:

- a) Por haber sido declarada o reconocida su nulidad por la Junta de Conciliación y Arbitraje 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, en este caso se puede considerar que no se da la terminación, sino precisamente la sustitución.

CAPITULO IV

ANÁLISIS EN LA LEY Y EN LA DOCTRINA DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA.

Los autores de la doctrina del derecho laboral, consideran como causas de terminación del contrato colectivo, casi en su totalidad, las mismas que se encuentran establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo concretamente en el apartado 434. Pero no aceptan como causas de terminación del contrato colectivo de trabajo la figura de la rescisión, pues acertadamente afirman que el incumplimiento del contrato colectivo si se llegara a considerar rescindido, beneficiaría únicamente a la parte contratante que incumplió el contrato colectivo, lo cual sería contrario a derecho. A tal situación, el maestro Mario de la Cueva divide las causas concretas de terminación del contrato colectivo en: *causas ordinarias* y *causas extraordinarias*, dentro de las causas ordinarias podemos considerar de acuerdo a lo referido por el autor antes citado, a el mutuo consentimiento, así como las causas de terminación pactadas por las partes contratantes, y el vencimiento del término estipulado de la obra. Al respecto podemos decir que el mutuo consentimiento de las partes contratantes o el vencimiento del plazo, producen la terminación del contrato colectivo, y ponen fin en forma simultánea, a las relaciones individuales de trabajo que eran las que medularmente regulaba el contrato colectivo de trabajo.

Por lo que corresponde a las causas extraordinarias de terminación del contrato colectivo, tenemos que el maestro Mario de la Cueva las enumera de la siguiente manera: *la disolución del sindicato* y *las causas enumeradas en el*

artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo; y aunque no es considerado por el citado jurista como una causa extraordinaria de terminación del contrato colectivo de trabajo, si podemos precisar como causa de terminación la nulidad del mismo.

Por otro lado y derivado de lo anterior, el jurista J. Jesús Castorena, divide las causas de terminación del contrato9 colectivo en tres tipos:

- a) Terminación por violación de la Ley;
- b) Terminación por voluntad de las partes; y
- c) Terminación por otras causas.⁵⁴

Este autor incluye como una de las causas de terminación del contrato colectivo, a la *nulidad relativa*.

Es importante destacar que el autor antes citado, enumera como causas provocadas por el mutuo acuerdo de las partes, la terminación del contrato colectivo de trabajo: *las señaladas por las partes al celebrar el contrato colectivo*, y podemos poner como un ejemplo ; la causa de terminación de la obra, el cumplimiento del plazo, y en su defecto el acuerdo posterior a la celebración del contrato colectivo, y la terminación voluntaria de todos los contratos individuales, y finalmente podemos dejar claro que al suceder cualquiera de las causas antes citadas se da la terminación simultanea de las relaciones individuales de trabajo, que regula dicho contrato.

⁵⁴ Castorena, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. México, 1971. Pag. 275 y ss.

Continuando con la exposición el maestro J. Jesùs Castorena, nos da a entender, que no basta la declaración unilateral de la voluntad de una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo, y ademàs que no puede ser suficiente para terminar dicha relación contractual.

4.2. ANALISIS DE LA LEY

Se puede decir que las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo, como ya lo hemos mencionado en forma anterior, se encuentran señaladas en el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de éste título, por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Tenemos que se señalan, como causas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, además de las formalidades, las que se encuentran establecidas en los artículos 434, 335 del capítulo VIII de la Ley en cita y son: 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.

Por otro lado, y continuando con el análisis de la Ley, tenemos que el artículo 401 de la Legislación laboral vigente, nos señala en forma concreta las causas de terminación del contrato colectivo, en sus fracciones II y III, además de otras que señala en su capítulo VIII, al cual ya nos hemos referido, y es importante destacar que esto se presta a confusión ya que no es lo mismo, dar por terminado un contrato colectivo, tal y como lo establece el artículo 401, que el dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo las cuales se encuentran señaladas en el capítulo octavo.

En cuanto a el mutuo consentimiento, como causa de terminación del contrato colectivo, creemos que es importante, el establecer, que para que se pueda proceder la terminación por mutuo consentimiento, se deben de establecer los acuerdos en como se darán por terminadas en forma definitiva, todas las relaciones individuales de trabajo, que dicho contrato regulaba.

4.3. BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

Es importante destacar que el artículo 123 de la Constitución Federal, es la base del Derecho del Trabajo, y podemos decir que, debajo de ese precepto, existe la simiente de todos los beneficios que la clase obrera (trabajadores), puedan conseguir, es aquí, donde ha quedado plasmado el animo del Constituyente, como el del Legislador, cuyo único fin ha sido el de salvaguardar la integridad del hombre como ente productivo. El antecedente más importante de los beneficios de los trabajadores se encuentra en el Título Sexto en nuestra carta magna, (art.123) que trata del trabajo y la previsión social, es decir derecho al

trabajo persiguiendo como uno de los beneficios; en la celebración del contrato colectivo de trabajo, cuyo objetivo es la dignificación de la clase trabajadora; de los cuales podemos destacar como unos de los más importantes; el derecho al trabajo el cual es reflejado en la prestación de una jornada de trabajo donde por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos y éste será con goce de sueldo; así como el de gozar de vacaciones en las mismas circunstancias las cuales no podrán ser menor de veinte días al año, de igual forma tenemos que sin importar el género corresponde un salario igual; entre esos beneficios y otros más que señalaremos más adelante tenemos los que se refieren a la seguridad social donde el trabajador tendrá derecho a un salario en caso de accidente, enfermedades profesionales y las no profesionales; la invalidez vejez y en caso de muerte del trabajador una pensión a sus dependientes económicos en el caso de las mujeres tendrán ese mismo derecho en el caso de maternidad así como el gozar de un mes de descanso antes del parto como el de dos meses posteriores al parto; de igual forma existe el derecho a una vivienda en forma accesible a las posibilidades de los trabajadores, entre otros que establece el artículo 123 de nuestra Constitución en sus catorce fracciones;

Es de vital importancia hacer notar que los beneficios que fueron logrados en su momento por la clase trabajadora, y que quedaron establecidos en el artículo 123 constitucional, es el logro de una lucha por la justicia social; beneficios que fueron retomados por los legisladores en sus diferentes apartados, y tenemos: ***La jornada del trabajo***; el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo define entre otras cosas, que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador

està a disposición del patrón para prestar su servicio, ya que no podemos dejar en el olvido que las jornadas laborales, si es que así las podemos llamar; eran esclavizantes ya que los obreros tenían que cubrir jornadas inhumanas de dieciocho y veinte horas, sin días de descanso, y hoy podemos considerar como beneficio el que dicha jornada laboral se encuentre clasificada en diurna, nocturna y mixta, la cual se encuentra reglamentada por el artículo 60 de la Ley Laboral vigente, el cual nos establece los intervalos en los que queda la clasificación de las jornadas antes citadas.

Por otro lado tenemos como beneficio: ***El derecho al descanso***, el cual se contempla y se ha aceptado que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos con el goce íntegro de su salario, siendo considerado como día de descanso semanal, el día domingo (Art.69). Es importante que hagamos mención que nuestra Ley anterior así como la actual nos señalan un conjunto de días de descanso obligatorio durante el año laboral, los cuales son los siguientes: *el uno de enero (Año Nuevo), el 5 de febrero (Día de la Constitución), 21 de marzo (Natalicio de Don Benito Juárez), 1 de mayo (Día del Trabajo) 16 de septiembre (Día de la Independencia), 20 de noviembre (Aniversario de la Revolución Mexicana), el 1 de diciembre de cada seis años (La Transmisión del Poder Ejecutivo Federal), el 25 de diciembre (Nacimiento de Nuestro Señor Jesucristo), y por último el que determinen las leyes federales y locales en el caso de que se dieran elecciones ordinarias, (Art. 74);* continuando con nuestra exposición podemos considerar que el derecho al descanso va más allá, pues se menciona que los trabajadores que tengan más de un año de

servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, el cual en ningún caso podrá ser inferior al de seis días laborables, los cuales irán en aumento en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente (ART. 76), aclarando que después de cuatro años de servicios laborales, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada año de servicios.

Otro de los beneficios que podemos considerar es: ***El salario y el derecho a las Utilidades***, y podemos decir que nuestra Ley Federal de Trabajo, define que *el salario es la retribución que el patrón deberá pagar al trabajador por su trabajo, el cual deberá pagarse en moneda del curso legal, y este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de la familia de un trabajador, para poder brindarles educación obligatoria a sus hijos;* al respecto podemos decir que en la actualidad esto no se cumple y consideramos que es necesaria su pronta modificación, para tener una vigencia acorde en el ámbito laboral. No podemos ignorar el derecho que tienen los trabajadores el de ser participes en las utilidades obtenidas en la empresa, (Art. 117 al 131) en base a la renta gravable de cada empresa apegada a las normas de la Ley de Impuesto sobre la Renta, y cuyo reparto deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual tal y como lo establece el artículo 122, de la Ley en comento, dejando claro que el hecho de que los trabajadores intervengan en la dirección o administración de la empresa no implica el derecho a los trabajadores a ser participes en el reparto de utilidades (Art. 131)

De igual manera podemos considerar como beneficios a los trabajadores: ***La jubilación y la pensión;*** entre las múltiples obligaciones de los patrones,

podemos considerar que éstas destacan por su importancia ya que el patrón debe pagar los salarios e indemnizaciones de acuerdo a las normas vigentes. Por consiguiente es importante destacar, el **Derecho a la Previsión Social**, la cual podemos considerar como muchos autores lo refieren “*como una de las conquistas más fundamentales de la clase trabajadora*”, cuyo objetivo primordial es el de proteger a todo trabajador, de entrada podemos decir que la Ley Federal del Trabajo admite que se cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales, las no profesionales y la maternidad, la jubilación, la invalidez y la muerte. Dejando bien claro que en caso de accidente y enfermedad el trabajador conservara el derecho a su trabajo por el tiempo que la misma ley determine; de la misma manera los familiares el trabajador también tendrán derecho a la asistencia medica y a las medicinas, en los casos y en las proporciones que la Ley determine. **El ejemplo más beneficioso de la Seguridad Social lo encontramos en las mujeres trabajadoras, en estado de gestación.** Pues a las mujeres durante el embarazo no se les puede obligar a desarrollar actividades que signifiquen un peligro para su salud y para el producto. La Ley además indica claramente, que éstas trabajadoras gozarán forzosamente 45 días de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros 45 días después del mismo, debiendo percibir su salario integro, conservar su empleo y sus derechos laborales. Además tanto la madre como el hijo, disfrutarán de atención medica y obstétrica, tantas veces como lo requieran, y recibirán ayuda para la lactancia así como el de poder gozar del servicio de las guarderías infantiles.(Art. 164 al 172). Pero es importante destacar que los beneficios de la Seguridad Social, van más allá de lo antes expuesto, ya que el trabajo siempre a conllevado

un cierto peligro en su realización. Por lo que la Ley Federal del Trabajo ha tenido que legislar sobre los riesgos de trabajo. En el artículo 473 de dicha Ley se expresa que los riesgos de trabajo son accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Podemos decir que accidente de trabajo, es toda lesión orgánica o perturbación funcional, mientras que enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo. Los accidentes y las enfermedades de trabajo pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o la muerte, lo que origina que los trabajadores sufran algún percance, lo cual obliga a los patronos a que atiendan al trabajador. Dicho de otras palabras los trabajadores tendrán el derecho a la asistencia médica y quirúrgica, así como rehabilitación, hospitalización, cuando el caso lo requiera, así como el contar con medicamentos y materiales de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y la indemnización correspondiente fijada por la Ley.

Por último podemos considerar como uno de los beneficios, derivado del contrato colectivo de trabajo, en favor de los trabajadores; **es el derecho a la huelga**, beneficio que es también extensivo a los patronos. La Ley Federal del Trabajo define que las huelgas son la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, que tiene como único derecho, el de suspender el trabajo cuando se estima que se han violado las disposiciones del contrato colectivo entre otras más, cuyo objetivo es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando armonizar los derechos del trabajo

con lo del capital; para que una huelga sea legal deberá satisfacer los requisitos que se encuentran establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal en cita. Finalmente podemos decir que la Ley Laboral reconoce, que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. cuyo objetivo, como ya lo mencionamos en forma anterior, es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses Art. 356. Y finalmente para concluir podemos considerar como beneficio, la prohibición para tener contratados a menores de catorce años de edad, y que es importante mencionar que en la realidad y en la actualidad es una simple falacia, ya que siempre a existido la explotación de la mano obrera correspondiente a los menores de edad principalmente en lo que corresponde a el campo donde los menores de edad son contratados en forma eventual y sin ninguna responsabilidad para el patrón en lo referente a los mínimos derechos sociales, con lo cual podemos concluir diciendo que no existe la justicia social.

4.4. PERJUICIOS A LOS TRABAJADORES

Podemos decir que muchas veces son las malas condiciones en las que el trabajador presta sus servicios poniendo en riesgo su vida y salud, siendo una violación a el contrato colectivo y en perjuicio de los trabajadores; podemos decir que la Ley Federal del Trabajo nos remite a los Principios Generales del Derecho y a los Principios Generales de la Justicia Social, que derivan del artículo 123 de la Constitución, así como de la Jurisprudencia, costumbre y equidad.

Generalmente existen perjuicios en contra de los trabajadores en lo que se refiere a las cláusulas del contrato colectivo con repercusión económica; que establecen las condiciones individuales de prestación de los servicios; éstas son violadas por los patrones en perjuicio del trabajador al celebrar los contratos individuales de trabajo, contratos que se pactan en condiciones de trabajo distintas a las establecidas en el contrato colectivo.

Por otra parte se puede considerar como perjuicios en contra de los trabajadores, las violaciones e incumplimiento por parte de los patrones a la Ley Laboral, que afecta a lo que podemos considerar como una de las conquistas fundamentales de la clase trabajadora y que corresponde a Seguridad Social, cuyo objetivo es proteger a todo trabajador; y es importante mencionar que estas conquistas laborales tienen su origen en el artículo 123 de la Constitución Federal. Derechos laborales que en forma cotidiana son trasgredidos por los patrones, y en ocasiones auspiciadas por los mismos sindicatos, los cuales simulan estar en defensa de los derechos de los trabajadores, contribuyendo a la explotación de los trabajadores; perjuicios que vemos reflejados en la violación continua de los logros laborales de los trabajadores.

4.3. PROPUESTAS

Amanera de propuestas y como punto final a la presente Tesis intitulada “EL ESTUDIO Y ANALISIS PRAGMATICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”; y tomando como base todo lo escrito en todas y cada una de las páginas de la misma, señalaremos al respecto que:

El Contrato Colectivo de Trabajo debe de ser la base angular de proteger los derechos de los trabajadores y obtener la reivindicación de la Justicia Social en pro de los intereses de los obreros; los cuales han consistido en la conquista de logros laborales, los cuales se encuentran plasmados en el artículo 123 Constitucional; pero para que estos logros laborales sean debidamente hechos valer dentro del derecho social:

PRIMERA PROPUESTA.- Proponemos que los sindicatos realmente cumplan con su función específica, que no es nada fuera de lo normal, sino el de representar a los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales individuales, cuyo objetivo primordial es el que exista un justo equilibrio entre los bienes de producción que pertenecen a el patrón y la mano calificada del trabajador.

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene un papel importante que es el de establecer normas para obtener la dignificación y mejores condiciones económicas de los trabajadores, pero debemos dejar claro que para que este contrato colectivo tenga una debida vigencia debe de ser acorde al marco jurídico del derecho social

SEGUNDA PROPUESTA.- Proponemos que este debe de ser hecho valer por el derecho de asociación profesional la cual se encuentra debidamente fundamentada, y es la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional donde otorga el derecho a los trabajadores en el momento que así lo decidan, en coaligarse en sindicatos con el objetivo bien definido en luchar por los derechos individuales de los trabajadores, así como el de pretender lograr la transformación del régimen explotador que es el capitalista cuyo poder económico es representado por los patrones.

Se debe de reconocer que igual derecho tienen los patrones el de constituirse en sindicatos para la defensa de sus intereses patrimoniales, dejando claro que este precepto, el de constituirse en sindicatos ya sea obrero o patronal es hacer efectiva la libertad sindical, cumpliendo desde luego los requisitos que la Ley laboral exige. En la practica, el contrato colectivo de trabajo juega un papel importante en lo que corresponde a las relaciones laborales, ya que a través de sus representantes se crean normas con el objetivo de lograr un mejor equilibrio entre la fuerza física e inteligencia del trabajador y el factor de producción que es la materia prima que pertenece al patrón; debemos dejar claro que en la practica el contrato colectivo de trabajo tiene el principio de autonomía el cual es creado por la conformación de los sindicatos ya sean obreros o patronales, los cuales como ya lo hemos referido en múltiples ocasiones tienen su origen en el artículo 123 Constitucional. Ahora bien el contrato colectivo de trabajo celebrado en una empresa o dentro de una rama de la industria, en lo referente a sus estipulaciones que regulan las relaciones laborales no deben de tener ninguna cláusula que

vallan en contra de las establecidas en el artículo 123 Constitucional o en su defecto sean contrarias a la costumbre laboral y a la Jurisprudencia, ya que la finalidad del contrato colectivo de trabajo, es buscar la protección de los derechos individuales de los trabajadores, ya que no debemos de dejar en el olvido, que en la practica y desde la antigüedad, dentro de la ley existen mínimas garantías de protección al trabajador.

TERCERA PROPUESTA.- Por lo que se propone una urgente y verdadera reforma laboral donde realmente el contrato colectivo de trabajo sea el ente juridico que obligue verdaderamente a los sindicatos velar por las conquistas laborales de los trabajadores y dejen de ser simples comparsas del poder capitalista que son el gremio empresarial

Porque en la practica, si bien es cierto que un sindicato tiene facultad para hacer valer en forma colectiva los derechos pactadas dentro de el contrato colectivo, también es cierto que esa misma facultad la tiene en forma individual sus miembros de hacer valer los derechos que se deriven del mismo; y como referimos dentro de este pequeño trabajo, basándonos en los razonamientos de los autores citados, coincidimos en que la finalidad del contrato colectivo de trabajo es el de equilibrar la tensión entre los bienes de producción, sin perder de vista, que el contrato colectivo prominentemente es de lucha de clases, buscando la clase obrera una mejor calidad de vida en pro de la dignificación de la justicia socia.

Conclusiones

PRIMERA.- Es urgente tener una verdadera reforma laboral, a partir de lo legislativo donde se creen verdaderas normas que verdaderamente dignifiquen al obrero, porque debemos reconocer que en la actualidad se ha acentuado el desequilibrio en lo referente a las relaciones humanas, entre las clases patronal y obrera; no ignorando que la impartición de justicia hoy en la actualidad ya no cumple con los objetivos de tener una verdadera justicia social en pro de regular las relaciones contractuales entre los bienes de producción, donde los trabajadores que integran la clase obrera recuperen verdaderamente el poder adquisitivo de su fuerza física o intelectual, es decir que recuperen la plusvalía ante los bienes de producción que pertenecen al régimen explotador y que es el capitalista.

SEGUNDA.- Es urgente, que dentro de la reforma del derecho laboral se cree una norma la cual establezca, que dentro de todo contrato laboral exista una cláusula donde de cavidad a la aprobación de “*el aumento de salarios emergentes*” ya que esto originaria analizar con mejor visión el incremento de precios, ya que por lógica a el patrón le interesaría tener una estabilidad en el salario del trabajador. No debemos omitir que en la actualidad es una ofensa el aumento de el salario mínimo el cual en este año fue de dos pesos con veintiún centavos, donde la clase que detenta el poder económico que es la empresarial, la cual a contribuido a que el poder adquisitivo del salario continué su deterioro

como ha sido desde 1982, acumulando a la fecha; originando una pérdida del 82.17% del poder adquisitivo de los trabajadores.

TERCERA.- El contrato colectivo de trabajo, dentro del ámbito laboral tiene un determinante objetivo ya que desde tiempos inmemorables se puede considerar que es una conquista social que siempre busca superar los preceptos establecidos en la Ley, ya que son los mínimos (beneficios) que pueden percibir los hombres y las mujeres que viven de alguna actividad productiva, lo cual exige para su mejor comprensión, que se atienda a la naturaleza de las cosas, dentro del derecho del trabajo, que finalmente es una conquista social.

CUARTA.- No se puede ignorar, que el contrato colectivo de trabajo tiene sus bases establecidas en lo que es el Derecho del Trabajo, que realmente debe de adoptar el nombre de Derecho Social, quien tiene su fundamento en lo que corresponde a nuestro derecho laboral, en el artículo 123 de la Constitución, ya que todos los beneficios que los trabajadores pueden conseguir considerados como conquistas sociales, fue con el animo del constituyente de 1917, así como del Legislador el de salvaguardar la integridad del hombre como ente productivo, pero en difícil aceptarlo, ya que a prevalecido más el régimen de explotación del hombre por el hombre, lo cual lo podemos constatar simplemente con los topes salariales y el desmedido incremento de precios impuestos por los dueños de los medios de producción que son los capitalistas.

QUINTA.- En conclusión podemos decir, que es necesaria y de acuerdo a los tiempos que la Ley Federal del Trabajo tenga una reforma de manera estructural en sus conceptos y definiciones, ya que no precisa con claridad los términos de cada una de las etapas de duración del contrato colectivo de trabajo (nacimiento, modificación, terminación), ya que no siempre usa la terminología adecuada como lo es; (revisión o modificación) porque no podemos pasar por alto que en cualquiera de las ramas del derecho se debe hacer el uso adecuado y jurídico de los conceptos, así como la debida claridad y precisión en su aplicación.

SEXTA.- Resulta ser de manera irrelevante, que se siga considerando que el contrato colectivo de trabajo tenga una serie de etapas como lo son, (nacimiento, modificación, suspensión y terminación), cuando realmente las que originan una relación contractual entre las clases obrero y patronal, son el nacimiento de las relaciones individuales de trabajo y la terminación de las mismas, ya que las otras dos etapas están sujetas a el cumplimiento o incumplimiento de las cláusulas que se hayan pactado, y lo que es más éstas están juegan un papel importante de acuerdo a las condiciones de la economía.

SEPTIMA.- En la Ley laboral, se puede considerar que resulta inútil y de una manera inconveniente, que el contrato colectivo de trabajo celebrado entre las partes establezca en su artículo 391 fracción III, la condición de que sea por un término mínimo o máximo de duración, ya que éste por si solo y dada su naturaleza obtiene una vigencia desde que los contratantes le dan su origen o más bien dicho su nacimiento, y es, con el cumplimiento de las obligaciones pactadas así como su finalización que como ya sabemos puede ser por la simple

terminación de las relaciones individuales de trabajo que regula dicho contrato colectivo de trabajo. Sin necesidad de establecer **término** mínimo o máximo de duración.

OCTAVA.- Aún cuando se esta de acuerdo en las formalidades del contrato colectivo de trabajo se difiere en que se estipule en sus cláusulas que será de un a duración indefinida, o en su defecto para obra determinada, y en la actualidad, y dadas las circunstancias económicas de de los medios de producción estas estipulaciones no tienen ninguna utilidad practica. Pues es de entenderse que el contrato colectivo, de una duración indefinida, irremediamente terminara cuando terminen de darse las relaciones individuales de trabajo que regula. Y si se fija la duración de dicho contrato colectivo para obra determinada, sólo y por lógica se esta basando en lo establecido en la regla general.

NOVENA.- Es de considerarse, que en nuestra Ley laboral existen, salvo opinión en contrario, la aplicación de términos jurídicos que no son acordes a los objetivos que se persiguen en el contrato colectivo de trabajo, ya que no es lo mismo revisar dicho contrato que modificarlo; tan es así, que podemos especificar en base a lo establecido en vocablo jurídico, que el término jurídico revisar significa: volver a ver, examinar, investigar etc., por lo tanto no se puede considerar como sinónimo de modificar, cambiar, variar, transformar etc., Y no es de ignorarse, que es cierto que la revisión del contrato colectivo siempre se da antes de la modificación; dejando claro que la revisión del contrato colectivo, es solo como su nombre lo indica, el de llevar a cabo un análisis previo y no la modificación en sí.

DECIMA.- Se puede decir que en la actualidad, carece de practica la clasificación de los diferentes tipos del contrato colectivo de trabajo que hace mención el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en forma concreta, se debería establecer que todo contrato colectivo, ya sea por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada; aparte de ser revisado debe de ser modificado de acuerdo a las circunstancias económicas que se susciten en los costos de producción, y establecerse únicamente como único requisito para tener efectos de validez y certeza jurídica; lo establecido en el contrato colectivo, y para que éste término tenga efectos legales debe de haber tenido conocimiento la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, con el deposito de dicho contrato, acorde a lo establecido en el párrafo final de la fracción tercera del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.- Es necesaria una reforma estructural de la Ley Federal del Trabajo, ya que analizando el artículo 399 de la ley antes citada, su fracción I, salvo opinión en contrario, se puede decir que resulta en la actualidad del todo obsoleta; la fracción primera del numeral antes citado, ya que hace referencia al contrato colectivo por tiempo determinado, es decir que dicho contrato dará fin a las relaciones de trabajo en el lapso de dos años, por lo cual es obsoleto que se pretenda llevar a cabo una revisión contractual, con el objetivo de llevar a cabo una modificación en las relaciones individuales de trabajo, cuando sabemos que por lo regular en la vida jurídica de los contratos colectivos su revisión es cada dos años, luego entonces, es de considerarse que es más aplicable una vez concluido el término de duración, y si existe el acuerdo de

ambas partes de continuar la relación laboral es más procedente celebrar un nuevo contrato colectivo con todas las formalidades, acorde a las nuevas cláusulas que deban regir su aplicación entre ambas partes.

Por otro lado, las fracciones II y III, del multicitado artículo y acorde a lo antes referido, es de considerarse que es inútil el de que se enumeren los diferentes tipos de contrato colectivo; ya que sería más práctico que se estableciera, *que todo contrato* colectivo se podrá revisar y después modificar al transcurrir los dos años, como lo establece la ley, en virtud de que estos contratos colectivos celebrados son a largo plazo y cumplen con la formalidad de la figura jurídica de la revisión, es decir más de dos años.

Se puede considerar que el cómputo de este término se atenderá a lo convenido en el contrato colectivo, o en su defecto a la fecha de depósito del contrato ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje según pueda ser el caso.

DECIMA SEGUNDA.- Analizando el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, es de considerarse que se debe de adecuar a la realidad económica de los medios de producción, y éste salvo opinión en contrario debe de corregírsele la confusión que genera ya que establece; *que la prórroga del contrato colectivo de trabajo, será por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado;* luego entonces y ejemplificando, podemos referir lo cual se puede considerar como un error de redacción, ya que a un contrato colectivo que se le ha fijado un plazo de duración de veinte años, y que ninguna de las partes haya

solicitado su revisión o en su defecto se haya hecho valer el derecho de huelga dentro del término señalado por éste artículo en discusión (400) y que no sufriera ninguna modificación, automáticamente se prorrogara por un periodo igual al de su duración o en su defecto se volverá indeterminado; se puede decir que es violatorio a las garantías laborales establecidas a favor de los trabajadores en el artículo 123 Constitucional, ya que no podría ser posible que un contrato colectivo estuviera vigente y sin sufrir ninguna modificación por un periodo de veinte años,

En conclusión se puede considerar que el multicitado artículo debería establecer que los contratos colectivos de larga duración, deberán de ser imprescindiblemente revisados cada dos años, o por otro lapso de inalterabilidad igual, al establecido en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- BUEN, Néstor de Derecho del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa. México, 2000, 13ª Edición.
- 2.- BUEN, Néstor de Derecho del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa. México, 1990.
- 3.-BUEN LOZANO, Néstor de La Decadencia del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2001.
- 4.-- BUEN LOZANO, Néstor de. La Decadencia Derecho del Trabajo.6ª Edición. Editorial, Porrúa. México 2001
- 5.- CONTRATO COLECTIVO DEL trabajo, Cronológico. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Secretaria de Capacitación y Adiestramiento. México 1991.
- 6.- CRONICA DE 27 AÑOS DE LUCHA SINDICAL AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. *Secretaria de Prensa del Sindicato Nacional de trabajadores del Seguro Social. México 1970.*
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8ª Edición. Editorial, Porrúa. México 1998.
- 8.-.DE LA POZA, José Maria. Seguridad e Higiene Profesional. Editorial, Paraninfo. España 1990. 10.- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial, UNAM. México 1980.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario, EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. México 2002, Editorial Porrúa 12ª Edición.
- 10.- GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Editorial, Porrúa. México 1994.
- 11.- GUTIERREZ ARAGÓN, Raquel. Lineamientos de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.10ª edición. México, 1995.

13.- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Editorial, Limusa, Noriega. México, 1989.

14.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Editorial, Porrúa. México 1967.

15.- MARGADANT, S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. 11ª Edición. Editorial, Esfinge. México 1994.

16.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Editorial, Porrúa. México 1967.

17.- RUIZ NAFAUL, Víctor, Constitución Seguridad Social y Solidaridad. Subdirección General Jurídica, Coordinación General de Comunicación Social, Instituto Mexicano de Seguro Social. México 1992.

18.- RUIZ MORENO Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. 3ª edición. Editorial Porrúa. México, 1999.

19.- SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.

20.- SANCHEZ VARGAS, Gustavo, Orígenes y Evolución de la Seguridad Social en México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM. México 1963.

21.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual del Derecho del Trabajo. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México 1992

22.- MARGADANT, S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. 11ª Edición. Editorial, Esfinge. México 1994.

23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1981.

24.- TENA SUCK, Rafael e IITALO MORALES, Hugo *Derecho Procesal del Trabajo*. 5ª Edición. Editorial Trillas. México 1999.

MARCO JURÌDICO (LEGISLACIÒN)

1.- CONSTITUCIÒN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ediciòn . Editorial, Porrúa. México

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. TRUEBA URBINA, Alberto. Editorial, Porrúa. México 2002.

3.- LA CONSTITUCIÒN Y SU INTERPRETACIÒN POIR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÒN CD. Coordinaciòn General de compilaciòn y Sistematizaciòn de Tesis de la SCJN. ISBN 968-5153-92-2. Segunda Versiòn: Octubre de 2000.

4.- LEY GENERAL DE SALUD.

5.- IUS 2005-CD; PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÒN, *JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917- 2005*. Direcciòn General de la Coordinaciòn de Compilaciòn y Sistematizaciòn de Tesis.

6.- LEY DEL SEGURO SOCIAL

7.- REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

8.- AGENDA DE SEGUERIDAD SOCIAL. Ediciones Fiscales ISEF. México 2006.

9.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO-CD;
Coordinaciòn General de Compilaciòn y Sistematizaciòn de Tesis de la SCJN ISBN 970 – 712–032-0

METODOLOGIA JURÌDICA

1.- Dr. DELGADO MOYA Rubén. Elaboración de Tesis. 1ª Edición 2004. Editorial Sista, S.A. de C.V. D.R.

2.- GARCIA FERNANDEZ Dora. Metodología de Trabajo de Investigación. Editorial Trillas, 2004, 2ª Edición. 86 Pag.

3. -HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Bapista Lucio. Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw – Hill. Interamericana Editores S.A.de C.V. Segunda Edición 1998 – 1999.

4 .LUZ ESTEVEZ Sandra y Rosalio buen rostro. Técnicas de la Investigación Jurídica Editorial, Oxford.

5.- LÒPEZ RUIZ Miguel. Elementos para la Investigación (Metodología y Redacción). 3ª Edición, 1998. D. R. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.