

Universidad de El Salvador

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales



EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

TESIS PRESENTADA POR

COLOMBO IGLESIAS BUSTILLO

PREVIA OPCION AL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.

4.C189
4c

27.1

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121812

RECTOR EN FULCIONES:

Doctor Mauricio Guevara Pacheco.

SECRETARIO GENERAL:

Ingeniero René Mauricio Mejía Niéñez.

~~SECRETARIO GENERAL~~

DECANO:

Doctor Manuel Adán Mejía Rodríguez.

SECRETARIO:

Doctor Selim Arturo Sánchez Campos.

TRIBUNALES EXAMINADORES

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Arturo Argumedo hijo.
1er. Vocal: Dr. Mauricio Alfredo Clará
2o. Vocal: Dr. Juan Hernández Segura.

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES:

Presidente: Dr. Oscar de Jesús Zamora
1er. Vocal: Dr. Mario Ernesto Mezquita
2o. Vocal: Dr. José Belarmino Jaime

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL:

Presidente: Lic. Salvador Valencia Robles
1er. Vocal: Dr. Manuel Adán Mejía Rodríguez
2o. Vocal: Dr. Jorge Alberto Gómez Arias

ASESOR DE TESIS:

Lic. Juan Carlos Castellón Murcia

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

Presidente: Dr. José Enrique Argumedo
1er. Vocal: Dra. Mirna Ruth Castaneda de Alvarez
2o. Vocal: Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos

I N D I C E

No. de Pág.:

Introducción.	1
CAPITULO I: NOCIONES PRELIMINARES:	
1) Denominaciones	2
2) Clasificación del Contrato Colectivo de Trabajo	5
3) Ventajas del Contrato Colectivo de Trabajo	8
4) Importancia del Contrato Colectivo de Trabajo	9
CAPITULO II:	
A) ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	10
B) BREVE RELACION DE SU DEVOLUCION	13
1) Su fase de prohibición	14
2) Su fase de tolerancia	14
3) Su explicación por el Derecho Civil	15
4) Su reconocimiento en Leyes Civiles	15
5) Su reglamentación en Leyes Especiales	15
6) Su elevación a garantía constitucional	16
CAPITULO III:	
A) LA DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	18
B) EL NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	21
1) Las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo	21
2) Los requisitos para la validez del Contrato Colectivo de Trabajo	22
a) Las ideas generales para la teoría de las nulidades	26
b) Aplicación a los casos concretos	33
3) La exigibilidad del Contrato Colectivo de Trabajo	36

CAPITULO IV:

CONTENIDO Y CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A) CONTENIDO	38
B) CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ..	44
1) Carácter es generales del Contrato Colectivo de Trabajo	44
a) El Contrato Colectivo puede únicamente celebrarse por un Sindicato de Trabajadores	44
b) La celebraci o n del Contrato Colectivo de Trabajo es obligaci o n del empresario	76
c) Forma de adquirir vida jur id ica del Contrato Colectivo de Trabajo	46
2) Los caracteres especiales del elemento normativo: El Contrato Colectivo de Trabajo, se extiende a todos los trabajadores del centro de trabajo, y es, por lo tanto un contrato de empresa	46

CAPITULO V:

A) LA RELACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO	48
B) LA NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	52
1) El Contrato Colectivo es una instituci o n de Derecho P u blico	54
2) El Contrato Colectivo es una fuente aut o noma de Derecho Objetivo	54
a) La u ltima explicaci o n contractualista	55
b) El Contrato Colectivo como fuente aut o noma de Derecho Objetivo	55
c) El Contrato Colectivo de Trabajo como Derecho de Clase	56

CAPITULO VI:

LA INTERPRETACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	65
---	----

CAPITULO VII:

LA ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

1) La duración del Contrato Colectivo de Trabajo	72
2) La rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo	74
3) La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.	75
4) La modificación del Contrato Colectivo de Trabajo	76
5) La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo	77
a) Formas generales de terminación	77
b) Causas concretas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo	79
c) Efectos de la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo	81

CAPITULO VIII:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Conclusión	84
Recomendaciones	91

INTRODUCCION

El presente trabajo no pretende agotar el tema del Contrato Colectivo de Trabajo, solamente busca resaltar aquellos aspectos que por su importancia no pueden pasar inadvertidos al tratar el tema.

Pretender una exposición exhaustiva sobre el particular en un trabajo de tesis previo a la graduación es un dispendio de buena voluntad, pues, es comprensible que tal pretensión está lejos de ser realizable, aún por el más estudioso de la disciplina laboral, si se tiene en cuenta la constante renovación de sus conceptos, pues, su naturaleza de disciplina social la hace eminentemente mutable y flexible y sujeta a los más variados criterios.

Quiero si, dejar constancia de mi interés por la institución escogida para este trabajo, aunque comprendo que si mi esfuerzo no se ve con tolerancia, dará lugar a las más variadas críticas, pero mi objeto no es el de ilustrar al que sabe, sino exponer algunas ideas que puedan servir al lector que carece de avanzados conocimientos sobre esta institución.

El tema que desarrollaremos, actualmente ha tomado gran impulso como medio de resolver y prevenir diferencias surgidas a causa de esa relación inevitable entre los hombres vinculados por el proceso de producción, pues, bien sabido es, que nadie en este mundo puede sustraerse de encontrarse en uno de esos dos extremos que origina el trabajo: o se es trabajador o se es patrono, por supuesto que reconocemos que hay trabajadores independientes, pero esto no interesa para nuestro cometido, para nuestro trabajo nos interesa el trabajador que depende de un patrono.

Nuestro trabajo lo dedicamos a aquellos aspectos del contrato, que si bien desde un punto de vista legislativo aparentemente carecen de importancia, desde un punto de vista académico despiertan curiosidad investigativa.-

CAPITULO I

NOCIONES PRELIMINARES

1.- Denominaciones. 2.- Clasificación del Contrato Colectivo de Trabajo. 3.- Ventajas del Contrato Colectivo de Trabajo.- 4.- Importancia del Contrato Colectivo de Trabajo.

1.- DENOMINACIONES: El nombre de Contrato Colectivo de Trabajo con que se conoce a la institución que abordamos en este trabajo, tiene su arraigo en una concepción civilista. En el siglo XIX, en que hace su aparición, la doctrina de Derecho Civil no admitía más fuentes de obligaciones que no fueran el contrato y la ley. Y siendo que el llamado contrato colectivo de trabajo en su origen consistía invariablemente en un acuerdo de voluntades, entre una comunidad de trabajadores y un empleador; por tanto o bien la figura era un contrato productor de obligaciones o no producía ningún efecto jurídico.

Su calificación de Colectivo, quiere resaltar la característica de una de las partes; la de estar constituida por una colectividad de trabajadores, con intereses profesionales comunes.

Según cita hecha por el Dr. Aníbal Mestre Fuenmayor(1) han sido usados indistintamente diferentes denominaciones para identificar la institución, así en la doctrina Alemana representada por Nipperdey y Kaskel principalmente lo denominan "TARIF VERTRAG", es decir, contrato de tarifa; las corrientes jurídicas Francesas lo conocen con el nombre de "Contrato Colectivo o Convention Collective de Travail"; y en Sudamérica, Krotoschin, Cabanellas, Garzon Ferreya; -

(1) DR. ANIBAL MESTRE FUENMAYOR. "El Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Venezolano". Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zulia, Año VII Mayo-Agosto 1967, No. 20, Pág. 39.

Caldera y Parisca Mendoza, usan como equivalente los términos de Contrato Colectivo, trato colectivo o contratación colectiva y contrato de tarifa.

Por otra parte los Mexicanos Lombardo Toledano y Mario de La Cueva, lo llaman el primero "Contrato Sindical"; mientras La Cueva manifiesta que la denominación de "Contrato Colectivo de Trabajo, fué una necesidad en los orígenes de la institución, pero hoy es inadecuado".

Rodolfo A. Napolí, niega importancia a los términos y definiciones que al respecto se hayan propuesto.

En la URSS, los autores Larisa Pisarevo, Igor Riázhskij le denominan "Contrato Colectivo"(1) simplemente o bien "Convenio Colectivo". Este último término es usado también por Francisco de Ferrari, rechazando la proliferación de definiciones como de denominaciones(2).

A pesar de los esfuerzos realizados por los distintos tratadistas representantes de las más variadas escuelas, no han podido encontrar hasta ahora, un término apropiado que refleje la propia naturaleza de la institución.

Si bien el término Contrato Colectivo de Trabajo fué una necesidad en los orígenes de la institución, hoy resulta inadecuado, el hecho de haberse popularizado es la principal razón para seguirlo usando.

Por último el Dr. Aníbal Mestre Fuenmayor(3) creyendo haber encontrado el término apropiado a la naturaleza de la ins

(1) Larisa Pisareva, Igor Riázhskij. "El Contrato Colectivo en la URSS. Editorial Profizdat del Consjeo Central de los Sindicatos Soviéticos, año 1980, Pág. 10.

(2) Francisco de Ferrari. "El Derecho del Trabajo", Vol.IV Las Relaciones Colectivas, Segunda Edición actualizada Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974, Pág. 374.

(3) Dr. Aníbal Mestre Fuenmayor. "El Contrato Colectivo en el Derecho Venezolano", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zulia, año VII Mayo-Agosto 1967, No. 20, Pág. 40.

titución propone que la figura jurídica llamada Contrato Colectivo de Trabajo debe denominarse "PACTO PROFESIONAL DE TRABAJO", "ya que también el término "Colectivo" se presta fácilmente a confusiones, pues "Colectivo", para los efectos de esta institución no quiere decir número, sino interés profesional". Yo creo, que en el estado actual de la doctrina, que se ha visto imposibilitada de dar una explicación categórica y convincente de la naturaleza de la institución, cualquier término que se adopte no recoge todos los elementos esenciales de la institución y por lo tanto se vuelve refutable, por ejemplo, como podría ser llamado PACTO aquel que rige por obra de los árbitros cuando las partes no hayan podido ponerse de acuerdo. Si bien en este caso recibe el nombre de Laudo Arbitral, naturaleza y objeto, son idénticos unos y otro. Creo pues que ha de seguirse investigando hasta abordar a la cabal naturaleza de la institución jurídica y solo entonces podrá adoptarse el nombre que haga relación exacta a su esencia.

Mientras tanto me parece más acertado el uso del término "convención colectiva" que el de Contrato Colectivo; ya que si bien la ley, es decir, nuestro Código de Trabajo en sus Arts. 269 y 288, ha establecido la diferencia entre Contrato Colectivo de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, esta diferencia se reduce a una mera circunstancia, cual es de que si en la concertación del contrato la parte patronal no es un Sindicato, entonces le llama Contrato Colectivo de Trabajo, pero, si el patrono es un Sindicato, le llama Convención Colectiva de Trabajo. Pero en realidad la naturaleza y efectos de ambas figuras son idénticas, considero, pues, que no hay fundamento substancial para la diferenciación. El término Convención Colectiva de Trabajo bien puede asimilar a ambas figuras y su uso me parece más apropiado, pues, este término lleva implícita la idea de Colectividad, que es una característica común en la figura laboral; mientras que el término Contrato, evoca la idea de la singularidad de las partes.

2.- CLASIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Tradicionalmente la doctrina clasifica el contrato colectivo de trabajo en "Contrato Colectivo Ordinario" y Contrato-Ley, una moderna tendencia busca encuadrar estas figuras jurídicas, como especies de un género, la CONVENCION COLECTIVA.

El Contrato Colectivo Ordinario, nace como una reacción natural, a los abusos de los patronos, quienes protegidos por el carácter individualista de la relación de trabajo del siglo XIX habían hecho del contrato de trabajo un contrato de adhesión de naturaleza civil.

Puede decirse que fué el instinto de conservación el que llevó al trabajador explotado a la búsqueda del medio que pudiera liberarlo de la cruel explotación a que la relación capital-trabajo lo tenía sometido. El doctor Aníbal Mestre Fuenmayor refiriéndose a las causas que provocaron el nacimiento de la Contratación Colectiva dice(1) "cuando los grandes inventos de los siglos XVIII y XIX, descubren nuevas fuentes de energía y nuevos sistemas de producción y trabajo, cuando el pequeño taller se ve sustituido por los artefactos de la moderna fábrica, cuando los pequeños grupos de individuos se transforman en multitudes humanas, cuando entra en juego la concurrencia, ya ninguna de las partes podía atenerse a la bondad y simpatía de las cláusulas vagas e imprecisas, sino que cada cual se ingeniaba para aprovecharse de esta vaguedad e imprecisión y la intervención del Estado en la disciplina de las relaciones entre obreros y empresarios, suprimida como quedó la agrupación gremial, se hizo necesaria para refrenar la "dictadura del patrono" que frente al trabajador desorganizado, inerme e indefenso, éste, con su omnipotente fuerza de capital, surgió como arma de defensa, la organización prole-

(1) Dr. Aníbal Mestre Fuenmayor. "El Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Venezolano". Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zulia, Año VII -- Mayo-Agosto 1967 No. 20, Pág. 76.

taria que hostil y reivindicadora frente al patrono, oponía a la fuerza del capital la fuerza del número".

El mencionado autor, continúa diciendo "nos encontramos, pues, ante el fenómeno cierto y reconocido de que los trabajadores para mejor defensa de sus derechos abandonan el individualismo característico de los primeros tiempos del liberalismo, para, siguiendo las consignas del manifiesto comunista de Marx Engels (1848) agruparse bajo el signo de un denominador común, cual era evitar todo abuso por parte de los patronos y sustituir, cuando fuera oportuno y conveniente, la actitud defensiva por la ofensiva, adoptando su actitud de clase. Y esta aparición clasista, profesional era la que iba a traer consigo como consecuencia, el nacimiento de la nueva figura de contratación: "La Colectiva".

El contrato-ley, la otra especie de convención profesional, nace a partir del desarrollo de la concepción colectivista, del trabajador, al darse cuenta éste, que su problema como trabajador, no se limitaban a su persona ni a los compañeros de un mismo centro de trabajo, sino que era común a todos los de su clase, la lucha ya no se limitó a conseguir mayores condiciones de trabajo y salarios, para los que prestaban su servicio en una o varias empresas, sino que a partir de entonces la lucha recogía nuevas dimensiones, pues buscaba uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una determinada rama de la industria de una región económica o geográfica; de este jalón de la clase obrera, pues, nace el otro tipo de convención profesional que la doctrina llama contrato-ley y que a nuestro entender, la nueva figura realiza un alejamiento mayor del carácter de contrato.

Otra clasificación, quizá muy pródiga pero menos didáctica es la de Manuel Alonso García(1) para quien la figura jurí-

(1) Manuel Alonso García. "Curso de Derecho del Trabajo". Séptima Edición actualizada. Editorial Ariel, Pág. 198.

dica de que tratamos toma el nombre de Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, clasificándolo "por su ámbito funcional de extensión en: a) de empresa; b) industriales o por rama de actividad; c) profesionales. Por su ámbito territorial en: -- a) locales; b) comerciales; c) provinciales; d) interprovinciales; f) nacionales. Por sus efectos, en: a) convenios colectivos sin efecto normativo; b) convenios colectivos normativo limitado únicamente a los miembros de las asociaciones pactantes; c) convenios colectivos con efecto normativo extensivo a todos los miembros de la profesión o de la industria. Por el modo de elaboración y establecimiento en: a) acuerdos colectivos con interferencia del Estado; b) verdaderos acuerdos colectivos, sin intervención del Estado, que pueden subdividirse en a) Acuerdos-convención, en que el pacto nace directamente como consecuencia de la negociación entre las partes; b) Acuerdos-deliberación, nacidos de la elaboración llevada a cabo por organismo creados para tal fin en el seno de las propias organizaciones profesionales; c) Acuerdos-resolución, en que el pacto nace por conciliación o por arbitraje, bien voluntario, bien obligatorio. Por su contenido, en: a) fundamentales cuando las cláusulas en los mismos contenidos constituyen las condiciones básicas de los contratos individuales de trabajo; b) complementarios, en aquellos supuestos en los que sus disposiciones complementan o se articulan sobre otras normas previas, que les sirven, en realidad, de punto de partida; c) interpretativas, si las normas del pacto no encierran una función reguladora, sino meramente aclaratoria de otras contenidas en pactos distintos o en precepto de naturaleza diferente; d) originarios, en aquellos casos en los que el pacto no se constituye sobre un precedente que continúa vigente en algunas de sus partes, y e) modificativos, si sustituyen o modifican determinadas cláusulas de otro anterior. Por el tiempo de duración, en: a) convenios colectivos de duración determinada o por tiempo cierto, y b) convenios colectivos de duración indefinida".

3.- VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Si bien el contrato colectivo de trabajo es una conquista de la clase obrera, no debe pensarse que representa ventajas única y exclusivamente, para los trabajadores, de esta institución se benefician también los empresarios o empleadores, veamos pues, cuales son estas ventajas para unos y otros.

El contrato colectivo representa para los trabajadores las siguientes ventajas: a) mejora de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores; b) realiza el principio de igualdad; c) el contrato colectivo de trabajo favorece la -- creación y organización de servicios sociales en beneficio de los trabajadores, por ejemplo escuelas, enfermerías, campos de deportes, centros culturales, etc. Para los patronos no obstante el recelo de ellos en la institución representa algunas ventajas, claro está que al principio no recibía el interés del patrono, pues recuérdase que bajo la influencia del liberalismo el contrato individual de trabajo fué ni más ni menos que un contrato de adhesión de naturaleza civil el que para el patrono representaba la oportunidad de imponer su voluntad, pues, más que un contrato era un reglamento de trabajo, de donde resulta lógico que viera con animadversión la nueva institución, pues por más ventajas que pudiera representar, jamás eran tan a su gusto como las que se adjudicaba con la antigua fórmula de contratación.

De modo que al transcurrir el tiempo el desarrollo de la conciencia de clase explotada, aunó a los trabajadores y su fuerza llegó a ser tal que el patrono, tuvo que reconocer el nacimiento de la nueva fórmula de contratación y no le quedó más alternativa que buscar las ventajas que pudiera aprovechar de ella.

Entre estas ventajas podemos señalar: a) el patrono obtiene paz en su empresa, dado que el contrato se celebra para un período determinado, durante el cual se está garantizando que no surgirán conflictos; y, b) por el principio de igualdad de condiciones de trabajo, se favorece al patrono, porque, nadie puede exigirle mayores condiciones.

Una crítica que se le hace al contrato colectivo de trabajo es la referente a las consecuencias de aplicación del principio de igualdad, al no estimular a los obreros más capacitados o de un rendimiento mayor, pero parece quedar justificada la aplicación de tal principio al favorecer a todos a cambio del sacrificio de una minoría.

4.- IMPORTANCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Podemos decir que la importancia del contrato colectivo de trabajo radica primordialmente en su preocupación por lograr la igualdad de patronos y trabajadores en sus relaciones laborales, siendo este concepto de igualdad el que impulsa y fundamenta la aspiración del trabajador de mejores condiciones de trabajo con el objeto de sacudirse la hegemonía patronal a que en alguna medida sigue sometido.

El contrato colectivo de trabajo es asimismo importante porque: 1) es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad; 2) el contrato colectivo de trabajo concretiza los mandatos del derecho del trabajo; 3) el contrato colectivo tiene como misión mejorar en beneficio de los trabajadores el derecho legislado y significa una enorme ventaja: es vehículo de progreso de la clase trabajadora y salva la lentitud de la ley.-

CAPITULO II

- A) Origen del Contrato Colectivo de Trabajo.
- B) Breve relación de su evolución: 1.- Su fase de prohibición. 2.- Su fase de tolerancia. 3.- Su explicación por el Derecho Civil. 4.- Su reconocimiento en las Leyes Civiles. 5.- Su reglamentación en Leyes Especiales. 6.- Su elevación a garantía constitucional.

A) ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Hay autores que fijan la génesis de la institución que nos ocupa, en sus primeras manifestaciones en la edad media, haciendo referencia a las luchas desatadas en el interior de las corporaciones entre compañeros y maestros, quienes juntamente con los aprendices formaban la estructura de ese sistema cerrado que prevaleció en aquellos tiempos.

El divorcio de intereses de maestros y compañeros, intensificó en estos la solidaridad entre sus integrantes haciendo surgir entre ellos la conciencia de clase, de una clase explotada; mientras que los maestros sustrayéndose del papel de protectores de aquellos, desarrollaron, en cambio ambiciones empresariales y una vocación a la explotación del trabajo del asalariado. Los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y trabajo; surgiendo así los pactos a que se refieren los autores alemanes, entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros, -- pues, el estado había permitido que la corporación fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; los viejos pactos de la edad media nacieron como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo.

Otros autores, entre ellos el profesor Stahc, señalan como contratos colectivo los acuerdos logrados por los tejedores de Speyer en los años de 1351 y 1362. Asimismo son -

señalados por Hueck Nipperdey como contratos colectivos los -- convenios celebrados para los tejedores de Estrasburgo en el año de 1363 y otros en el año 1437 para las Herreros de Thor.

Estos pactos, relatan los autores citados, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre la corporación y la -- Asociación de Compañeros y servían para poner fin a las pugnas surgidas entre ellos.

Las principales cláusulas que contenían se referían a -- las condiciones de admisión de aprendices y compañeros; era -- usual que aparecieran normas declarando que en los talleres de los maestros se utilizaran a los miembros de la asociación de compañeros, en lo que muchos autores, ven el antecedente de -- las cláusulas de exclusión, se fijaban también los salarios -- que debían pagar los maestros; y por último se establecía co- rrientemente que el día de descanso era el lunes.

El esbozo que hasta aquí se ha expuesto refiere a aquellos acontecimientos históricos en los cuales se veían ya manifes- taciones de lo que actualmente se conoce como convenciones -- profesionales o contrato colectivo, a continuación haremos un esbozo en cuanto al aparecimiento del contrato colectivo pero, ya perfectamente conformada como institución laboral con sus rasgos característicos modernos.

Pues bien, el contrato colectivo, caracterizado con sus rasgos de institución laboral moderna, apareció en la segunda mitad del siglo XIX con la forma de contrato colectivo ordi- nario, precisamente en Inglaterra en el año de 1862 para re- gular el trabajo de los tejedores de lana.

El contrato colectivo de trabajo nació como una necesi- dad de legítima defensa de los trabajadores pues hasta fina- les del siglo XIX, las condiciones de trabajo y su justa re- muneración fueron fijadas por el patronono, quien no consul- taba más que a su voluntad para ello, y ya lo hemos dicho, el patrono imponía su voluntad en la relación laboral a través -- de un contrato de adhesión, de derecho civil, pues las leyes imperantes en esa época no comprendían que la naturaleza del derecho laboral era distinta a la del derecho civil.

Esto es lo que vino ocurriendo a partir de la revolución francesa, pues de este proceso social histórico nacieron los conceptos de igualdad y libertad de todos los hombres ante la ley; instituyendo así el régimen de la libre contratación y recurrió, con ayuda de la lógica, a la idea del contrato para organizar las relaciones entre los hombres, tomando como base el concepto de igualdad entre los hombres.

Al proclamarse la libertad ética de todos los hombres, fundamentaba la revolución, una desigualdad económica-social que en definitiva venían a ser verdaderas limitaciones de la libertad para quienes su situación económica los colocaba en desventaja frente a los económicamente fuertes. La inspiración revolucionaria, pues no correspondía a la realidad de la vida. Para establecer condiciones justas y humanas de trabajo, era necesario que las partes contratantes dispusieran del mismo grado de libertad, del mismo poder.

Agobiado el trabajador por las duras condiciones de trabajo que el patrono le imponía, se desarrolló en él la necesidad de unificar sus fuerzas con los de su clase, y poder así enfrentar con más eficacia las arbitrariedades de los patronos, dando paso en esta forma que una organización con mucho más fuerza que individualmente considerado lo representará en lo sucesivo en las cuestiones de interés laboral. Nace así la institución del contrato colectivo apoyándose en la libertad de coalición y de asociación que también su conquista fué el fruto de años y años de lucha de la clase trabajadora. Por eso el autor Manuel Alonso García(1) dice: "El origen de los pactos colectivos se encuentra, por ella, en el nacimiento de los sindicatos, a través de los cuales se realizan esos acuerdos, que rompen la estructura individual de la contratación laboral anterior para fijar las condiciones en -

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima Edic. actualizada Editorial Ariel, Nov. de 1981, Pág. 197.

que esos contratos individuales han de celebrarse. Dos notas configuran definitivamente el deseolvimiento de los pactos colectivos: la representación y la normatividad".

B) BREVE RELACION DE SU EVOLUCION.--

La evolución que ha experimentado el contrato colectivo está determinada por su fuerza expansiva. Si en un principio el pacto se limitó a regular las condiciones de trabajo en -- una empresa o empresas determinadas, la acción sindical extendió esos efectos, mas tarde, a todos los trabajadores, cualquiera que fuese la empresa en que desempeñasen su labor. -- Finalmente, la última fase del contrato colectivo la marca un fenómeno de generalización todavía más amplio: se pierden de vista las situaciones concretas, incluso las de carácter sindical, para incidir sobre el aspecto profesional, considerando encuadrado en los límites de la convención a todas las empresas y trabajadores que realizan una actividad determinada. Con ello, es claro que el pacto colectivo dada ya la carencia de uniformidad de condiciones que han de presidir las relaciones de trabajo en empresas muy distintas aunque definidas todavía por el común denominador de la misma actividad tenderá a convertirse en un instrumento jurídico de fijación de límites mínimos.

Por otra parte, se evidencia la evolución del pacto colectivo en otro manifiesto sentido: el que viene dado por la -- ampliación de la materia objeto de convención.

Si inicialmente ésta se redujo a los salarios, pasó después a contemplar también los aspectos jurídicos de la relación de trabajo, sustituyéndose en esta forma a las regulaciones legales que con anterioridad se habían dictado en favor de algunos gremios (sindicatos) y en relación a unos pocos aspectos, considerados esenciales. El contrato colectivo deja de ser contrato de tarifa, para convertirse en convenio de condiciones de trabajo.

Resulta difícil señalar épocas a fechas precisas en la -

evolución del contrato colectivo de trabajo, manifiesta Mario de la Cueva(1) y sigue, por lo que será preferible describir su evolución aún cuando, en ocasiones, interfieran dos épocas: 1) SU FASE DE PROHIBICION: Esta es una etapa previa al desenvolvimiento del contrato colectivo como figura jurídica tendiente a resolver diferencias laborales, es una consecuencia reinante en esa época. El mercantilismo por ejemplo quería el progreso de la industria, para cambiar las mercancías por oro y los Estados Europeos, según sabemos, fueron hostiles a las asociaciones de compañeros.

La fisiocracia y la Escuela Liberal, con su política de Laissez-faire, tampoco veían con buenos ojos la reglamentación colectiva del trabajo. Finalmente, las leyes de Inglaterra y de Francia que prohibieron la coalición y la asociación profesional, hicieron imposible la celebración de los contratos colectivos(2).

2) SU FASE DE TOLERANCIA: desde el año 1824 era posible celebrar en Inglaterra contratos colectivos, pero los empresarios no tenían la obligación de aceptarlos; la fuerza del movimiento obrero, por otra parte, era reducida y generalmente perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad del siglo variaron las condiciones; la unión de los trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patronos; poco a poco cedió el capital y los contratos colectivos se generalizaron; algunos gobiernos de Francia, particularmente Millerand les dieron gran impulso.

(1) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1954, Pág. 472.

(2) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edic., Editorial Porrúa, S.A. México, 1954. Pág. 474.

3) SU EXPLICACION POR EL DERECHO CIVIL: Al generalizarse el uso del contrato colectivo la doctrina y la ley fueron cogida de sorpresa, pues hasta ese momento no se habían ocupado de la nueva figura jurídica. Nació la institución en el campo del derecho privado, porque no se refería a la estructura y actividad del Estado; regulaba relaciones entre los particulares. -- Por tanto, la única figura que podía explicarle, era el contrato. Algunos autores hicieron grandes esfuerzos por explicarlo a través de la concepción del contrato civil, sin lograr una explicación satisfactoria del nuevo instituto.

También hay autores que le niegan la existencia jurídica como el eminente maestro francés, Marcel Planiel.

4) SU RECONOCIMIENTO EN LEYES CIVILES: Ante la impotencia de la doctrina civil de proporcionar una explicación satisfactoria del nuevo instituto, tuvieron las leyes que reconocer el contrato colectivo de trabajo, así el nuevo Código Civil Holandés, del 10. de febrero de 1909, primera ley en el continente Europeo que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo.

También el Código Federal Suizo de las obligaciones, del 10. de enero de 1912 reglamentó la institución que nos ocupa.

5) SU REGLAMENTACION EN LEYES ESPECIALES: Aún con todos los esfuerzos realizados por los autores del Derecho Civil, - sus explicaciones se estrellaron contra los efectos que producía la Institución. Alemania se resistía a aceptar el carácter colectivo de la figura, en tanto Francia y Bélgica ya había reconocido y reglamentado la libertad de asociación profesional; pero el liberalismo cuya influencia determinante se extendió hasta 1914 quería dejar a la libre iniciativa de los grupos obreros y de los patronos, la regulación de sus relaciones. El profesor Cosentini, según cita de Mario de la Cueva(1) señalando el contenido del Art. 10 de la Ley Belga

(1) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1954, Pág. 475.

de Asociaciones Profesionales del 10. de marzo de 1898, sostuvo que era la primera ley que reconoció la legitimidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo la jurisprudencia del mismo país lo refutó, afirmando que el mencionado artículo se refería a los contratos individuales de trabajo que celebraba la asociación en representación de sus miembros.

Con seguridad pueden señalarse como las primeras reglamentaciones detalladas de la institución, las leyes alemanas del 23 de diciembre de 1918 y francesa del 23 de marzo de 1919. La ley Española del 21 de noviembre de 1931 es de suma importancia al respecto.

En nuestra América la reglamentación la inicia Chile con la ley del 8 de septiembre de 1924.

Hasta esta etapa se había impuesto la influencia del liberalismo, por tanto, así como no era posible obligar a una persona a celebrar un contrato individual de trabajo, tampoco se podía imponer un contrato colectivo de trabajo.

6) SU ELEVACION A GARANTIA CONSTITUCIONAL: El progreso logrado por el contrato colectivo de trabajo en su evolución, lo representa la garantía constitucional que le imprime el hecho de que entre las normas fundamentales aparezcan las que reconocen la existencia de la institución. Ha dejado de ser pues, el estatuto que se limitaba a reglamentar las relaciones entre trabajador y su patrono; para elevarse a norma constitucional que asegura la libertad de las estructuras económico-sociales y los derechos mínimos del hombre que presta a otro su energía de trabajo. El derecho colectivo de trabajo es la norma que garantiza la independencia de las fuerzas económicas entre sí y frente al Estado.

Señálense como primer texto constitucional que eleva a norma fundamental la institución del contrato colectivo, la de Weimar en su Art. 165, le siguieron las constituciones de México, Bolivia, Cuba, Guatemala, Venezuela, etc., ponemos la constitución de Weimar a la cabeza porque no obstante ser de

fecha posterior a la constitución Mexicana mucho se ha discutido si el Art. 123 de esta constitución comprende el derecho colectivo de trabajo. En cambio aquella expresamente lo dice.

Ya a partir de esta etapa, es pues, el contrato colectivo de trabajo una garantía social reconocida en la constitución y desde entonces las leyes secundarias pudieron declarar obligatoria su celebración para trabajadores y patronos. Con ello nació también la posibilidad de la sentencia colectiva, que es la decisión del Estado, fijando, en sustitución de la voluntad de trabajadores y patronos, las condiciones de trabajo.

CAPITULO III

A) La Definición del Contrato Colectivo de Trabajo. B) El Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo: Las partes en el contrato colectivo de trabajo. 2) Los requisitos para la validez del Contrato Colectivo de Trabajo: a) Las Ideas Generales para una Teoría de las Nulidades. b) Aplicación a los casos concretos. 3) La exigibilidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

A) LA DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Una definición en derecho jamás será de total aceptación, dado las diferentes interpretaciones o concepciones, - que cada autor tiene de cada institución integrante de una - rama de la enciclopedia jurídica, pues, se trata de una Ciencia Social. Pero resulta necesario delimitar en lo posible la institución que nos ocupa aunque en más de algún aspecto la definición escogida sea criticable. Pues, bien, con esta advertencia recogemos las ideas vertidas sobre este punto, - por el autor Francisco de Ferrari, quien expone que el concepto de la institución puede verse desde dos puntos de vista: - material y formal. "Desde un punto de vista material el convenio colectivo es una reglamentación de las condiciones del trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patronos o una o más organizaciones patronales, y, por la otra parte, - por una o varias organizaciones de trabajadores".

Desde el punto de vista formal, continúa el citado autor, "las definiciones varían necesariamente con los autores y los países, porque no son similares las legislaciones sobre la materia y porque no está cerrado aún el debate sobre la naturaleza jurídica de la convención Colectiva(1). Y pro-

(1) Francisco de Ferrari. "Derecho del Trabajo". Vol.IV, Las Relaciones Colectivas, 2a. Edic. actualizada, - Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1974, Pág. 377.

pone como generalmente aceptada la definición inspirada en la obra de DE VISCHÉE, que desde comienzos del siglo ha venido - reproduciéndose en lo ordenado por las leyes sobre la materia. Según ella, la Convención Colectiva es "la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales".

La anterior definición señalada por de Ferrari, tomándola de DURAND tiene el mérito de indicar en primer término, la naturaleza convencional del instituto.

Y continúa, "como se ve, si desde el punto de vista material puede ser confundida con un reglamento porque, en el fondo, es un acto de organización de la profesión, desde el punto de vista de las formas, esencial para el derecho, la convención colectiva es un Contrato".

Ya antes hemos comentado que nuestra legislación hace diferencia entre Contrato Colectivo y Convención Colectiva, únicamente porque en la primera figura el patrono participa sin ser sindicato; mientras que en la segunda el patrono o patronos se ha constituido en sindicato, así lo dispone el Código de Trabajo de la República en sus Arts. 269 y 288. De ahí que esta definición que aunque me parece bastante completa -- tiene el inconveniente de no corresponder a lo dispuesto en nuestra legislación en dichos artículos, razón por la cual no la abrazamos para delimitar el tema de nuestro trabajo.

J. Jesús Castorena(1) propone una definición extensiva al considerar dentro de la figura, al laudo arbitral, voluntario o forzoso, y dice que "Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindi-

(1) J. Jesús Castorena. "Manual de Derecho Obrero", Derecho Sustantivo, 6a. Edic., México 1973, Pág. 287.

catos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, por un arbitro público o privado en que se delega por aquellos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma". Como puede verse Castorena conceptúa al Contrato Colectivo con caracteres normativos, que en definitiva trasciende a considerar la institución dentro del marco reglamentario, de lo que se deduce que el mencionado autor le niega de acuerdo a su definición los caracteres de contrato, idea que se ve reforzada con la intención del autor de incluir, dentro de la definición del llamado Contrato Colectivo de Trabajo, al laudo arbitral, tanto voluntario como forzoso.

Por la misma razón que no abrazamos la definición de -- Francisco de Ferrari, tampoco acogemos la de J. Jesús Castorena, es más este autor no solo toma como una misma cosa contrato colectivo y convención colectiva de trabajo, sino que también lo confunde con el Laudo Arbitral, volviendo difícil la situación.

Nosotros consideramos que el hecho de que el Código de Trabajo nuestro, en su Art. 512 haya tenido que decir expresamente que el Laudo Arbitral "... tiene el carácter de contrato o convención colectiva de trabajo..." es prueba suficiente de que el Laudo Arbitral no es un contrato colectivo de trabajo, sino que, por conveniencia nuestra ley lo asimila al contrato colectivo de trabajo.

Rechazando de estas definiciones aquellos elementos que chocan con las disposiciones de nuestra Ley Laboral, ensayaremos una definición acogiendo de ellas los elementos que a nuestro parecer armonizan con nuestra legislación. En este sentido podemos afirmar que el contrato colectivo de trabajo: - Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrono o patronos de la empresa o empresas y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esa o esas empresas, con el objeto de fijar las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales;-

así como los demás derechos y obligaciones que cada una de las partes vinculadas por este régimen contrae hacia la otra.

No solo nos concretamos a las condiciones de trabajo como objeto del contrato, sino que, lo extendemos a los derechos y obligaciones que cada una de las partes contrae hacia la otra, porque si bien el elemento normativo, que es el que regula dichas condiciones de trabajo, es lo esencial del contrato, el contenido de este no se agota en dicho elemento y así vemos -- que el contrato regula una serie de derechos y obligaciones de cada parte que se han generalizado tanto que jamás faltan en el contrato, por ejemplo la obligación contraída por el patrono del otorgamiento de un local para centro social de los trabajadores, etc.

B) EL NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

1.- LAS PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO.

El nacimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo, presupone la existencia de uno o más sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos. Es a estos sujetos de derechos y obligaciones, a quienes en derecho laboral se les da el nombre de partes en el contrato colectivo de trabajo.

Si bien en algunos de los primeros textos legales, una organización accidental o una simple coalición de trabajadores, podía celebrar válidamente un contrato colectivo, esto solamente puede explicarse hoy desde un punto de vista histórico. En el quehacer jurídico, para que un contrato colectivo o individual adquiriera vida jurídica, las partes que lo celebran deben ser sujetos de derecho, ya sea persona natural o persona jurídica. Se comprende que en los comienzos de la convención colectiva, por corresponder a una época en que no se había -- completado el proceso de la organización obrera no se había logrado todavía extirpar ciertos prejuicios del espíritu del -- trabajador, las primeras leyes permitieron que simples grupos de hecho pudieran celebrar válidamente un convenio colectivo. Pero actualmente tal irregularidad no se justifica. Los grupos obreros pueden desde luego, seguir oponiéndose a la nece-

sidad técnica de convertirse en persona jurídica porque en un régimen de libertad se permite el ejercicio de tal derecho.

2.- LOS REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Ha sido tradicional creer que Derecho Público es aquel referido al Estado, pero tal concepción se complica cuando normas que no se refieren a la estructura o actividad del Estado son de naturaleza pública.

Siendo el Contrato Colectivo de Trabajo un instituto de Derecho Público, el concepto de éste tiene que ampliarse para -- abarcar las normas que reglamentan la estructura y actividad -- del poder público, ya sea que este radique en el Estado o en -- otro organismo autónomo.

Nosotros consideramos que a la figura jurídica laboral -- identificada con el nombre de contrato colectivo de trabajo, se le ha forzado por los autores, para que acepte en su estructura requisitos que son propios del contrato civil. Esta tendencia obedece al hecho de atribuirle igual naturaleza, que a los contratos. Pero se ve claro que las características de los contratos civiles en lo que al contrato colectivo se refiere le quedan forzadas, lo cual nos lleva a concluir en dos posiciones: 1o.- O bien el concepto de contrato sufre una evolución a manera tal que el contrato laboral quede perfectamente adecuado; o, 2o.- Se evita definitivamente toda relación con los contratos, teniendo el deber académico de emprender su estudio para determinar sin duda su naturaleza.

Creemos que la primera hipótesis no es verosímil tanto en doctrina como en la legislación.

Veamos, para que pueda celebrarse un contrato civil válido, valga la expresión, deben converger a su celebración los requisitos siguientes: 1) la capacidad de las partes; 2) consentimiento exento de vicios; 3) Objeto lícito y 4) Causa lícita.

En el contrato colectivo de Trabajo para celebrarlo válidamente se requiere de una de las partes, una capacidad que difiere de la civil, pues, la parte trabajadora ha de estar cons

tituida en sindicato con personalidad jurídica y además ese sindicato ha de contar en sus filas como afiliados al 51% del total de los trabajadores de la empresa.

En Derecho Civil la capacidad es generada por dos circunstancias bien distintas, cuales son la mayoría de edad, y el pleno uso de las facultades mentales, vemos pues, que aún en la conformación de la capacidad existe diferencia entre una y otra figura. Si bien la capacidad patronal, tratándose de una persona natural sigue los principios generales del Derecho común, tratándose de un sindicato estaríamos en la misma situación de la parte trabajadora.

Consentimiento libre de vicios: El consentimiento, como manifestación de la voluntad, debe estar exento de vicios, o sea que no ha de ser obtenido por error, fuerza, dolo o engaño, ha de ser una libre determinación en respeto a la autonomía de la voluntad. Es esto posible en la celebración del llamado contrato colectivo de trabajo? Opinamos que no, pues tenemos de nuestra parte disposiciones legales como el Art. 271, Código de Trabajo que niega esa libre determinación cuando dispone la obligación tanto del patrono como de los trabajadores a negociar la celebración o revisión del Contrato Colectivo, cuando se lo pida la parte contraria, llenando los requisitos legales. En el estado actual de la legislación laboral no es posible a ninguna de las partes decidir por sí, si se ha o no de negociar un contrato; más bien se tiene la obligación de negociarlo si la otra parte lo solicita; a esto no le podemos llamar libre emisión del consentimiento.

Pero transitemos un poco más sobre la idea, supongamos por un momento que ambas partes se avienen a entrar a negociar un contrato colectivo, pero cuando se llega al tabulador de salarios ambas partes mantienen posiciones irreconciliables, por lo que se rompe la negociación en la etapa de conciliación, si se trata de los casos no sometidos a arbitraje obligatorio, el sindicato puede hacer estallar la huelga y mediante la huelga someter al patrono y hacerlo firmar el contrato colectivo. Podemos -

hablar de consentimiento libre de vicios de parte del patrono que se aviene a la firma del contrato en esas circunstancias?, definitivamente que no. La figura del contrato colectivo si bien tiene caracteres comunes con la figura jurídica del contrato civil, no debe ser confundida con ella, pues no soporta el examen hecho a la luz de los contratos entendidos en la concepción civilista que se tiene de ellos.

OBJETO LICITO: El objeto de un contrato es crear derechos y obligaciones, será ese mismo objeto el que persigue el contrato colectivo. El contrato colectivo tiene por objeto crear un marco jurídico conforme al cual han de desenvolverse las estipulaciones de las condiciones de trabajo en los contratos individuales, para la prestación de los servicios. Entonces su principal objeto es normar las condiciones de trabajo que deberán observarse en los respectivos contratos individuales. - Si alguna obligación se estipula en el contrato colectivo, el obligado sería cualquiera de las partes contratantes y no los trabajadores. De ahí pues, que el objeto del contrato civil - crear obligaciones, no coincide con el objeto del contrato colectivo: normar condiciones de trabajo que solo se actualizan si hay prestación de servicios bajo las nuevas condiciones de trabajo.

CAUSA LICITA: Podemos decir que causa en sentido general es el motivo que nos mueve o la razón que nos inclina a hacer alguna cosa.

Pero en derecho civil, la causa es para cada una de las partes la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte.

En la compraventa, la causa, para el vendedor, es el precio; y para el comprador la cosa.

En el llamado contrato colectivo, la causa no se ve emerger muy claramente.

Podríamos decir que de parte del patrono la causa es el recibir un servicio o trabajo, esto me parece acertado, pero, resulta que el servicio no lo ha de recibir de la parte que pag

ta el contrato, sino de una persona extraña a la celebración del contrato, introduciendo un nuevo elemento ajeno a la figura del contrato.

De parte de los trabajadores la causa la representa las mejores condiciones de trabajo pactadas por el sindicato con el patrono en el contrato colectivo. Pero estas condiciones para el trabajador derivan directamente del contrato individual y no del colectivo. Por lo que doctrinariamente hablando puede existir en un momento dado un contrato colectivo cuyas condiciones de trabajo pactadas no se hayan vertido aún en los contratos individuales, por lo que podría decirse que la causa en ese contrato está en suspenso, mientras sus normas reguladoras no se actualicen en los contratos individuales. Todo esto nos hace creer fuertemente que la figura laboral que examinamos carece de importantes características propias de los contratos y por lo tanto no debemos de exigirle un comportamiento igual al de los contratos.

Si la figura laboral de que tratamos, está sujeta a requisitos de validez, estos no son exigidos teniendo en cuenta su calidad de contrato, sino como cualquier institución o acto jurídico que debe observar un mínimo de requisitos en su constitución, como garantía de respeto al orden jurídico establecido con el objeto de preservar el orden público. En este sentido un contrato colectivo de trabajo, puede ser nulo al igual -- que lo puede ser una diligencia judicial, que no haya observado en su pronunciamiento, los requisitos que la ley exige.

De tal manera que los requisitos de validez del contrato colectivo, tienen la extensión que la categoría o naturaleza de la actividad que regula le permite.

El derecho laboral hemos sostenido en otra parte de este trabajo, lo concebimos como parte integrante de la naciente rama del derecho: EL DERECHO SOCIAL que no es ni público ni privado, sino que su campo de acción se traslapa en ambos sectores del derecho y la autoridad de sus disposiciones están amparadas por la finalidad que persigue, cual es, la realización

de la justicia social como mandato imprescindible a un estado - cargado de grandes responsabilidades rigiendo los destinos de - la compleja sociedad moderna.

Lo anterior no pretende negarle a la figura laboral el parentesco que tiene con el contrato, no, lo que pretende nuestra exposición es resaltar que los requisitos tradicionales de existencia, validez y eficacia están reducidos en el contrato colectivo a la medida que el bien que persigue el Derecho Laboral: - la realización de la justicia social, lo permita.

Lo que hace que el contrato colectivo de trabajo y el contrato civil sean completamente diferentes, pues, es su objeto. El contrato civil nace como un medio para el tráfico patrimonial. El Contrato Colectivo en cambio nace de la necesidad de reglamentar relaciones que antes que patrimoniales tienen por objeto realizar la justicia social.

a) LAS IDEAS GENERALES PARA UNA TEORIA DE LAS NULIDADES.

Se ha dicho anteriormente que las normas que rigen la validez del contrato colectivo de trabajo, no son exactamente - iguales a las que rigen la validez del acto jurídico en Derecho Privado. De tal manera que la afirmación de que al contrato que falten los requisitos legales, no surte efectos, es una afirmación que merece ser examinada detenidamente para ver si - está de acuerdo con la realidad del Derecho Laboral.

Dentro de estas diferencias señalaremos dos esenciales, suficiente para nuestro propósito.

1) En relación a la capacidad de las partes: en Derecho -- Privado, es decir, en Derecho Civil la capacidad es otorgada -- atendiendo al suficiente desarrollo Sicológico-mental del individuo. En lo laboral la capacidad se fundamenta en factores -- sociológicos-económicos.

Por eso, en lo laboral la edad requerida para ser capaz es mucho más corta que en lo civil. Nuestro Código establece para la parte trabajadora una capacidad restringida a los menores de 18 años y mayores de 12 años Art. 114 y 376 Código de Trabajo y una capacidad plena al mayor de 18 años Art. 376

Código de Trabajo.

La capacidad civil supone el suficiente discernimiento que habilita para realizar correctamente los actos jurídicos.

La capacidad laboral se habilita a más corta edad debido a la necesidad de proveer o ayudar al sostenimiento propio o de la familia y, está determinada por las condiciones sociales y de modesta economía de que disfrutaban las unidades familiares casi siempre miembros de la comunidad laborante.

2) El consentimiento. En Derecho Civil no puede hablarse de la validez o existencia de un acto jurídico si en él, el presunto obligado no ha consentido o bien se le ha forzado, mediante dolo, error, fuerza o engaño a consentir. En lo laboral, incluso, puede faltar ese consentimiento y el acto jurídico existe, Ej.: en la gran empresa moderna en otros países muchas veces la contratación se hace mediante lo que comunmente se llama enganche, de tal manera que el patrono ni siquiera ha entrado en pláticas con el trabajador y a veces ni lo conoce. Ya no digamos el consentimiento forzado del patrono que firma un contrato colectivo presionado por la huelga que le declararon los trabajadores.

Para hablar un poco sobre una teoría de la nulidad en laboral, se hace necesario tener a mano un concepto de lo que significa nulidad, de acuerdo con Planiol "un acto jurídico es nulo cuando se encuentra privado de efectos por la ley, independientemente que haya acaecido o no exista algún obstáculo natural que le haga inútil. La nulidad, por tanto, supone esencialmente que el acto podría surtir todos sus efectos, si la ley lo permitiera".

La falta de un elemento esencial para la formación o validez de un acto jurídico provoca como consecuencia la inexistencia o nulidad de dicho acto. Son pues una consecuencia inherente al orden jurídico, que hay que respetar. Pues, el orden jurídico mismo no puede atentar contra su validez o existencia sin llegar a negarse asimismo, si así lo hiciera la ley no sería un mandato imperativo. Las normas jurídicas han sido elaboradas pa

ra cumplirse, luego los actos contrarios a ellas no deben prevalecer; el orden jurídico está obligado a realizar coactivamente las normas y a impedir su violación. Si una conducta las contradice, como sanción se impone o bien la inexistencia del acto o la nulidad del mismo, con el objeto de destruir el acto contradictorio y sus consecuencias jurídicas que puedan favorecer al contraventor.

Ya aplicando las anteriores ideas al Derecho Laboral la mayoría de autores, dejan de ser concretos y se vuelven un tanto ambiguos; forzados y a disgusto abrazan tesis que sin manifestarlo representan una solución ecléctica, o bien una ambigüedad.

Veamos lo que dice de la Cueva, "Pues bien, el contrato colectivo de trabajo, según dijimos, es un acto jurídico y en esta virtud, si falta alguno de sus elementos constitutivos o uno de sus requisitos de validez, será inexistente o nulo. Esta conclusión nos parece ineludible y ciertamente la admitimos. Hemos afirmado varias veces que el Derecho del Trabajo actúa dentro de la órbita del orden jurídico total y nunca admitiremos el desconocimiento de los principios que forman la esencia de este orden jurídico". Hasta aquí parece que de la Cueva toma una posición franca, no obstante en el párrafo que sigue comienza a deslizarse hacia una nueva posición, cuando dice: Sin embargo, en el tomo primero de esta obra recordamos la transformación de las nulidades en cuanto atañe a los efectos que se originan por la declaración de nulidad: ciertamente que el principio es la destrucción retroactiva del acto y sus efectos, pero el principio no es absoluto y no siempre pueden producirse las apuntadas consecuencias retroactivas", y en busca de apoyo a su tesis cita a Lutzesco afirmando que "lo ilícito no debe conducir a lo injusto", o sea que la nulidad de un acto no debe producir consecuencias injustas.

Pero, cuando los efectos de la nulidad puedan alcanzar a terceros nos encontramos ante un problema mucho más complicado,

sobre el particular de la Cueva cita nuevamente a Lutzesco(1)-- expresando: "creemos que no es exagerado concluir que el efecto de la nulidad no es tan completo como lo sostenía la doctrina clásica. Muy por el contrario, a pesar de las exigencias -- formuladas en el nombre del orden público, a pesar de que la nulidad ha recibido la autoridad del carácter inflexible de la -- ley, aquella no quiere aceptar las virtudes que por tanto tiempo se trató de atribuirle. Aun respetando, en la medida de lo posible, el carácter abstracto y rígido que recibe de la ley, -- renuncia a él ante las situaciones adquiridas y demuestra la mayor flexibilidad cuando entre en contacto con las reglas ilícitas o inmorales creadas por la voluntad de los contratantes. Su papel, tal como ha sido trazado por la jurisprudencia, no es -- propiamente destructivo en todo caso. Este es el error de los clásicos.

Afecta el acto jurídico solo en el aspecto en que las partes han violado la ley, pero se detiene ante los hechos consumados si estos no son de tal naturaleza que comprometan al orden público, y se detiene porque prefiere sacrificar su autoridad para salvar el crédito y la seguridad de las transacciones, es decir, para no afectar los principios que son la piedra de toque del derecho de las obligaciones.

Mario de la Cueva(2) fundamenta su tesis partiendo de la -- diferenciación entre inexistencia y nulidad del contrato colectivo e inexistencia y nulidad de las relaciones individuales de trabajo, y así expresa que "para resolver los problemas de nulidad deben separarse dos tiempos en el contrato colectivo: a) -- desde su celebración hasta antes de que produzca efectos en las relaciones individuales de trabajo, y b) cuando ya se produjeron

(1) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. 1954, Pág. 641.

(2) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1954, Pág. 642.

esos efectos. En el primer tiempo, la inexistencia o nulidad --
sos susceptibles de operar con efecto absoluto. En el segundo,
en cambio, habrá que separar la inexistencia o nulidad del con-
trato colectivo, como tal de las posibles consecuencias sobre --
las relaciones individuales de trabajo que están regidas por --
él", y concluye con la máxima "pensamos, respecto de este últi-
mo problema que, en términos generales, la inexistencia o nuli-
dad del contrato colectivo no producen la inexistencia o nulidad
de las relaciones individuales de trabajo, ni de las cláusulas --
individuales que estén regidos por el contrato colectivo y que,
finalmente, la inexistencia o nulidad no operan retroactivamen-
te en perjuicio de los trabajadores".

De acuerdo a De la Cueva los efectos absolutos de inexis-
tencia o nulidad proclamado por la doctrina solo tienen valor --
antes que los efectos del contrato colectivo trascienda sobre --
las relaciones individuales de trabajo, lo que significa que el
contrato no llega a producir efectos. El elemento obligatorio
que junto con el normativo y la envoltura constituyen el ~~contrato~~
contrato colectivo, no entra plenamente en funciones, puesto, que por
definición, sirve para garantizar la efectividad del elemento --
normativo. Pero aún cuando se hubieran producido algunos efec-
tos entre la asociación profesional obrera y el empresario, po-
drían, sin gran dificultad evitarse en el futuro y aún destruir-
se retroactivamente.

Los efectos de la inexistencia o nulidad alcanzan únicamen-
te a los autores del contrato, pero no se dañan los intereses de
terceros.

La segunda hipótesis, más complicada aún que la anterior: --
cuando el contrato colectivo trasciende sus efectos a las rela-
ciones individuales de trabajo, se trata de determinar la suerte
de estas relaciones particulares y de sus cláusulas.

En el análisis de esta situación, De la Cueva vuelve al --
apoyo de la distinción entre la inexistencia y nulidad del con-
trato como tal y la inexistencia y nulidad de las relaciones in-
dividuales de trabajo. Manifestando que el contrato colectivo --

crea las normas que regirán la prestación de servicios individuales con mejores condiciones de trabajo que las concedidas por la ley; pero, las relaciones individuales de trabajo, gozan de autonomía frente al contrato colectivo. Las cláusulas de estas relaciones están normadas por el contenido del contrato, pero las relaciones mismas tienen vida propia, o sea, no se agotan en el contrato colectivo y nacen y mueren con independencia de él; esto último es cierto aún en los casos de cláusulas de exclusión, pues la relación individual de trabajo no nace del contrato colectivo, sino de un acto anterior. Como resultado de lo expuesto deben considerarse la inexistencia o nulidad del contrato colectivo, como tal y los efectos de estas inexistencias o nulidades sobre las relaciones individuales.

En nuestra legislación, el tema de las nulidades ha sido tomado con temor, y mucho más acentuado se revela ese temor en la institución del Contrato Colectivo de Trabajo.

Recordemos que en Derecho Civil la nulidad puede ser de derecho sustantivo y, nulidad procesal. Ubicándonos en el campo contractual dice el Art. 1551 C. Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes.

La nulidad puede ser absoluta o relativa.

Luego el Art. 1552: establece los conceptos de nulidad absoluta y nulidad relativa, diciendo: La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos, en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, son nulidades absolutas.

Hay asimismo nulidad absoluta en los actos contratos de personas absolutamente incapaces.

Cualquier otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato. Esto, en cuanto a la nulidad substantiva civil.

Luego tratándose de la nulidad procesal civil dice el Art. 1115 Pr. Ningún trámite o acto de procedimiento será declarado nulo si la nulidad no está expresamente determinada por la ley. Y aun en este caso no se declarará la nulidad si apareciere -- que la infracción de que se trata no ha producido ni puede producir perjuicio al derecho o defensa de la parte que la alega o en cuyo favor se ha establecido.

Procesalmente hay tres categorías de nulidad: 1) Tres nulidades absolutas no ratificables, contenidas en el Art. 1130 Pr.: a) incompetencia de jurisdicción que no ha podido prorrogarse; b) no haberse autorizado el fallo en la forma legal; c) o en haberse pronunciado contra ley expresa y terminante.

Estas nulidades no podrán cubrirse ni a un por expreso -- consentimiento de las partes, y deberán declararse a pedimento de estas o de oficio, en cualquiera de las instancias aunque -- no se hubieren reclamado en el tiempo indicado por la ley. -- 2) Tres nulidades absolutas ratificables señaladas en el Art. 1131: a) la nulidad por falta de citación o emplazamiento para contestar la demanda; b) incapacidad absoluta; c) ilegitimidad de las partes que han intervenido en el juicio, como un adulto no habilitado de edad sin guardador, un procurador sin poder, etc. Estas nulidades no podrán cubrirse y deberán declararse -- siempre que requerida la parte por el Juez o Cámara no legítima su personería, o no ratifique lo actuado por quien tiene derecho a hacerlo, dentro de tercero día del requerimiento, más el término de la distancia, si fuere necesario. 3) Siete casos de nulidad relativa comprendidas de los Arts. del 1116 al 1120: - a) La incompetencia de jurisdicción, Art. 1116 Pr.; b) La falta de recepción a prueba; c) La denegación de recepción a prueba en las causas de hecho o en los juicios en que la ley la requiere expresamente; d) La nulidad producida por infracción de las formalidades prevenidas para los emplazamientos, citaciones y notificaciones Art. 1117 Pr.; e) La nulidad producida por falta de audiencia a la parte legítima cuando se pronuncia resolución sea definitiva o interlocutoria, Art. 1118 Pr.; f) La nuli-

dad producida por no estar la sentencia, decreto o diligencia judicial autorizada en forma legal, Art. 1119 Pr.; g) La nulidad producida por la omisión de todo acto o trámite prescrito por la ley. Salvo las excepciones legales. Art. 1120 Pr.

hemos tratado de establecer la forma en que las nulidades operan y se clasifican en materia civil para poder comprender mejor el problema que existe con las nulidades en materia laboral.

Dispone el Art. 599 Código de Trabajo: Procederá la declaratoria de Nulidad en los casos previstos por este libro y los que fueren aplicables del Código de Procedimientos Civiles.

De lo anterior se concluye que en materia laboral solo se estableció la Nulidad Procesal, pero no la Nulidad Sustantiva, ya que cuando el Art. 599, dice: en los casos previstos por este libro cuarto del Código de Trabajo, que trata del Derecho Procesal del Trabajo, excluyendo en consecuencia la posibilidad de aplicar lo dispuesto a los demás libros.

Los Capítulos Primero y Segundo del Título Segundo del Libro Segundo del Código de Trabajo, que regulan la parte sustantiva del Contrato Colectivo y de la Convención Colectiva, en ningún caso ha establecido la Nulidad como sanción al incumplimiento de los requisitos establecidos en la celebración de ambas figuras, creemos que es una Laguna de Nuestra Ley, que crea grandes inconvenientes. Pero recordemos que la nulidad no puede ser invocada si la misma ley no la ha establecido como sanción, entonces me temo que en esta materia no podemos proceder por analogía de las disposiciones del Código Civil que hemos transcrito al principio.

b) APLICACION A LOS CASOS CONCRETOS.

La doctrina de Derecho Laboral ha señalado los distintos casos de nulidad provocados por la incapacidad de las partes, el consentimiento viciado y el objeto ilícito; separándolos o haciendo distinción de los casos de inexistencia, provocada por la falta de las formalidades requeridas por la ley, en la celebración del contrato colectivo. Pero esta división establecida muy concretamente por la doctrina, en razón de la naturaleza --

del acto en que se suceden, pierden en parte su identidad, diluyéndose las fronteras entre una y otra categoría de anormalidad del acto. De tal manera que lo que en doctrina parece muy claro, en la legislación es de difícil delimitación, volviéndose difícil el establecimiento de categoría predeterminadas de --- inexistencia, nulidad e ineficacia.

De igual manera los efectos de cada categoría de anormalidad del acto se asemejan tanto que en definitiva devienen iguales. Las razones de tales circunstancias se originan en primer lugar en que las normas que reglamentan la celebración y vida del contrato colectivo, son de orden público lo que significa que se imponen imperativamente, y no dependen, en su realización, de voluntades particulares; en segundo lugar, el contrato colectivo es creador de derecho objetivo, de donde se desprende que sus normas, como todas las normas jurídicas, deben ser firmes, y la firmeza de una norma jurídica no puede quedar subordinada a que una de las partes, el patrono incapaz, -- ejercite la acción de nulidad.

1) LOS CASOS DE NULIDAD.

Mario de la Cueva(1) afirma que si faltan los requisitos de capacidad, consentimiento u objeto lícito, el contrato colectivo es nulo. Pero que por las razones antes apuntadas cualquiera de las partes puede reclamar la nulidad y no puede admitirse que la asociación obrera esté obligada a esperar que el empresario intente la acción de nulidad; "la asociación profesional representa, no intereses propios y patrimoniales, sino intereses profesionales y humanos", por lo que deben ser firmes.

Ante una situación de nulidad, la asociación profesional obrera podría optar por dos caminos, exigir la ratificación del contrato colectivo, o su nueva celebración.

(1) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edic., Editorial Porrúa, S.A. México 1954, Pág. 647.

Tratándose del caso de nulidad por ilicitud en el objeto, -- cualquiera de las partes puede dejar de cumplirlo y ninguna tendrá acción contra la otra por las prestaciones que hubiere cumplido.

2) LA FALTA DE FORMALIDADES.

La falta de las formalidades exigidas por la ley para la -- celebración del contrato colectivo y los efectos que produce, -- han sido tema de discusión, pues para unos autores se trata de un caso de nulidad; mientras para otros, es un caso de inexistencia jurídica del acto.

Mario De la Cueva, opina que la falta de formalidades, da lugar a la inexistencia del contrato(1), mientras que para Euquerio Guerrero, la falta de formalidades es un caso de nulidad(2).

- A) Según el Art. 270 de nuestro Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y en tantos ejemplares como contratantes haya, -- más uno, pudiendo dentro de los treinta días siguientes al de -- su celebración cualquiera de las partes presentar los ejemplares a la sección correspondiente, o sea, el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para su inscripción, previa revisión de su contenido con el objeto de que éste no menoscabe los derechos de los trabajadores, y en general se ajuste a lo dispuesto por nuestras leyes laborales.

En la legislación Española la falta de forma escrita produce nulidad, así lo establece expresamente el Art. 90 del Estatuto de los trabajadores.

(1) Mario De la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1954, Pág. 648.

(2) Euquerio Guerrero, "Manual de Derecho del Trabajo". 4a. Edic. aumentada, Editorial Porrúa, S.A. México 1970, Pág. 295 duración y forma.

B) El Art. 279 de nuestro Código de Trabajo exige la inscripción del contrato colectivo como un requisito de existencia pues, su vigencia, constituye uno de los puntos de negociación entre las partes.

3) LA EXIGIBILIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es el medio con que cuentan los trabajadores para obtener mejoras en las condiciones en que han de desempeñar sus labores, este objetivo, en la moderna sociedad es un deber del Estado su promoción, por lo que no puede menos que garantizar su concretización. Para tal fin se ha establecido en la ley la obligación en que se encuentra el patrono de celebrar contrato colectivo de trabajo cuando se lo soliciten los trabajadores, con el propósito de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

El contrato colectivo como instrumento de realización humana deviene en derecho del trabajador y un deber del patrono, pues no creo concebible que la ley tenga que reinvidicar social y humanamente al patrono, que por sí representa una fuerza que debe ser encausada y controlada por la ley, de igual manera -- que se encausa y controla el poder de las organizaciones profesionales de los trabajadores, aunque esto ya no obedece a criterios jurídicos sino que políticos.

Si la celebración del contrato colectivo es una obligación del patrono, hay que tener claro que esta obligación se agota con la disposición de parte del patrono a la celebración aceptar el contenido del mismo que el sindicato le proponga.

Si en nuestra exposición hacemos énfasis en la obligación del patrono de negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se le solicite, no es porque sólo el patrono tenga esta obligación, sino porque resulta fácil entender que de parte de los trabajadores tal obligación, se convierte en beneficio a su favor, si

si se tiene en cuenta que la celebración del contrato, es el medio adecuado para promover las mejoras en las condiciones de trabajo, por tanto no se concibe al trabajador rehuyendo esta oportunidad. Distinta es la situación que se le presenta al sindicato mayoritario, cuando de acuerdo al Art. 276 Inc. 3o. - el patrono le pide la revisión del Contrato Colectivo por haber variado sustancialmente las condiciones económicas del país o de la empresa en tal grado que la existencia de la empresa misma se encontrare en peligro. En este caso, si, es posible que el sindicato rehuya la negociación y aqui es donde operaría el establecimiento de la obligación impuesta al sindicato, hay que poner cuidado en que la obligación que el Art. 271 del Código de Trabajo señala, es completa, no solo impone la obligación de negociar, sino que completa la obligación el hecho de celebrar el contrato colectivo, si la ley no hubiera establecido esta última parte de la obligación, el patrono cumpliría sentándose a la mesa de negociaciones a intercambiar propuestas pero sin concretar un convenio.

La obligatoriedad de negociar y celebrar contrato colectivo, cumple un doble propósito, por una parte le posibilita al sindicato el medio adecuado para procurar mejorar las condiciones de trabajo en que han de prestar sus servicios los trabajadores y por otra sirve para prevenir los conflictos o impedir que tomen mayor extensión o mayor intensidad los existentes.

- 28 -

CAPITULO IV

CONTENIDO Y CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A) CONTENIDO.-

B) CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: 1) caracteres generales: a) El contrato colectivo puede únicamente celebrarse por un sindicato de trabajadores; b) La celebración del contrato colectivo de trabajo es obligación del empresario; c) -- Formas de adquirir vida jurídica del contrato colectivo de trabajo. 2) Los caracteres especiales del elemento normativo: El Contrato Colectivo de Trabajo se extiende a todos los trabajadores del centro de trabajo y es por tanto un contrato de empresa.

A) Contenido: El contenido del contrato colectivo de trabajo a nuestro entender es el conjunto de aspectos que con ocasión de la celebración de un contrato colectivo la ley requiere sean delimitados en las cláusulas o texto del mismo con el fin de que el régimen económico social en él establecido puede completamente determinado. Este tema ha sido objeto de estudio por diferentes doctrinas y legislaciones extranjeras. Conviene hacer una suscita relación de las ideas externadas al respecto.

La doctrina Alemana y Francesa:

Representando a Alemania traemos a cuenta las ideas de -- Philipp Letmar, para quien el contrato colectivo contenía tres categorías de cláusulas: a) Las disposiciones transitorias, -- constituidas por la serie de cláusulas pactadas en ocasión de un contrato colectivo. Pudiendo referirse, a terminar una huelga o un paro, a la supresión del boicot decretado por los obreros contra el empresario, o viceversa, a la reanudación del trabajo, a la readmisión de trabajadores despedidos, etc.; b) Las disposiciones que se refiere al contrato colectivo de trabajo -- considerado en si mismo. Constituida por la serie de normas -- que se refieren a la vida e imperio del contrato colectivo: Son en primer lugar las normas sobre principio, duración y fin del --

contrato colectivo; en segundo término las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo; en tercer lugar las que tratan de preveer la formación de organismos y que servirán para procurar salvar las diferencias y conflictos que puedan sobrevenir entre las partes; y por último, aquellas normas que fijan sanciones para la parte que viole el contrato colectivo; c) Las normas sobre las condiciones generales de trabajo. El conjunto de normas que se refieren a las condiciones que servirán de base a los contratos individuales de trabajo.

El primer grupo, puede faltar porque no es de la esencia del contrato colectivo, son por lo tanto normas ocasionales o accidentales. Los otros dos grupos sí son de la esencia del contrato y por tanto no pueden faltar. Siendo el tercer grupo el núcleo del contrato no puede faltar en lo absoluto, pues, si así sucediera no existiría la institución; el segundo de los grupos constituye la capa protectora del núcleo.

La doctrina Alemana llega a su máximo desarrollo con las ideas expuestas por los maestros Kaskel y Hueck-Nipperdey. Quienes ven en el contenido del contrato colectivo de trabajo tres partes: a) La envoltura que son las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión; b) El elemento normativo es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo; c) Por último, el elemento obligatorio que "está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo".

Ahora bien las partes constitutivas del contrato forman un todo, ninguna puede faltar, pero la primera y tercera parte componen un marco que recibe a la segunda; todo el contrato colectivo tiende a su elemento normativo y sus otros aspectos son los medios que aseguran la efectividad de aquél.

Además de estos tres elementos puede el contrato contener un cuarto elemento de carácter accidental y sería el grupo de normas que Lotmar llama transitorias.

La doctrina francesa, con Berthelemy Reynaud a la cabeza recogió las ideas de Lotmar, clasificando el contenido del contrato colectivo en dos series: a) Las cláusulas relativas a las

condiciones de trabajo, que en su conjunto constituye el núcleo;

b) La otra serie está constituida por el conjunto de cláusulas que tratan de asegurar la aplicación del contrato colectivo, y constituyen la envoltura protectora.

La Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra influenciada por las anteriores ideas, descompone el contenido del contrato en dos elementos: dice al respecto, todas las legislaciones sobre convenios colectivos contienen dos reglamentaciones que difieren por su naturaleza su alcance y su fin: "a) Una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la convención colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités paritarios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores partes en las instancias de conciliación; b) Una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representadas por las partes en la convención colectiva"(1).

El elemento obligatorio de acuerdo a las ideas de la O.I.T. está constituido por las siguientes cláusulas: a) Las que se refieren a la ejecución del contrato colectivo y en forma más específica a las prohibiciones de los actos que puedan obstaculizar el normal desarrollo de la institución; b) Las cláusulas que reglamentan las relaciones colectivas, incluso las denominadas cláusulas sindicales; c) Las relativas a la creación de instituciones paritarias, agencias de colocación, sistemas de asistencia social, consejos de empresa, etc.; d) por último, las cláusulas relativas a la admisión y despidos colectivos del personal.

El elemento normativo está constituido por cláusulas que reglamentan las condiciones de prestación de los servicios, agrupándolas en los siguientes cuatro rubros: a) Las que se refieren a las obligaciones de los patronos; b) Las que se refieren a las obligaciones de los trabajadores; c) Normas sobre la terminación de los contratos de trabajo; d) Por último, ciertas

(1) Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra. Desconventions Collectives.

normas para la organización de las relaciones de trabajo y la --
regulación de los conflictos individuales de trabajo.

Por su parte el autor Euquerio Guerrero(1), clasifica el --
contenido del contrato colectivo en tres clases de normas: a) --
Las que regulan la manera de realizar el trabajo; b) Normas que
se refieren a prestaciones fundamentales económicas, y c) Normas
de tipo administrativo.

Las primeras reglamentan las materias sobre horarios de tra-
bajo, duración de la jornada, lugar de trabajo, etc. "En cierta --
forma se asimilan a las que incluyen los autores en el elemento
normativo".

Las segundas, se refieren principalmente a prestaciones eco-
nómicas que el patrono se obliga en favor de los trabajadores, --
como salarios, indemnizaciones, pagos de días de vacaciones, viá-
ticos, gastos, jubilaciones, etc.

Las de la tercera clase, que denomina administrativas, son
las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la
empresa, hacia la consecución de los fines industriales o comer-
ciales que se persiguen. Euquerio Guerrero, se pronuncia en con-
tra de que al sindicato se le de participación de dirección de la
empresa mediante este tipo de cláusulas que si bien en otros pai-
ses, los trabajadores participan de la dirección de la empresa me-
diante los consejos de empresa con cierto éxito como en Alemania y
Bélgica, se debe más que todo a la evolución de esos países, en --
los cuales la lucha de clase está superada.

Nuestra legislación, que sigue los lineamientos de la Meji-
cana, al igual que ésta, de acuerdo a Mario De la Cueva(2) su --
contenido consta de cuatro grupos de cláusulas, por lo que es lo
mismo que cuatro elementos: a) La envoltura; b) El elemento obli-

(1) Euquerio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo", 4a.
Edic. aumentada. Edit. Porrúa, S.A. México 1970, Pág.
297.

(2) Mario De la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo", To-
mo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1954,
Pág. 596.

gatorio; c) El elemento normativo, y d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

La envoltura constituída por las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución.

Las normas que se refieren a la vida del Contrato no están todas incluídas en el Art. 273 del Código de Trabajo, que señala el contenido del mismo. Pero que de todas maneras si no se incluyeran en el cuerpo del contrato la ley supliría su falta, estas normas son: a) que se refieren al principio del contrato y su duración, literal c) del Art. 275 Código de Trabajo; b) - normas que se refieren a la revisión del Contrato Arts. 272 y 276 Código de Trabajo; c) normas que se refieren a la terminación del contrato, Art. 283 y siguientes.

Las normas sobre el imperio del contrato, tratan del campo de acción del Contrato Colectivo, es decir, la empresa o empresas en que tendrá que regir el contrato o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un - sindicato gremial. Estas normas creo que están tácitamente comprendidas en el literal b) del Art. 275, pués al imponer la obligación de expresar la calidad en que actúan las partes, se - comprende que el patrono tendrá que manifestar que actúa como - propietario de la empresa tal o el apoderado en nombre del señor tal como patrono del centro de trabajo y lógicamente el contrato sería para aplicarse en esa empresa.

El elemento obligatorio se compone de dos categorías de - normas: a) las normas que tratan de asegurar la ejecución y eficacia del contrato contempladas en el literal e) del Art. 275; - entre estas normas estarían las cláusulas que fijan las sanciones a la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, comunmente identificadas con el título de cláusulas penales. b) las normas que establecen los derechos y obligaciones recíprocas de las partes contratantes, contempladas en el literal d) del Art. 275 entre las cuales tendríamos por ejemplo, la obligación del patrono de proporcionar local de sesiones al sindicato, la obligación del sindicato a ocuparse del aseo del lo--

cal proporcionado por el patrono, etc.

El elemento normativo, si bien de acuerdo al Código de Trabajo Art. 275 lit. ch) se compone del conjunto de normas que establecen las condiciones generales de trabajo que regirán los -- Contratos Individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento, la verdad es que si se revisan algunos de los contratos que han sido celebrados se encontrará en ellos, dos series de cláusulas: 1) Las cláusulas que se refieren a condiciones colectivas para la prestación de los servicios; y, 2) Condiciones individuales para la prestación de los servicios. Dentro de las Condiciones Colectivas para la prestación de los servicios-- están las normas en las cuales el patrono contrae obligación de prestar ciertos servicios sociales: Hospital, campos deportivos, departamentos, sanitarios, Centros Culturales, Comedor para los trabajadores, Centros Recreativos, etc.

Entre las normas sobre condiciones individuales para la -- prestación de los servicios están las que regulan la jornada de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, asuetos, aguinaldo, -- etc.

Esta última parte es lo esencial del contrato, pues no puede faltar. Las Condiciones Colectivas de prestación de los servicios, si bien son de importancia para la promoción social del trabajador pueden faltar, pues no forman parte de la esencia del contrato.

Por último tenemos las cláusulas eventuales ocasionales o - accesorias que tienen su asidero legal en el literal f) del Art. 275. Estas cláusulas en realidad no son parte del contrato, sino que representan acuerdos que las partes toman con ocasión de celebrar un Contrato Colectivo.

Es necesario recordar que en el Contrato como acto jurídico que es, las partes vinculadas por él han quedado plenamente identificadas, pues de otra manera no habrían obligados, por - eso dentro del contenido, el Art. 275, literal b) señala que en el contrato se incluyan el nombre y generales de las partes y - el carácter en que actúan.

La fecha de su celebración es también importante para la vigencia ya que nuestro Código permite que las partes convengan libremente su vigencia y se necesita una fecha cierta como referencia para cualquier modalidad que se pacte.

Por interés puramente académico, quiero señalar que el contrato colectivo en un país socialista tiene finalidades completamente distintas que las que se persiguen en países occidentales y esto obedece al hecho de que en esas culturas los sindicatos son antes que organizaciones laborales, institutos que participan -- con el Estado en las decisiones políticas.

B) CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo tiene una serie de distintivos entrelazados unos con otros que llegan a conformar cualitativamente -- la figura jurídica que se llama Contrato Colectivo; pero también posee otros rasgos cualitativos que hacen expresa referencia a uno de sus elementos integrantes, al elemento normativo. Los caracteres primeramente señalados, reciben el nombre de caracteres generales, en tanto los segundos se denominan caracteres especiales del elemento normativo.

1) CARACTERES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO:

Son cualidades especiales que conforman la identidad de la figura contrato colectivo, es decir, cualidades que sirven -- para darle una fisonomía particular, dependiendo eso sí de la -- legislación de que se trate.

En la legislación mexicana y por las influencias ejercidas sobre la nuestra, los caracteres del contrato colectivo en ambos derechos son los siguientes:

a) EL CONTRATO COLECTIVO PUEDE UNICAMENTE CELEBRARSE POR UN SINDICATO DE TRABAJADORES.

Este primer carácter del contrato deriva de la definición que ambas legislaciones dan del instituto. En nuestra legislación laboral el Art. 269 del Código de Trabajo dice "El -- contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y por un patrono, por -- la otra...."

Como ejemplo de caso en que dos sindicatos o más pueden intervenir en la celebración del contrato colectivo podemos señalar el contemplado en el Art. 271 Código de Trabajo, cuando existiendo en la empresa dos o más sindicatos ninguno tuviere el 51% por lo menos del total de los trabajadores en este caso la ley permite que dichos sindicatos se coaliguen con el objeto de obtener esa mayoría y poder negociar con el patrono el contrato colectivo de trabajo.

La razón de esta característica o exigencia de la ley encuentra su fundamento en que "La asociación profesional y el contrato colectivo son producidos por un doble interés. Por una parte, son instituciones tutelares de los intereses de los trabajadores, en cuanto personas que prestan sus servicios a los patronos.

Pero representan también un interés profesional o colectivo, que si bien no puede ser opuesto a los intereses individuales, tampoco se confunde con ellos, porque el interés profesional reclama la unidad del grupo y la posibilidad jurídica de su defensa; cuando el interés profesional falta, queda igualmente ausente lo específico del contrato colectivo y lo cierto es que se resuelve en relaciones individuales de trabajo..."

b) LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES OBLIGACION DEL PATRONO Y DEL SINDICATO DE TRABAJADORES.

Esta característica del contrato colectivo de trabajo - está contemplada en el Art. 271 del Código de Trabajo nuestro, - y la obligación es recíproca, para patronos como para sindicato de trabajadores, a diferencia de la legislación mexicana que sólo impone la obligación al patrono.

El fundamento jurídico de esta característica nace de la naturaleza propia del Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo es cuanto todo un estatuto protector del hombre que trabaja. La sociedad moderna quiere ofrecer al hombre una existencia digna de ser humano y para consignar este propósito protege al factor trabajo, considerado el elemento fundamental en el proceso de la producción. Con tal propósito y para garantizar su cumpli-

miento los derechos del trabajador han sido revestidos con la garantía de normas constitucionales, a diferencia de los sistemas clásicos de Derecho Laboral en los cuales los derechos de los trabajadores derivaban de las leyes ordinarias.

Por esa razón, el derecho individual del trabajo se impone autoritariamente y es así por mandato constitucional; ahora bien si el fin es obligatorio, lo son también los medios adecuados para su realización.

Siendo que el Estado está subordinado a la constitución y obligado a hacerla cumplir, está obligado por tanto a imponer el derecho del trabajo y los medios adecuados para su realización: el Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo es un instrumento que realiza y garantiza el principio democrático de la igualdad del salario, en beneficio de los trabajadores.

También el patrono, aprovecha algunas ventajas que le reporta el contrato colectivo de trabajo como se ha dicho en el capítulo primero de este trabajo.

c) FORMAS DE ADQUIRIR VIDA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El punto que aquí abordamos trata de las formas, o sea, los procesos de formación del contrato colectivo de trabajo, podemos pues señalar cuatro formas de constituirse el contrato: - a) El contrato celebrado mediante el simple acuerdo entre sindicato y patrono: en nuestra legislación recibe el nombre de trato directo, Art. 487 del Código de Trabajo; b) El acuerdo entre -- sindicato y patrono para poner fin a una huelga, Art. 566 del -- Código de Trabajo; c) Fijación del contrato colectivo mediante Laudo Arbitral, Art. 512 Código de Trabajo; d) Mediante sentencia colectiva, esta última forma no aparece en nuestra legislación laboral. Cabe señalar que para la existencia del Contrato Colectivo, nuestra ley requiere de su inscripción en la oficina correspondiente.

2) LOS CARACTERES ESPECIALES DEL ELEMENTO NORMATIVO:

El elemento normativo es la parte fundamental del contrato colectivo, pues, es el contenido y fin de la institución, representa las condiciones para la prestación de los servicios y es -

tál su importancia, que la naturaleza de la institución está -
condicionada por la naturaleza de las condiciones de prestación
de los servicios que regula.

El contrato colectivo de trabajo se extiende a todos los
trabajadores del centro de trabajo y es, por tanto, un contra-
to de empresa.

CAPITULO V

- A) LA RELACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.
- B) LA NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:
 - 1) El Contrato Colectivo es una institución de Derecho Público.
 - 2) El Contrato Colectivo de Trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo: a) La última explicación contractualista; b) El contrato colectivo de trabajo como fuente autónoma de derecho objetivo; c) El Contrato Colectivo de Trabajo como derecho de clase.

A) LA RELACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Solamente la doctrina Mejicana se ha interesado por el tema, quizá porque la doctrina extranjera dió por supuesto lógico la relación existente entre ambas figuras jurídicas. La doctrina Mejicana ha cuestionado el tema y entre los principales autores de esta nacionalidad tenemos según cita de Mario De la Cueva a Cicente Lonbardo Toledano(1), quien con sus ideas, tan revolucionaria como novedosas causó gran revuelo. El mencionado maestro Mexicano, en una conferencia dictada ante el Consejo de la Federación de Sindicatos Obreros del distrito federal de México, sustentó la tesis de que el contrato colectivo Mexicano difería profundamente del Francés, pues en tanto éste era un contrato normativo, el Mexicano era un contrato de ejecución, lo que daba por resultado que las relaciones individuales fuesen no solamente inútiles, sino imposibles.

Los autores Alemanes Hueck-Nepperdey citados por De la Cueva

(1) Mario De la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Edit. Porrúa, S.A. México 1979, Pág. 525.

va exponen la diferencia que existe entre la convención colectiva y las relaciones individuales de trabajo, en los siguientes términos: "Un contrato normativo es un contrato en el que se establecen las condiciones que deberán observarse en los contratos particulares...

El contrato normativo se diferencia de los contratos ordinarios por cuanto las reglas que contiene no constituyen derechos y obligaciones de las partes que lo celebran, sino que únicamente se aplicarán a otros contratos... Por lo tanto, el contrato colectivo necesita, para actualizarse que existan o advengan contratos individuales".

De la anterior exposición pueden extraerse como relación y diferencia entre las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo, las siguientes(1). "a) Los sujetos del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo son distintos, aun cuando en ocasiones se confundan en la persona del empresario. b) Las condiciones de trabajo convenidas en el contrato colectivo no constituyen derechos y obligaciones de quienes las pactaren, esto es, del sindicato obrero y del empresario o asociación empresarial. c) El sindicato obrero, como representante del interés colectivo, tiene el derecho de exigir -- del empresario el cumplimiento de las condiciones de trabajo; -- posee asimismo la facultad de acudir al procedimiento de huelga cuando lo juzgue conveniente. d) Las convenciones colectivas requieren, para actualizarse, de la existencia o formación de una pluralidad de relaciones individuales de trabajo. e) Estas relaciones son actos jurídicos independientes de la convención colectiva, pero deben ajustar sus cláusulas a las condiciones generales de trabajo".

(1) Mario De la Cueva: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. México 1974, Pág. 426.

Mario De la Cueva refiriéndose a la fundamental diferencia entre el contrato Europeo, con su carácter normativo y el Mexicano, un contrato de ejecución desaprueba la trascendental conclusión a que abordaba el maestro Toledano: de que en el Derecho Europeo, el empresario, después de la celebración del contrato colectivo conserva la facultad de seleccionar su personal. En tanto en el Mexicano la solución es distinta, pues, en virtud de las cláusulas de exclusión, la facultad de designar al personal corresponde exclusivamente al sindicato.

El autor de esta tesis, Vicente Lombardo Toledano, señala que esta trascendental diferencia tiene su fundamento en la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo, dado que el sindicato contrata el trabajo con el patrono y lo presta por medio de sus agremiados, de tal suerte que entre trabajadores y empresario no se forma ningún vínculo jurídico. Las partes son pues, el sindicato y el empresario.

Por otra parte don Mario De la Cueva señala que la tesis de Toledano es un sueño irrealizable y para desvirtuarla puntualiza que si bien las cláusulas de exclusión implican la pérdida de la facultad del empresario de seleccionar a los trabajadores de la empresa, pero que una vez esto ha ingresado a ella, la relación jurídica se actualiza con el patrono, pues es este quien le paga fuera de toda mediación sindical su salario, aguinaldo, y que solamente al trabajador le compete ejercer las acciones a su favor en caso de despido.

Nosotros consideramos que ampararse en la existencia de las cláusulas de exclusión para fundamentar la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo resulta un argumento carente de sustentación. Las cláusulas de exclusión solo son una modalidad dentro del contrato, por lo que pueden dejar de incluirse, sin que el contrato colectivo se desnaturalice, no son pues, de la esencia del contrato. Si en el derecho Mexicano el uso de dicha cláusula se ha generalizado en su celebración, no es porque sea un requisito de existencia o validez del contrato, sino, por las enormes ventajas que reportan al movimiento sindical mexicano.

Las relaciones individuales de trabajo son tan independientes y distintas de las relaciones colectivas, que aquellas pueden existir aún cuando nunca hayan existido las relaciones colectivas y seguir existiendo con independencia en el momento en que surgieran las colectivas, aún cuando se pacten cláusulas de exclusión, cosa que en nuestra legislación no puede suceder por estar prohibida su estipulación en la constitución de la República, -- Art. 47 Inc. 3o. y en el Código de Trabajo en su Art. 277, dice este artículo en su inciso primero: que cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo se tendrá por no escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

La independencia de la relación individual de trabajo con respecto de la relación colectiva, está sancionada en nuestra legislación en lo que dispone el Art. 228 Código de Trabajo en sus literales b) y c).

Dice el Art. 228 corresponde a los sindicatos: b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivas que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran.

Luego el literal c) dispone: Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de estos, en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarles y promover la educación técnica y general de los trabajadores;..... podemos concluir pues, que hay dos clases de intereses que defender los individuales que son aquellos que de acuerdo al Art. 24 Código de Trabajo interesan a un trabajador porque derivan de su contrato individual de trabajo y solo a él perjudica su violación. Hay casos en que aparentemente el interés es individual, pero que por la calidad de la persona sobre la que recae el perjuicio se convierte en un interés colectivo, por ejemplo, el despido de un directivo sindical. Aquí el interés se convierte en colectivo y puede intervenir el sindicato, porque el despido del directivo sindical, atenta contra la existencia del sindicato y en general contra la existencia del de

recho de asociación profesional.

Si bien el sindicato puede intervenir en un conflicto de interés individual, ya lo dice el literal b) anteriormente transcrito, ha de ser a requerimiento escrito del interesado, es decir, ejerciendo el derecho de representación.

De las relaciones colectivas se originan conflictos que interesan a la organización sindical en sí. Lo colectivo no le viene del número de afectados, sino de la naturaleza del derecho negado o violado. Si esta violación atenta contra el derecho de la existencia de la organización sindical o del derecho de asociación profesional, el afectado es el sindicato y no persona natural alguna determinada.

De igual manera es de interés del sindicato vigilar que se cumplan las condiciones pactadas en el contrato colectivo o establecidas en la ley o en el reglamento, mientras éstas no se hayan individualizadas, por ejemplo que a la hora de incorporar esas condiciones pactadas a los contratos individuales el patrono niegue su validez, pues antes de que se incorporen a los contratos individuales las condiciones contenidas en el contrato colectivo, es de interés del sindicato que lo pactado con el patrono, tenga cumplimiento, pues, las partes en el contrato colectivo son el sindicato de trabajadores y el patrono.

B) LA NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La naturaleza del contrato colectivo ha sido la cuestión más inquietante para los autores del Derecho Laboral. Hay tantas tesis sobre el tema como autores interesados en su análisis, sin que a pesar de tanto esfuerzo se haya podido desentrañar su naturaleza, no ha habido, pues, un común consenso de los tratadistas de lo que en realidad es el llamado contrato colectivo de trabajo. A continuación exponremos algunas de las principales tesis elaboradas: J. Jesús Castorena(1), afirma: que el pro-

(1) J. Jesús Castorena. "Manual de Derecho Obrero", Derecho Sustantivo, 6a. Edic. México 1973, Págs. 285-287.

blema aún no ha sido desentrañado y que el contrato colectivo de trabajo pertenece al grupo de actos jurídicos que por su peculiaridad son conocidos como actos jurídicos complejos.

Como vemos pues, Castorena no hace luz en el problema, solamente se limita a declarar que aún no se conoce lo que en realidad es el contrato colectivo; y en tales casos los autores recurren a la vía de incluir dentro del grupo de los actos jurídicos complejos, aquellos actos jurídicos cuya identidad no ha podido ser comprendida aún.

Examinamos ahora las ideas elaboradas al respecto por Nestor de Buen L. Este autor rechaza la figura del contrato clásico, ubicando el contrato colectivo dentro del acto debido de finalidad normativa, sosteniendo: Que en el Contrato Colectivo de Trabajo no se manifiestan los principios de libre determinación, pues el contrato colectivo ya se dijo es un deber jurídico del patrono impuesto por la ley. Evidentemente la libertad del patrono para no contratar, tampoco existe, como tampoco puede imponer el contenido del Contrato Colectivo. Además por el contrato se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, en tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo de lo que se trata no es de la transmisión o creación de obligaciones sino del establecimiento de un orden normativo que regirán la prestación de los servicios individuales y es hasta que estos se presten que nacen los derechos y obligaciones entre las partes, esto es, entre el patrono y trabajador y no con el sindicato contratante.

Nestor de Buen L. en la clasificación que hace de los actos jurídicos laborales, ubica el contrato colectivo dentro de aquellos que resultan de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal. Ahora bien, la gama de actos debidos es muy amplia. En razón de ella y a efecto de destacar de mejor manera la naturaleza jurídica de la institución hay que señalar que se trata de un ACTO DEBIDO DE FINALIDAD NORMATIVA".

Si bien en los Contratos Colectivos de Trabajo, tambien se incluyen obligaciones concretas, como contrapartida de derechos subjetivos a cargo y a favor del patrono o del sindicato, tales obligaciones no son de lo esencial de la figura jurídica y bien podrían dar lugar a cuestionar su inclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Para este autor, el contrato colectivo de trabajo o pacto normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social. Es un acto jurídico, dice, que no debe porque incluirse en los actos legislativos.

1.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA INSTITUCION DE DERECHO PUBLICO:

Mario De la Cueva, partiendo de la diferenciación entre Derecho Público y Derecho Privado, concluye que el contrato colectivo de trabajo es una institución de Derecho Público, pues es a este a quien compete reglamentar la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan; mientras que el Derecho Privado, regula las relaciones entre los particulares, no se refiere pues, ni a la estructura, ni actividad del estado.

De acuerdo con lo anterior, la asociación profesional ejerce poder público, pues su autoridad la impone en tres direcciones: 1.- Sobre sus miembros, en cuanto atañe a su conducta, en el interior del grupo. 2.- Sobre sus miembros al imponerles el contrato colectivo de trabajo y 3.- Sobre los terceros, trabajadores no sindicalizados a quienes se extiende los efectos del contrato. Esta extensión solo es comprensible si se le vé como ejercicio de poder público.

2.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA FUENTE DE DERECHO OBJETIVO:

Establecido que el contrato colectivo de trabajo es una institución de Derecho Público, De La Cueva se preocupa por establecer si la figura es un contrato o es de otra naturaleza y al efecto, manifiesta que hay dos tesis; una que sostiene que la noción de contrato es suficiente para explicar la figura y otra corrien-

te que sostiene que el contrato colectivo de trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo, una figura nueva del derecho del trabajo que no tiene antepasado.

Las tesis que sostienen el carácter contractual de la figura se fundamentan en la representación de los trabajadores por la asociación profesional, pero esta idea de la representación no tiene cabida en el colectivo de trabajo Mexicano así como en el de nuestro país, pues los efectos del contrato se extienden a todos los trabajadores sean o no miembros del sindicato.

Como una variante de la teoría contractualista aparece la de Lonbardo Toledano, que fundamenta su tesis viendo en el contrato de trabajo una especie de sociedad.

A- LA ULTIMA EXPLICACION CONTRACTUALISTA.-

Rovelli, autor Italiano, sostiene que el contrato es todo acuerdo de voluntades, sobre un objeto de interés jurídico.

El objeto del contrato es siempre una prestación, es decir, un acto humano, positivo o negativo. Cualquier forma de la actividad humana siendo lícito, puede ser objeto de un contrato.

Esta tesis es criticada porque el contrato es una figura bilateral, es decir, es el resultado de dos intereses contrapuestos, cuando las voluntades se encaminan hacia un interés común, se tiene un acuerdo.

B- EL CONTRATO COLECTIVO COMO FUENTE AUTONOMA DE DERECHO OBJETIVO.

De la Cueva llega a la conclusión de que el contrato colectivo de trabajo constituye una forma distinta de las tradicionales de creación de derecho objetivo. Para él, el contrato colectivo de trabajo, es una fuente autónoma de derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autonomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegido.

Euquerio Guerrero(1), al igual que De la Cueva concibe a la Institución como fuente de derecho y al respecto dice: "A primera vista la invención del Contrato Colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y -- que servía para regular una situación interna; más este instrumento fue cobrando una fuerza inesperada hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días, una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

Para este autor dentro de la clasificación de los actos jurídicos se encuentran aquellos que dan nacimiento a la ley o a los estatutos de una sociedad y señala como acto tipo de esta -- clase al acto legislativo creador de la ley o el acto reglamentario del ejecutivo o el acto de una sociedad al aprobar sus estatutos. El contrato colectivo es de este tipo de actos termina afirmando aun cuando establece diferencia entre el contrato y la ley.

C) El Contrato Colectivo de Trabajo como derecho de Clase. De la Cueva dedica a este tema un apartado en su obra Derecho -- Mexicano del Trabajo, a lo largo de la cual ha venido repitiendo la naturaleza protectora de una clase social del Derecho Laboral; las personas que venden su fuerza de trabajo. Pero el carácter protector de esta disciplina en favor de una clase social no debe inducir al error de creer como lo hicieron algunas tesis extremas que le otorgaba derechos al trabajador mientras al patrono se los negaba. El patrono tiene su estatuto protector que es el derecho de propiedad, mientras que para el trabajador lo es el -- Derecho del Trabajo. El Contrato Colectivo como institución central del Derecho Colectivo es el instrumento ideal y adecuado para anteponer a las exigencias abusivas del patrono la junta reivindicación de las personas que trabaja, con el objeto de rebasar el estancamiento económico en que el estadio social actual lo -- tiene relegado. En la organización económica actual el hombre

(1) Lic. Euquerio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo".
4a. Edic. aumentada. Edit. Porrúa, S.A. México 1970,
Pág. 292.

ha sido colocado por el capital después de la mercancía que el mismo crea. Es pues un imperativo que responde a su calidad humana conquistar un lugar en la relación de producción, que no niegue su dignidad humana. El estado como organización social encaminada a coordinar la actividad de la sociedad en la consecución de la realización plena de cada uno de sus integrantes, tiene la obligación de proveer sino el medio directo para esa realización por lo menos los instrumentos o medios adecuados a la consecución de ese ideal. Es así como el estado regula el contrato colectivo de trabajo como una exigencia para que el trabajador busque a su través el superar las condiciones de trabajo que están muy distantes aún de ser fuente de bienestar para el hombre que vende su fuerza de trabajo. Ya se ha dicho anteriormente que en la evolución del contrato colectivo de trabajo las condiciones de trabajo conquistadas a su través, tienden a convertirse en un mínimo de garantía que permita al trabajador satisfacer sus primordiales necesidades. En este sentido el autor Mario De la Cueva(1) en su obra ya mencionada al tratar el tema expresa "Finalmente, el sentido del Contrato Colectivo, como elemento de un derecho de clase, se revela en la ya comentada disposición del Art. 43 de la Ley, que dispone que el contrato colectivo no podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. El Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico que contiene el mínimo que ha de corresponder al trabajo en el proceso de la producción y su movimiento es de constante superación: La ley ordinaria mejora a la Constitución y los Contratos Colectivos a otros contratos y a la ley". Debemos de aclarar que en nuestra legislación el equivalente a la disposición de la Ley Mexicana - que señala Mario De la Cueva es el Art. 279 del Código de Traba-

(1) Mario De la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1954, Pág. 625.

jo, aunque no se refieren a lo mismo denotan el carácter protector que anima al Derecho Colectivo del Trabajo y específicamente su institución central el Contrato Colectivo de Trabajo.

Euquerio Guerrero(1), hace referencia al respecto cuando dice "El poder Público ha reconocido el valor de esos instrumentos colectivos y como la ley solamente contiene un mínimo de derechos, según lo vimos en la primera parte de esta obra, deja a los Contratos Colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores, y de condición más benéfica para el trabajo en relación con el patrón. Pero a la inversa el contrato colectivo no puede restringir las prerrogativas que concede la ley, como esta no puede hacerlo en relación con los mandatos constitucionales". Por último Alberto Trueba Urbina(2): opina sobre el carácter de derecho social del Contrato Colectivo de Trabajo en los términos siguientes: "El Contrato Colectivo no es institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del Contrato Colectivo, corriendo la misma suerte; porque el Contrato Colectivo, ya sea normativo o de ejecución solo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho Mexicano del trabajo, como parte del derecho social. El Contrato Colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la Asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones so-

(1) Euquerio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo". 4a. Edic. aumentada. Edit. Porrúa, S.A. México 1970, Pág. 292.

(2) Alberto Trueba Urganina. "Nuevo Derecho del Trabajo" 4a. Edic. corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales. Editorial Porrúa, S.A. México 1977, Pág. 384.

ciales. Por esto, el Contrato Colectivo se extiende a todos los que presten servicio en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiera celebrado.....Es instituto de derecho social autónomo".

La naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo en nuestra legislación, de acuerdo con lo dispuesto en nuestro Código de Trabajo en los Arts. 268 y 269 Inc. lo. es la de constituir un contrato normativo. Dice el Art. 268, que el contrato colectivo y la convención colectiva de trabajo, tiene por objeto regular durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. Notemos pues, que en nuestra legislación el objeto del contrato y de la convención colectiva de trabajo es la creación de normas, que han de observarse al estipular las condiciones de prestación de los servicios individuales. En otras palabras mediante el contrato y la convención colectivos de trabajo se crean normas de conducta de obligatoria observancia para las partes vinculadas por la relación laboral. Y decimos que la tipifica como contrato porque el Art. 269 Inc. lo. manifiesta que el contrato colectivo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte y un patrono por la otra. El vocablo celebrar a nuestro entender significa, convenir conjuntamente algo, por lo tanto tiene la significación de acuerdo de voluntades, que es un elemento importante del contrato.

Doctrinariamente hablando se objeta esta concepción afirmando, que no es posible que dos particulares puedan dictar normas de obligatoria observancia, puesto que la potestad legislativa es monopolio del Estado a través del órgano legislativo, a lo que replican los partidarios, que no solo el órgano legislativo tiene potestad de dictar leyes hasta para el caso señalar que el órgano ejecutivo tiene potestad de dictar reglamentos que materialmente son una ley; asimismo, una sociedad mercantil o civil tiene facultad de elaborar normas de obligatorio cumplimiento de los asociados, mediante los estatutos; no se comprende porque entonces no --

puede hacerlo patrono y sindicato.

En otro sentido también se objeta que la figura jurídica en discusión constituye un verdadero contrato, puesto que los requisitos de existencia y validez de los contratos no tienen plena vigencia en el Contrato Colectivo de Trabajo. A esto responden los partidarios de la concepción contractualista de la figura laboral, que los requisitos de existencia y validez de los contratos civiles difieren de los del contrato colectivo, porque aquellos son requisitos propios de un contrato obligatorio, queriendo significar con esto, que el contrato civil, tiene por objeto la creación de derechos y obligaciones con el fin de favorecer el tráfico patrimonial. El contrato colectivo en cambio, es un contrato normativo, por que mediante él se crea un marco jurídico regulador de las relaciones individuales de trabajo.

Esta concepción contractual normativa que aún para el contrato colectivo es discutible, es imposible aplicársela al contrato ley y al Laudo Arbitral, por que si bien mantienen el carácter normativo carecen por completo del otro carácter cual es el convencional o acuerdo de voluntades, por ello el Art. 512 de nuestro Código de Trabajo dice: El Laudo Arbitral pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo; lo que la ley está haciendo es decir que el Laudo Arbitral no es un contrato ni convención colectivos, pero que para los efectos que ella quiere lo asimila a ambas figuras. El Laudo Arbitral y el contrato ley tienen la característica de ser un acto legislativo, cuya justificación se encuentra en la autoridad de la ley Arts. 480 y 500 Código de Trabajo.

Al contrato colectivo y a la convención colectivas de trabajo les vincula su conceptualización de contrato por el hecho de nacer de un acuerdo de voluntades entre las partes, esta conceptualización a nuestro criterio no responde totalmente a la realidad de la figura. El contrato y la convención colectivos de trabajo, recordémolo, no siempre nacen del acuerdo de voluntades -- (como ejemplo señalamos el Laudo Arbitral y el Contrato Ley) y -- cuando si surgen de él, casi siempre el consentimiento es obtenido

mediante coacción. Asimismo los efectos de la figura difiere de los del contrato, ya sea durante su vigencia como aún después de ella, peculiaridad que ha llevado incluso al nacimiento de principios tales como los de consolidación de las normas más favorables a los trabajadores, por el que derechos, prerrogativas y beneficios, contenidos en una norma que se deroga, ya sea del contrato colectivo, reglamento, etc. sigue vigente aún después de su derogación.

El Derecho Laboral, lo concebimos como parte integrante de la naciente rama del derecho que se le ha dado la denominación de DERECHO SOCIAL que no es ni público ni privado, sino que su campo de acción se traslapa en ambos sectores del derecho y la autoridad de sus disposiciones están amparadas por la finalidad que persiguen, cual es la realización de la justicia social en el interior de la sociedad del estado moderno preñado de complejos problemas.

Nuestra exposición no tiene por objeto negarle el rasgo contractual de que disfruta, aun cuando creemos que este rasgo se agota en su nacimiento, porque ya lo hemos dicho en cuanto a su validez, y eficacia se aparte de los requisitos tradicionales del contrato, quedando limitados estos por la naturaleza de los fines que persigue: la realización de la justicia social.

Por estos fines que el Derecho Laboral trata de realizar, es que vemos que las normas del contrato colectivo de trabajo, son de obligatoria observancia para todos los trabajadores de la empresa o establecimiento en que prestan su servicio, estén o no afiliados al sindicato contratante. Esta característica de las normas del contrato colectivo solo es explicable si se ve su imperatividad para todos los trabajadores como ejercicio de poder público.

Si por poder público entendemos la potestad de imponerse autoritariamente a los hombres, poco importa que esta potestad sea soberana o delegada, absoluta o limitada, podemos concluir que las normas del contrato colectivo son de derecho público.

Porque ¿como podría el derecho privado amparar esta aplicación imperativa de los efectos del contrato a los trabajadores no miembros del sindicato?

Pero aún nos queda por aclarar, que como es que una actividad propia del Estado como es el ejercicio del poder público, deviene en actividad de los particulares.

Revisando nuestra legislación vemos que nuestra constitución política en el Art. 37 dice que "El trabajo es una función social goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

Luego el Art. 38 del mismo estatuto dice: El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 1) En una misma empresa o establecimiento y su idéntica circunstancia a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad....etc.

Estas dos disposiciones nos indican que el trabajo es una función social y que no se considera artículo de comercio.

El trabajo siendo el único patrimonio común en todos los hombres, es el medio de que estos disponen para poder satisfacer las necesidades que su calidad de personas humanas impone. El Estado con sus limitaciones, incapaz de proporcionar a todos sus súbditos los bienes materiales y espirituales necesarios para que puedan satisfacer todas sus necesidades, encuentra en la fuerza de trabajo su mejor aliado hacia la consecución de los fines que la

moderna sociedad exige de él.

Si el hombre, por medio de su trabajo es capaz de resolver su problema de vivienda, alimentación, salud, educación y en general buscar su bienestar y el de su familia, no puede menos el orden jurídico de un país que buscar su debida protección, mediante normas cuyos efectos no pueden depender de la voluntad de los particulares. Por eso declara el artículo constitucional transcrito que el trabajo no se considera artículo de comercio, lo que quiere decir en suma que el trabajo no está sujeto a la ley de la oferta y la demanda, sino que, en cuanto atributo de la persona humana que le permite buscar su realización como tal, es declarado función social y se le protege de los abusos que contra él y su fuente pueda cometerse.

También el Art. 38 coadyuva a la protección del trabajo principalmente con lo dispuesto en el numeral 10. pues impide las diferencias de condiciones de trabajo en la empresa, no importa el sexo, raza, credo o nacionalidad. No obstante lo anterior el Consejo Nacional de Salario Mínimo, ha faltado al espíritu, que anima a esta disposición al fijar para las mujeres que realizan labores agrícolas un salario inferior al de los hombres, desoyendo así lo ordenado en la constitución.

Después de meditar la exposición de los tres autores ya mencionados me llama la atención la situación creada en nuestro país, pues con el movimiento político social económico que se gestó en la década de los 70 que culminó con el golpe de Estado el 15 de octubre de 1979, la situación económica del trabajador se ha deteriorado en extremo, sin embargo, una de las medidas tomadas por los gobernantes nacidos de ese golpe fue promulgar la Ley Temporal de Estabilización Económica que prohibía los aumentos de salarios tanto para el sector público como para el privado, con el objeto de frenar la inflación. Medida que vino a congelarla negociación de Contratos Colectivos, pues la imposibilidad de negociar salario hace que el trabajador pierda interés en la negociación. En esta circunstancia el trabajador ha sido duramente golpeado, -

ya que el objetivo perseguido por la ley está lejos de cumplirse, pues el valor adquisitivo de la moneda se ha reducido enormemente y los salarios siguen estancadas.-

CAPITULO VI

LA INTERPRETACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El tratamiento que los autores dan al presente tema se ha extendido en tres direcciones: para unos debe aplicarse las reglas que gobiernan la interpretación de los contratos; mientras que otros sostienen que debe atenderse a las reglas de interpretación de la ley, y un último grupo abraza la tesis de que debe atenderse tanto a las reglas de interpretación de los Contratos como a las que regulan la interpretación de la ley. Esta variedad de criterio obedece a la idea que se tenga sobre la naturaleza de la institución. Así los que se ubican en el primer grupo es porque consideran a la institución como un verdadero contrato. En tanto los seguidores de la segunda tesis ven en el Contrato Colectivo de Trabajo una verdadera fuente autónoma de derecho objetivo. Por su lado, los que se encuentran en la tercera dirección, que pretenden que se les identifique como posición eclíptica atribuyen al Contrato Colectivo caracteres contractuales como normativos. Los que adoptan este criterio, y Guillermo Cabanellas se encuentran entre ellos(1), dicen que se aplican las reglas que rigen para interpretar los contratos, cuando la controversia se desarrolle entre quienes hayan participado en forma directa en la gestión del Convenio normativo; mientras que deben usarse las previstas para la exégesis legal; cuando el conflicto sea entre los sujetos pasivos de la contratación; y, luego Cabanellas da reglas o principios que ayuden a la interpretación: No debe olvidarse, dice, que en materia de trabajo la costumbre es un instrumento de interpretación muy valiosa cuando se trata del Contrato Colectivo de Trabajo. -- Esa interpretación se simplifica si el mismo Contrato Colectivo contiene alguna cláusula especial que provea el arreglo amistoso

(1) Guillermo Cabanellas. "Compendio de Derecho Laboral", Tomo II, Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, 1968, -- Pág. 518 y Sig.

de controversias surgidas precisamente por su interpretación o que provee la formación de un órgano paritario o mixto, integrado por representantes patronales y obreros encargados de resolver las dificultades a que pueda dar origen el texto del Convenio.

De todas maneras las normas contenidas en un Contrato Colectivo han de ser interpretadas analizando la integridad del texto, y no aisladamente sus cláusulas; por cuanto el espíritu que anima a la estipulación prevalece sobre descuidos, emisiones o torpezas de detalles que pueden haberse escapado incluso a negociadores experimentados, hasta que la realidad tan cambiante plantea la duda o el interrogante.

También conviene señalar que aunque el Contrato Colectivo es una aveniencia entre las partes contratantes, no constituye una transacción en el rigor técnico de esta otra institución.

En los Contratos el principio de la buena fé rige para su cumplimiento como para su observancia. Por la amplitud y sentido ético y jurídico, debe también servir para la interpretación de los Contratos Colectivos de Trabajo, en cuanto participan de ese carácter de constituir un acuerdo, en este caso de naturaleza laboral. Ahora bien si las normas contenidas en el convenio normativo son más ventajosas para el trabajador que las disposiciones de ley, prevalecen aquellas sobre éstas.

La aplicación reiterada de una cláusula normativa crea, con su habitualidad, un firme criterio interpretativo frente a las pretensiones en contrario.

"Para la interpretación de los convenios normativos hay que considerar como factores predominantes los elementos que intervienen en su elaboración, así como los efectos jurídicos de aquellos. Elaboración y eficacia se aunan para fijar mejor los fines perseguidos por las partes con el concierto del acuerdo laboral, ha de tenerse muy en cuenta que un acuerdo de esta especie es muchas veces la consecuencia o el producto de la presión ejercida por huelguistas o por patronos que amenazan con un cierre de sus establecimientos o que lo han iniciado; por lo cual se ratifican

las reservas formuladas al analizar los efectos de los vicios -- del consentimiento en esta contratación".

"Sobre el sentido literal de las palabras se atenderá a la intención real de los gestores. Por último para interpretar los convenios debe fijarse la naturaleza de sus cláusulas y diferencias entre las normativas y las obligaciones, para aplicarles a las primeras las reglas usuales de la ley; en tanto que, respecto a las segundas, se concretará la técnica interpretativa en la manifestación de voluntad de índole contractual.

Mario De la Cueva, siguiendo la concepción de fuente autónoma de derecho objetivo que sobre la naturaleza del contrato colectivo de trabajo tiene, cree que el método de integretación que -- corresponde a la institución es el propio de las leyes y no el -- que corresponde a la interpretación de los contratos.

La aplicación analógica del contrato, sirve para interpretar las lagunas que existieran; pero la analogía es un elemento de -- integración de un ordenamiento jurídico total cuando adolece de algunas. El Contrato Colectivo no pretende ser unidad total del Derecho Laboral, por tanto solo puede servir de fuente de interpretación en la empresa o empresas en que rige y solo para la categoría comprendida en él.

Como ya antes vimos, no hay consenso entre los autores, sobre la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo. En ese mismo sentido no existe a esta altura de la investigación unidad de pensamiento sobre las reglas de interpretación aplicables a la institución de que tratamos, ya que la interpretación de los contratos obedece a reglas distintas, que si se trata de interpretar la ley. Aunque el Contrato Colectivo de Trabajo tiene características de un convenio y por lo tanto caracteres contractuales, por una parte; y por la otra constituye una norma a la cual ~~han~~ de adecuarse las relaciones individuales, esto es del trabajador con su patrono, no podemos decir que en su aspecto contractual deben aplicarse las normas de interpretación de los contratos, porque aunque -- tengan esa característica hemos de recordar que dichos convenios --

se tiene como inexistente lo pactado por la asociación, si otro contrato o la ley contempla mejores condiciones que las pactadas, lo cual desborda el principio del contrato de que lo convenido es ley entre las partes.

Por otra parte el obligado por lo pactado no es el contratante, sino, un tercero, el trabajador, por lo que no se explica como un tercero que no ha intervenido se obligue por otro. Todas estas cosas hacen pensar, que aunque en la doctrina, autores de renombre como Cabanellas, De la Cueva, etc. tomen una posición franca, sobre lo que el contrato colectivo de trabajo es, la misma institución con su realidad, Sui Jeneris, se encarga de poner en duda sus puntos de vista, para volver de nuevo la mirada al punto de partida.

En realidad, me parece, que la verdadera fuente de la incertidumbre que todavía priva en nuestros tiempos alrededor de algunas instituciones del Derecho Laboral, nacen del hecho de que la doctrina no ha madurado lo suficiente para desentrañar la compleja substancia de esas instituciones. En este sentido la teoría general del Derecho Laboral está todavía en desarrollo no se ha completado aún. Recordamos que actualmente se está insistiendo sobre el nacimiento de una nueva rama jurídica autónoma del derecho colocada entre el binomio Derecho Público-Derecho Privado: El Derecho Social, social pero no en el sentido superficial de ser social porque coordina actividades sociales, no, sino en un sentido más propio, como lo entiende el autor Mexicano Alberto Trueba Urbina(1) "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reinvidican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". El citado autor reclama para esta rama del derecho la característica no solo de ser un derecho tutelar o tuitivo, sino esencialmente reinvidicador, concepción que di-

(1) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo" teoría integral, 4a. Edic. corregida, aumentada y reafirmatorio de conceptos sociales, Edit. Porrúa, S.A. México 1977, Pág. 155.

fiere de las otras concepciones sobre la nascente rama jurídica que solo reclaman para ella característica de ser un derecho protector de las clases más débiles económicamente. Han sostenido esta concepción entre otros Gustavo Radbruch, J. Jesús Castorena, Mario De la Cueva, etc.

En conclusión, la falta de unidad de criterio entre los autores sobre de lo que en verdad es el contrato colectivo, es decir, sobre su naturaleza, puede residir en que no se le ve como integrante de esta rama del derecho que no es ni pública ni privada. Es necesario ubicarlo en su propio campo para que tenga sentido su visión o dicho de otra manera verla desde su propio ángulo para que la imagen reflejada sea verdadera.

Solamente queremos agregar, que dentro de este derecho social quedan enmarcadas como su contenido el Derecho del Trabajo y la Previsión y Seguridad Social, el Derecho Procesal del Trabajo, el Derecho Agrario, el Derecho Económico y Derecho Cooperativo(1). Incluimos además el Derecho Procesal del Trabajo porque si lo es el Derecho Sustantivo, tiene que serlo el Adjetivo, -- pues no podría ser de diferente naturaleza.

La interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo, para nuestra manera de pensar, representa un problema íntimamente ligado con el problema de su naturaleza, pues en definitiva los diferentes criterios interpretativos que se le asignan, muchas veces excluyentes entre sí, corresponden también a posiciones contrapuestas de la que cada autor ve en la naturaleza del contrato colectivo de trabajo.

Partiendo de su real identidad de disciplina social, sin llegar a negar su filiación de carácter contractual, podemos tomar la responsabilidad de afirmar que el Derecho Laboral no debe tomar a priori el compromiso rígido de aplicar reglas o principios que puedan constituir una negación de sus fines, sino solamente --

(1) Alberto Trueba Urbina "Nuevo Derecho del Trabajo" teoría integral, 4a. Edic. corregida, aumentada y reafirmatoria de Conceptos Sociales, Edit. Porrúa, S.A. México 1977, Pág. 156.

aquellos que precisamente coadyuvan a reafirmar su naturaleza de disciplina protectora y reivindicadora de la persona del trabajador. En este sentido descartamos las reglas de interpretación de los contratos cuando su aplicación atenta contra los intereses de los trabajadores. Ya que a manera de ejemplo si por falta de preparación o de astucia un Sindicato de Trabajadores pactara con el patrono una prestación inferior a la legal, la vigencia de tal estipulación no podía sostenerse, a pesar de lo lógico que resultare su redacción, que el espíritu de la norma nos llevara a aquella solución, menos podríamos creer que deba aplicarse cuando su texto sea duvitativo.

Nuestra pretensión pues, no es que de entrada se rechacen estos principios generales de interpretación sino el de establecer una prelación en su jerarquía en cuanto a su aplicación, de todas maneras dichos principios generales han de desecharse si su aplicación niega los fines que el derecho laboral pretende realizar.

En este sentido el Derecho Laboral ha establecido principios que deben tenerse en cuenta si no se quiere desvirtuar su objetivo; estos principios han de servir con prelación o cualquier otro para desentrañar las disposiciones obscuras o ambiguas de las normas del contrato colectivo de trabajo. Estos principios son los siguientes:

1) Principio de la norma más favorable al trabajador, conocido en su acepción latina como "pro operario", que representa la versión laboral del que opera en derecho penal y civil, denominado "induble pro reo".

La disposición del principio no se limita a la ley laboral solamente, sino que se extiende a todas las disposiciones de carácter laboral, como la costumbre, los usos profesionales, los pactos colectivos y contratos individuales de trabajo, como el reglamento interno de trabajo.

2) 2) El principio de la justicia social: los problemas interpretativos de las normas han de resolverse consultando el espíritu tutelar y reivindicativo de la legislación laboral en fa-

vor de los trabajadores.

3) Principio de la equidad, la equidad permite humanizar la norma, sin desvirtuarla, completando el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa.

4) Principio de la irrenunciabilidad del derecho, que establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Este principio parece negarle validez a la transacción obtenida en la conciliación entre trabajadores y patronos. La irrenunciabilidad sancionada por la ley, es en otro sentido, quiere significar que ningún trabajador puede negociar un contrato colectivo de trabajo renunciando en parte o en todo a su salario a su vacación aguinaldo y en general a sus derechos. Por lo que si esto se estipulara en un contrato de trabajo no tendría ningún efecto y se tendría -- por no escrito.

5) Principio de la igualdad en el trabajo. Este principio tiene en nuestra legislación, el rango de norma constitucional, tuvo su origen en el tratado de Versalles y responde a la máxima: a igual trabajo, igual remuneración sin distinción de sexo, edad, religión o ideas políticas. En otra parte de este trabajo hemos hecho referencia a la violación que de este principio se hace en los decretos de Salario Mínimo.

6) Principio de la dignificación del Trabajo. Se atiende a la función que representa el trabajo, desechando la concepción -- que hace del trabajo una mercancía, favoreciendo así la humanización de las relaciones laborales.

CAPITULO VII

LA ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

1) La duración del Contrato Colectivo de Trabajo. 2) La reacción del Contrato Colectivo de Trabajo. 3) La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. 4) La modificación del Contrato Colectivo de Trabajo. 5) La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. a) formas generales de terminación; b) causas concretas de terminación. c) efectos de la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

La duración, rescisión, revisión, modificación y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo han creado algunos problemas, las reglas que sirven para resolver estas cuestiones forman lo que De la Cueva llama la envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo.

1) LA DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

De la Cueva le atribuye al Contrato Colectivo de Trabajo, el favor de obtener la paz entre patrono y trabajadores en la empresa. Sin estar por completo en desacuerdo, solo queremos señalar que si así fuera bastaría que en todas las empresas los trabajadores tuvieran su contrato colectivo, para estar felices y muy contentos con su patrono, pero la realidad es otra, precisamente porque existe un Contrato Colectivo que a veces se viola ya por el patrono, ya por el trabajador es que se dan muchas huelgas y paros; más bien el Contrato Colectivo es un instrumento que permite a los trabajadores acortar paso a paso esa desigualdad tan grande que existe entre el patrono y el trabajador. Precisamente por la esperanza de acortar paso a paso esa brecha tan grande que existe de condición de patrono a trabajador, es que los trabajadores tienen el derecho de revisar cada tiempo, generalmente cada año el Contrato Colectivo de Trabajo.

El tiempo de vigencia de un contrato colectivo, representa la garantía de que las conquistas obtenidas a través de él van a ser ciertas durante ese período aunque se da el caso, a veces --

que las condiciones de trabajo pactadas en el contrato, no representan las aspiraciones de momento de los trabajadores, las cuales aceptan estos porque la correlación de fuerzas patrono-trabajadores les es desfavorable por variadas circunstancias. Y un contrato negociado así solo es un recordatorio constante de frustración. Desde el punto de vista de la duración o sea el plazo de vigencia para el cual se pacta, el contrato puede ser a plazo o por el tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra, según nuestra legislación Art. 276 Código de Trabajo; luego agrega el plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres años y se prorrogará automáticamente por períodos de un año siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga pida la revisión del contrato. En doctrina, el contrato puede ser pactado: a) para obra determinada; b) por tiempo fijo y c) por tiempo indefinido.

El primer caso se da cuando el contrato se pacta para regir la prestación de servicio en la realización de una obra.

El contrato cuya vigencia es de plazo fijo, es el contrato generalmente pactado, porque es el que mejor responde a la realización de los objetivos de la institución. Si el contrato se pacta para mejorar las condiciones económicas del país o de la empresa, de ahí que estén sujetas a los vaivenes de la economía del país. El plazo del contrato ha de ser ni muy extenso ni demasiado corto para seguir lo más aproximado posible ese movimiento de la situación económica del país que se trate.

El contrato de duración indefinida. De la Cueva le señala la ventaja de asegurar condiciones superiores estables, debido a que no se puede predecir el cambio en el costo de la vida, pero el plazo indefinido en el Contrato Colectivo no es beneficio para los trabajadores principalmente, máxime actualmente que como se ve el costo de la vida aumenta a ritmo acelerado, arrojando índices de aumento mensuales que antes solo se veían en períodos de un año.

Tan negativo es que de acuerdo con lo que dice Alejandro Ga-

llar. Felch no debe pactarse un contrato de duración indefinida, y aunque se pacte, cosa que es posible en la legislación Mexicana, pero no en la nuestra, debe revisarse cada dos años si una de las partes lo solicita.

A esto último se refiere Néstor de Buen L.(1) aclarando que si los contratos--por supuesto que en la legislación Mexicana-- bien se hayan pactado por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, es revisable por lo menos cada año, por lo que se refiere a los trabajadores en efectivo por cuota diaria y cada dos años, por lo que hace al clausulado, en general.

2) LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO:

Se sostiene la tesis de que la rescisión no puede tener lugar en Derecho Laboral, específicamente en el contrato colectivo del trabajo. Pues se considera que el elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo. De esta manera, sus creadores, como tales, no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos; el empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros. Pero esta falta de cumplimiento no le es de las partes creadoras del contrato colectivo, esto es, del sindicato obrero y del patrono y no puede, consiguientemente producir la rescisión del contrato colectivo. La idea de De la Cueva, es clara cuando la parte patronal es un sindicato, pero tratándose de una persona natural no se comprende como ese Contrato celebrado por él, no está dirigido a su persona.

Me parece acertada la conclusión a que llega el autor mencionado anteriormente, lo que cree que lo es objetable es el camino recorrido para llegar a ella. Pues para esto De la Cueva se pone en el supuesto de que la institución que comentamos o sea, el llamado contrato colectivo del trabajo, es una fuente autónoma de de

(1) Néstor de Buen L. "Derecho del Trabajo", Tomo II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. 2a. Edic. Edit. Porrúa, S.A. México 1977, Pág. 690.

recho objetivo, o sea, la norma jurídica creada automáticamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible.

A nosotros nos parece que efectivamente la figura jurídica de la rescisión es improcedente en el llamado contrato colectivo de trabajo por motivos diferentes a los del autor.

Ya hemos dicho en otra parte de este trabajo que por la naturaleza de la disciplina laboral, ésta pertenece o debería pertenecer a la naciente rama jurídica del derecho social.

Disciplina que como antes se dijo es además de tutelar o tuitiva reivindicadora de las clases económicamente débiles de la sociedad en este sentido no podría reconocérsele efectos jurídicos a esta institución cuando provoque un perjuicio en las clases que deben de ser protegidas.

3) LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Aquí trataremos de la revisión obligatoria, porque la voluntaria depende de la decisión de las partes.

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, tiene por objeto la adecuación de las condiciones de trabajo a las condiciones económicas del país o de la empresa existentes en un momento dado. Por lo que la ley posibilita que cualquiera de las partes la promuevan. Este derecho la ley lo concede al patrono también porque el comportamiento económico de un país no siempre es positivo, máxime en estos tiempos de crisis económica general. Por regla general el patrono ha hecho caso omiso de este derecho y es el sindicato de trabajadores el que casi siempre la promueve. La razón es de que el patrono solo tendría interés en revisar las condiciones cuando estas representan montos excesivos que no van de acuerdo a la situación económica del país y en consecuencia de su empresa, cosa muy difícil de que se dé, pues, las condiciones de trabajo no siempre son las mejores para los trabajadores.

Nuestra legislación dispone que la revisión puede pedirse en el penúltimo mes de su plazo o de su prórroga, ahora bien el plazo no podrá ser menos de un año ni mayor de tres, y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, si las partes no han pedido su revisión en las condiciones dichas.

La causa por las cuales procede pedir la revisión es la variación substancial de las condiciones económicas del país o de la empresa y para que proceda debe haber transcurrido por lo menos un año del plazo original, de sus prórrogas o revisiones.

Nuestro Código Laboral en su Art. 271 dispone "El patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se los solicita el sindicato.

Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coaligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contratos colectivos con los sindicatos coaligados si estos conjuntamente lo pidieren".

Pero, para revisar el contrato colectivo de trabajo, no es necesario establecer dicho porcentaje, sin embargo tratándose de sindicato de empresa nuestra ley impone la obligación de establecer ese porcentaje.

4) LA MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO:

Don Mario De la Cueva(1) plantea el problema de la modifica-

(1) Mario De la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". 2a. Edic. Edit. Porrúa, S.A. México 1977, Pág. 678.

ción del contrato colectivo de trabajo como figura jurídica diferente a la revisión del contrato, pero si constituyendo ambas una unidad. A nuestro criterio toda modificación es consecuencia o puede serlo de una revisión y así está regulado en nuestro Código de Trabajo por lo que en nuestro medio lo que De la Cueva llama modificación no existe en forma independiente, sino formando parte de la revisión, no obstante ello, hay diferencia entre una y otra, pero meramente formales: la revisión obedece a circunstancias extraordinarias expresamente señaladas en la ley.

El caso del agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, en nuestra legislación es un caso de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo, igual que lo es el caso de quiebra o concurso del patrono, así lo disponen los literales c) y b) del Art. 283 de nuestro Código de Trabajo, y la razón es clara, puesto que si la empresa cae en una de esas situaciones, lógicamente ya no ha de seguir operando y por tanto carece de sentido pedir que el contrato sea modificado, creemos que la cuestión carece de interés práctico y por lo tanto nos conformamos con esta breve alusión.

5) LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

La principal preocupación que puede presentar la terminación del Contrato Colectivo, gira alrededor de su impacto sobre las relaciones individuales de trabajo. Examinaremos las causas que ponen fin al Contrato Colectivo de Trabajo. Las causas de terminación del Contrato Colectivo pueden ser de dos clases, causas generales y causas concretas.

a) FORMAS GENERALES DE TERMINACION:

De la Cueva(1) nos plantea la idea de que el Contrato Colectivo de Trabajo puede terminar por causas propias, independientes de las relaciones individuales de trabajo, por lo que estas subsisten, aun habiendo terminado el contrato colectivo de Trabajo, producen también la terminación de los Contratos In-

(1) Mario De la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo". 2a. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1977, Pág. 681.

individuales de Trabajo.

Entre las primeras causas tenemos:

1) Cuando se trata de un Contrato Colectivo de Trabajo a --plazo fijo, a la llegada del cual si el Contrato no se revisa, o no se prorroga, el contrato termina, pero, deja subsistir los --contratos individuales.

Este caso no se puede dar en nuestra legislación, ya que el Art. 276 Código de Trabajo, establece la prórroga automáticamente si ninguna de las partes en el penúltimo mes de su vigencia o de su prórroga pide la revisión del mismo.

2) La disolución del sindicato titular del Contrato Colectivo:

Nuestro Código de Trabajo en su Art. 282 manifiesta expresamente que la disolución del Sindicato por supuesto que el titular de un contrato no lleva consigo la disolución de los derechos individuales que emanan del contrato. Nuestra ley también señala además dos casos en los que no obstante la disolución del Sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo no termina: el primer caso es el contemplado en el Art. 284 en el que no obstante la disolución del sindicato si en la empresa o establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de estos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos; con tal de que, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la Asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del Contrato Colectivo. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos en que se da a conocer la disolución del sindicato y su causa, y comunicarse al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la Asamblea expresada.

El segundo caso, es el planteado en el mismo Art. 284 en su Inc. 2o.: cuando el patrono ha celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo con una coalición de Sindicatos, por no tener conside

rados individualmente el porcentaje del 51% de los trabajadores afiliados a cada uno de los dos o más sindicatos existentes en la empresa o establecimiento. Si cualquiera de los sindicatos coaligados se disuelve, este hecho no hace que termine el Contrato Colectivo, pues el sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanadas del contrato dicho, y solo responderá de las obligaciones exclusivas del disuelto, si existieren, cuando las hubiere tomado a su cargo, llenando los requisitos y formalidades indicadas para el primer caso.

CAUSALES QUE TERMINAN TANTO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO JUNTO A LOS CONTRATOS INDIVIDUALES:

Entre las causales de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo que llevan consigo la terminación los contratos individuales tenemos: 1) La terminación de la obra, si el contrato colectivo ha sido celebrado para la realización de obra determinada; 2) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; 3) El cierre total de la empresa; 4) La quiebra o concurso del patrono; 5) Nuestro Código señala la disolución de la persona jurídica titular de la empresa dentro de estas causales; 6) La incapacidad física o mental del patrono siempre que imposibilite la continuación de las labores, porque, si las labores pueden seguirse desarrollando, como sería el caso de que un pariente o heredero del patrono se hiciera cargo del centro de trabajo, la terminación no tendría fundamento.

b) CAUSAS CONCRETAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

De la Cueva divide este tipo de causales en dos clases: las ordinarias y las extraordinarias. Las primera son las que, normalmente ponen fin al Contrato Colectivo y puede decirse dependen de la voluntad de los autores de la institución. Las extraordinarias son aquellas que ponen fin al Contrato Colectivo independientemente de los deseos de las partes.

ENTRE LAS CAUSAS ORDINARIAS SE SEÑALAN CUATRO.

a) Mutuo Consentimiento; b) Causas de terminación conveni-

das por las partes; en nuestra legislación tiene asidero esta causal en el literal e) del Art. 283 del Código de Trabajo. c) El vencimiento del término estipulado; ya hemos dicho anteriormente que esta causal no puede darse en nuestra legislación; d) La terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo.

Las causas extraordinarias de terminación del Contrato Colectivo que señala son: a) La disolución del Sindicato titular del Contrato, sobre la cual ya dijimos lo pertinente; y creemos que las otras causales se refieren a las contempladas en los literales b), c), ch) y d) del Art. 283 de nuestro Código de Trabajo, ya que el autor solo hizo referencia a los literales del Art. 57 de la Ley Mexicana que él clasifica en este rubro sin mencionar los casos a que se refieren, pero creemos que se refiere a los casos; b) por quiebra o concurso del patrono; c) por cierre total de la empresa; y d) por imposibilidad jurídica de que subsiste el contrato.

La clasificación que el autor establece nos parece un tanto ambigua, porque hemos creído atinar en ella una confusión, veamos, en las causas generales se menciona, la terminación del plazo, la disolución del sindicato titular del contrato, la conclusión de la obra para que fue contratado el trabajo, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el cierre de la empresa. Sin embargo algunas de estas causales aparecen como formas concretas de terminación del contrato, así tenemos la terminación de la obra para la que fue contratado el trabajador como es el caso de la disolución del sindicato titular del Contrato Colectivo.

La clasificación de las causales debe de hacerse desde el punto de vista de que además de provocar la terminación del Contrato Colectivo, conlleven la terminación de los Contratos Individuales y las que solamente terminan el Contrato Colectivo dejando subsistentes los contratos individuales de trabajo. Porque hablar de causas generales, se crea la expectativa de establecer causas comunes de terminación no solo para el contrato colectivo sino para todo tipo de contrato sea civil o laboral, y como cau-

ron su origen en la norma anterior son mantenidos sus efectos no obstante que cesa la vigencia de la norma bajo la cual tuvieron su origen. La razón es principalmente de seguridad jurídica amén de su razón intrínseca de justicia, que no tratándose de normas creadoras de situaciones injustas o francamente inmorales aconseja el mantenimiento de esas situaciones, y, por consiguiente, la prolongación de los efectos de la norma ya derogada respecto de las situaciones, actos y negocios creados bajo su vigencia.

La forma de operar del régimen creado por estas normas, está regulado por las llamadas disposiciones transitorias, las que procuran la continuidad entre el régimen anterior y el que lo sustituye, evitando así los cambios abruptos de normación a la vez, que aseguran a las situaciones precedentes una garantía de perduración que llega hasta la producción de todos sus efectos, los cuales fueron precisamente tenidos en cuenta por las partes al convenir en ellos con arreglo a la ley ya derogada, o creada por ésta en función de los supuestos que, con arreglo a la misma, determinaron su aparición.

En el derecho del trabajo cuyo contenido lo representa el conjunto de normas nacidas para reglamentar una materia eminentemente social, como es el trabajo, requiere por lo tanto un tratamiento especial que hace que el sistema de las disposiciones transitorias obligue a tener en cuenta multitud de situaciones jurídicas creadas bajo el imperio de la ley anterior.

Un tercer motivo que orienta a la consolidación de las normas laborales en favor del trabajador, y quizá el principal es el principio de condición más beneficiosa para el trabajador, en virtud del cual las condiciones más favorables que disfrute el trabajador nacidas de situaciones que surgieron al amparo de las normas que se deroga, serán respetadas y continuarán subsistentes hasta que se exinga la relación determinante. Este principio, pues supone que una norma que se deroga y por lo tanto ya no vigente continúa, sin embargo, y en cierto modo, siendo eficaz en cuanto siguen produciéndose determinados efectos ligados a la si-

sales concretas las que solo operarían para los Contratos Colectivos de Trabajo.

C) EFECTOS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las consecuencias jurídicas que se desprenden de la terminación del Contrato Colectivo varían según se trate de que tal terminación conlleve la terminación de los contratos individuales -- o que la terminación del contrato colectivo no conlleve la terminación de los individuales.

a) El elemento obligatorio deja de tener vigencia a vía de ejemplo si el patrono se había obligado a proporcionar instalaciones con fines culturales, ya no tiene tal obligación y puede retirar esas instalaciones. b) El elemento normativo, si bien -- termina, sigue existiendo en la empresa como cláusula del contrato individual.

Cuando el Contrato Colectivo termina y juntamente con este -- los contratos individuales, entonces concluyen todos los vínculos jurídicos entre sindicato y patrono y entre éste y trabajadores.

Si de este hecho, el patrono tenga que pagar indemnización alguna, será en base a la relación individual de trabajo no a -- consecuencia de la terminación de la relación colectiva.

Principio de Consolidación de las Normas Laborales a favor -- de los Trabajadores.

Ya que tratamos en este Capítulo las distintas formas en que el Contrato Colectivo de Trabajo puede ser modificado en su contenido o terminar su vigencia, creo conveniente referirme a un -- principio de trascendental importancia para los trabajadores, -- pues prolonga los beneficios obtenidos en su favor no obstante -- la derogación de la norma que los dió origen, nos referimos al -- principio de consolidación de las normas laborales a favor de los trabajadores.

En Derecho Laboral puede no coincidir la vigencia de la norma con eficacia por prolongarse esta más allá de aquella. Lo -- que significa que determinadas situaciones jurídicas que tuvie--

tuación jurídica creada por aplicación de la misma.

Sin embargo en la realidad de las cosas, los efectos de la norma derogada, subsisten más que por la supervivencia de la disposición anterior, por el mandato imperativo de la nueva ley y en la extensión que ésta disponga.

Nuestro Código de Trabajo reguló este principio como naturalmente debe hacerse, en el Capítulo II del Libro Quinto que trata de las disposiciones transitorias. Dice el Art. 634. Los Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo, los Reglamentos Internos de Trabajo, así como cualesquiera otras fuentes de obligaciones laborales que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores y que sean inferiores a los que les concede este Código, no surtirán efectos legales en lo sucesivo, estando sustituidos por lo que el presente cuerpo de leyes prescribe.

Si los derechos, beneficios o prerrogativas, son superiores a lo que este Código concede, las Cláusulas o normas que lo establecen continuarán vigentes, quedando por tanto consolidadas en en favor de los trabajadores.

CAPITULO VIII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Hemos concluído este trabajo, exponiendo con sinceridad -- nuestras propias inquietudes en aquellos puntos que más inquietan tanto a científicos del Derecho Laboral, como a aficionados a esta disciplina.

Si algo de lo dicho resulta inverosímil para alguien, sepa comprender mi disgregación, pues lo que los humanos exteriorizamos es un reflejo del espíritu del cual nadie puede alegar que posee la exacta medida; también soy consciente de que este trabajo es el esfuerzo de un incipiente investigador.

Dentro de estas circunstancias nos hemos pronunciado por -- una denominación de la institución, preponiendo el término de -- convención colectiva, que no es una creación propia, pero que la adoptamos por adecuarse mejor a los peculiares razgos de la institución. Rechazamos a la vez la diferenciación creada por nuestra ley, entre el Contrato Colectivo de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo, por carecer de trascendencia.

Hay una variedad de clasificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo nacidas de los múltiples puntos de vista desde que se le observa, pero que carecen de mayor influencia práctica, por -- ello creemos preferible adoptar la clasificación bipartita de -- Contrato Ordinario y Contrato Ley, aun cuando señalamos nuestras dudas de que el Contrato ley constituya un Contrato Colectivo de Trabajo en el sentido que se le asigna en derecho laboral, porque, en otro sentido, es decir, en la concepción de derecho privado, nuestra duda es pareja para las dos figuras.

También reconocemos las ventajas que el contrato colectivo de trabajo, tanto para trabajadores como patronos representa, -- aunque nosotros interpretamos al instituto como medio o instrumento, de realización de la calidad humana del trabajador, porque aun cuando la ley no lo conceptúe con este criterio, la clase obrera seguirá usándola como instrumento de lucha en sus reivindicaciones sociales.

El Contrato Colectivo de Trabajo representa en definitiva una forma civilizada o técnica, si se quiere, del desarrollo de la lucha de clase; se quiera aceptar o no, guste o repugne, en nuestra sociedad es innegable la lucha de las clases sociales, si se duda, examínese el presente que vivimos. Consideramos, pues, que el contrato colectivo tiene una gran importancia, desde que permite realizar las reivindicaciones de los trabajadores sin llegar a los extremos de violencia; por lo que los patronos deben percatarse que es el medio convencional además de legal de llegar a entendimientos con su mano de obra; porque refugiarse en la autoridad de la ley, para mantener las condiciones de trabajo mínimo, es un riesgo tan grande que ya han empezado a lamentar.

El Contrato Colectivo de Trabajo tuvo sus antecedentes históricos en las luchas intestinas en el interior de la corporación, pues, los intereses de maestros y compañeros fueron poco a poco diferenciándose hasta constituir dos grupos rivales, cuyas diferencias originaron cierto tipo de convenios; pero el Contrato Colectivo de Trabajo nace en Inglaterra en el año de 1862 para normar las condiciones de trabajo de los tejedores de la lana. Nace como una respuesta a la injusticia implantada por la influencia del capital, ya que, las concepciones económicas y sociales de esa época eran dirigidas al respeto del individualismo liberal.

El Contrato Colectivo de Trabajo para constituirse en la institución que actualmente conocemos, ha pasado por diferentes etapas, desde cuando constituye un delito penado con la cárcel, pasando por su etapa de que sin ser un derecho se toleraba su existencia, hasta llegar a ser un derecho reconocido constitucionalmente.

Definir lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo resulta un problema tan difícil, como señalar su naturaleza, pues ambos problemas están íntimamente ligados. Nosotros aceptamos los rasgos contractuales de que goza en cuanto a su origen, pero, señalamos que en lo que respecta a sus efectos y requisitos que norman

su vigencia se aparta de la figura del contrato, predominando en él, rasgos institucionales y reglamentarios. Por eso lo concebimos como un régimen normativo convenido por el Sindicato de Trabajadores y el patrono, con el objeto de regular las condiciones de prestación de los servicios individuales de los trabajadores, así como las obligaciones que cada parte contrae hacia la otra. Esta figura jurídica que sin ser un contrato, institución o un reglamento, pero que tiene características de dichas figuras, encuentra como justificación de su existencia la autoridad de la ley, - que lo ha reglamentado atendiendo los fines altamente sociales - que realiza.

Para poder ser parte contratante en la celebración y negociación de un Contrato Colectivo se requiere: A) Por parte de - los trabajadores, 1) estar constituido en sindicato; 2) que el - sindicato goce de personalidad jurídica; 3) que el sindicato tenga afiliado a un número no menor del 51% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento. En la revisión del Contrato, el sindicato debe cumplir estos mismos requisitos si se trata del de empresa. B) El patrono en nuestra legislación requiere la capacidad civil.

Hemos sostenido asimismo, que la validez del contrato colectivo está sometido a reglas no rígidas, de lo cual puede señalarse como caso extremo el de nuestra legislación que no ha señalado la nulidad por falta de requisitos substantivos en la figura y - este tiene una razón fundamental inconfesa, porque ante la disyuntiva de mantener la incolume autoridad de la ley o la tranquilidad social, la ley se sacrifica asimismo en aras de ésta, aún cuando esta actitud sea mas política que jurídica, es una solución que salvaguarda la tranquilidad; porque de todas maneras - la imperatividad de la ley es un principio necesario para promover la convivencia social pacífica y no para romper el equilibrio que debe reinar en el interior de la sociedad.

La ley, pues al callar ha dejado un vacío estratégico del - cual hechar mano en aquellos conflictos de difícil solución y tien dan a desestabilizar al país, ejemplo la huelga de los empleados -

públicos del Ministerio de Hacienda, cuya solución fue favorable no solo a ellos, sino, a todos los empleados públicos, no obstante que la ley prohíbe la huelga de los empleados públicos.

En cuanto al contenido, hemos señalado concretamente el asidero legal de cada uno de los elementos constitutivos del Contrato Colectivo de Trabajo a que hace referencia el Código de Trabajo de nuestra República en su artículo 275; a la vez que lo hemos tratado doctrinariamente.

En cuanto a los caracteres del Contrato Colectivo de Trabajo, hemos dejado establecido que: 1) es una figura jurídica que solo puede celebrarse por un sindicato de trabajadores. 2) Que es una obligación del patrono su celebración; 3) Que nace por tratado directo entre sindicato de trabajadores y patrono, como arreglo en caso de una huelga y por Laudo Arbitral. La legislación extranjera tiene también como origen del contrato, la sentencia colectiva, no contemplada en nuestra legislación.

Sostenemos la independencia de que gozan los contratos individuales de trabajo respecto del contrato colectivo. Si para que pueda nacer un Contrato Colectivo de Trabajo es necesario un sindicato titular del derecho de celebrarlo y, éste posee esa calidad, cuando tiene en su lista de afiliados a no menos del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento, luego pues, no puede surgir un contrato colectivo sin un sindicato y no puede existir un sindicato titular de celebrarlo si no cuenta con una base social de sustentación: los trabajadores. Podemos concluir, pues, que mientras los contratos individuales son independientes del contrato colectivo de trabajo, éste sin embargo depende en cierta medida de los contratos individuales, para su existencia.

En cuanto a la naturaleza del Contrato Colectivo lo hemos dicho, que aceptamos por tener su origen en un acuerdo de voluntades ostentar uno de los caracteres de la figura jurídica del contrato, pero que en cuanto a su funcionamiento y efectos durante su vigencia y aún después de ella, tiene en su haber características de tipo normativo, institucionales como reglamentarias

sin que en el estado actual, la doctrina halla podido establecer satisfactoriamente su verdadera naturaleza. Su existencia como acto jurídico mixto está justificada en la autoridad de la ley que lo ha reglamentado atendiendo los fines sociales que por su medio obtiene el hombre cuya fuente única de ingresos es el trabajo.

En relación a la interpretación nos hemos pronunciado en el sentido de desechar aquellas reglas cuya aplicación riñe con los fines sociales que la institución trata de realizar y ante cualquier oscuridad o ambigüedad de una norma, debe privar la solución que realice los principios laborales: pro operario, principio de la justicia social, principio de equidad, principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, principio de la igualdad en el trabajo y el principio de la dignificación del trabajo. Y solamente aceptamos las reglas de interpretación de los contratos, cuando la aplicación de estas no atenta contra los fines del Derecho Laboral cual es la protección de los derechos de la clase trabajadora, pues la parte patronal, tiene su protección en el reconocimiento tanto constitucional como en la legislación laboral se declara del respeto del derecho de propiedad privada y sus consecuencias jurídicas.

En cuanto a la duración del Contrato Colectivo de Trabajo en doctrina y aún en la legislación Mexicana, que tiene mucha influencia sobre la nuestra, se conciben tres modalidades; a) para obra determinada, b) por tiempo fijo y c) por tiempo indefinido. Pero en nuestra legislación solo son posible las dos primeras modalidades ya que el contrato por tiempo indefinido no puede darse por prohibirlo la ley.

Entre la modificación y la revisión del contrato colectivo no hay diferenciación sustancial, porque generalmente la modificación es una consecuencia de la revisión aunque puede darse entre estas figuras una diferencia formal, cual es, de que la revisión procede por causas extraordinarias señaladas en la ley.

Las causales de terminación del Contrato Colectivo son de

dos clases: 1) Las causas que no obstante terminar con el contrato colectivo, las relaciones individuales de trabajo siguen vigentes; y b) las causas que terminan tanto con el contrato colectivo, como con los contratos individuales de trabajo.

Las causales de la primera clase son: 1) La llegada del plazo, esta causal no puede darse en nuestra legislación. 2) La disolución del sindicato titular del contrato colectivo señalada en nuestra ley en los Arts. 282 y 284 Código de Trabajo; siempre que no haya otro sindicato que reuniendo los requisitos legales tome la representatividad del disuelto. 3) Mutuo consentimiento. 4) Causas de terminación convenidas por las partes Art. 283 literal e) de nuestro Código de Trabajo. 5) La disolución de la persona jurídica titular de la empresa.

Las causas que hacen terminar al Contrato Colectivo juntamente con los contratos individuales son:

1) La conclusión de la obra, en el caso del contrato colectivo celebrado para obra determinada.

2) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

3) El cierre total de la empresa.

4) La quiebra o concurso del patrono.

5) Incapacidad física o mental del patrono que imposibilita la continuación de las labores.

6) La disolución de la persona jurídica titular de la empresa.

El carácter de disciplina social que ostenta el Derecho Laboral, impone que al derogar una ley de orden laboral debe establecerse en la nueva ley, la consolidación de las normas laborales que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores; siempre que estos beneficios sean superiores a los establecidos en la nueva ley. Este principio de consolidación de las normas laborales en beneficio de los trabajadores, tiene su fundamento en tres razones principales; 1) la seguridad jurídica; b) La realización de la justicia social y

c) El principio de condición más beneficiosa para el trabajador.

La vigencia de la norma ya derogada subsiste más que por la supervivencia de la disposición anterior, por el mandato imperativo de la nueva ley y en la extensión que ella disponga.

La disposición contenida en el Art. 516 Código de Trabajo de permitir a los trabajadores no sindicalizados o que estando - afiliados a un sindicato esté no fuere mayoritario, de promover un conflicto colectivo económico, no se refiere a la celebración o revisión del contrato o convención colectiva de trabajo, sino a cualquier otro conflicto que tenga por objeto la defensa de los intereses profesionales comunes, así lo dispone el Art. - 516 al remitirse al Inc. 3o. del Art. 528 como por ejemplo el - despido de un directivo sindical, con lo cual se atenta contra - la existencia de la organización sindical.

RECOMENDACIONES

1) Debe reformarse el Art. 269 Código de Trabajo con el objeto de hacer desaparecer esa diferencia tan sutil que contiene entre contrato colectivo y convención colectiva de trabajo.

2) La Constitución de 1983 otorga en forma irrestricta el derecho a la libre organización profesional, tanto para trabajadores de la ciudad como del campo. Por lo tanto el Código de Trabajo que desarrolle esta disposición no debe congelar el derecho del trabajador agropecuario como lo hizo el anterior Código al sujetar su organización y funcionamiento a un reglamento que nunca se elaboró, intencionalmente para negar el derecho. Si el Sindicato es el medio para la defensa de los intereses profesionales comunes, ¿Quién más que el trabajador del campo necesita esa defensa?

3) Si bien en la nueva Constitución de 1983 no se concedió a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades líquidas generadas con el concurso de capital y mano de obra, considero oportuno señalar la conveniencia de tal medida ya que sería un incentivo pragmático que provocaría un mayor rendimiento, queda al constituyente del futuro tomarla en consideración. Nuestra idea es que se establezca un mínimo legal del monto de las utilidades repartibles entre los trabajadores, de ahí en adelante, podría mejorarse su monto mediante la contratación colectiva hasta un tope máximo, que la realización de la justicia social como la situación económica de la empresa y del país aconsejara fijar.

4) Nuestra legislación laboral debe regular aún dentro del contexto de ser el Derecho Laboral una disciplina altamente social, la nulidad sustantiva del contrato colectivo, pues tal como actualmente está regulado, la legislación se refiere solamente a la nulidad procesal y no a la sustantiva constituyendo esto una laguna legal.

5) Debe reformarse el Art. 272 de nuestro Código de Trabajo, por que tal como está redactado permite que el patrono mediante

el despido de hecho de trabajadores afiliados al sindicato no pueda ser titular del derecho de celebrar el Contrato Colectivo. Este artículo debe prever la astucia del patrono, declarando nulo todo despido de hecho de un afiliado al sindicato efectuado dentro de los sesenta días en que se requiere del sindicato haber tenido en cualquier momento el 51% por lo menos del total de los trabajadores de la empresa.

6) Debe regularse el caso en que habiéndose negociado el Contrato Colectivo de Trabajo por parte del patrono y la comisión negociadora del sindicato, cuando es sometido a la asamblea general de trabajadores sindicalizados para su aprobación, ésta lo desaprueba. La ley no dice que valor tiene ese contrato, existiendo un vacío, por eso creemos que el Art. 487 Código de Trabajo debe ser reformado para cubrir ese vacío.

Proponemos como solución: que en este caso debe crearse un arbitraje especial, con el fin de que conozca de esta situación y si los motivos que aducen los trabajadores para el rechazo son procedentes dictar el laudo arbitral pertinente y si los motivos no son procedentes ordenar la inscripción del Contrato Colectivo en el registro correspondiente.

7) Dado que en nuestro medio los conflictos de hecho son la regla general y que las leyes se dan precisamente para regular la realidad, creemos que debe crearse una norma que permita someter a arbitraje obligatorio los conflictos de hecho.

8) Proponemos por último la creación de una norma que resuelva el caso que se presenta cuando finalizadas las negociaciones y habiendo convenido ambas partes en el contenido del contrato, el patrono se niega a firmar los ejemplares para su inscripción. Este caso es similar al planteado en la recomendación No. 6 referente al Art. 487 del Código de Trabajo, cuando sometido el contrato a la asamblea de trabajadores afiliados al sindicato para su aprobación ésta lo desaprueba; por lo tanto proponemos igual solución.

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

- Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I, 10a. Edición. Editorial Helíasta, S.R.L.
- Alcalá-Zamora y Castillo - Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II y III, Instituciones Laborales y Sociales. Editorial Helíasta S.R.L.
- Dr. Aníbal Mestre Fuenmayor. El Contrato Colectivo de Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zulia. Año VII Mayo-Agosto 1967 No. 20.
- Dr. Rafael Antonio Gálvez. Sindicalización y Contratación Colectivo de los trabajadores de las instituciones autónomas. Tesis sustentada previo a la opción del título de doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, Junio de 1974.
- Larisa Pisareva - Igor Riazhskij. El Contrato Colectivo en la U.R.S.S. Editorial Profizdat del Consejo Central de los Sindicatos Soviéticos año 1980.
- Francisco de Ferrari. El Derecho del Trabajo. Volumen IV. Las Relaciones Colectivas 2a. Edición actualizada. Ediciones Depalma Buenos Aires, 1974.
- Frederick H. Harbisen y John R. Coleman. Metas y Estrategias en el Contrato Colectivo. Editorial Intercontinental, S.A. - México, 1956.
- J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Tercera Parte, Derecho Colectivo. Sexta Edición, México, 1973.
- Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos. El Derecho Colectivo de Trabajo en el Derecho Laboral y en la Legislación Salvadoreña. Tesis sustentada previo a la opción del título de doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, 1964.

- Daniel Antokoletz. Derecho del Trabajo y Previsión Social. 2a. Edición. Tomo I, Editorial Guillermo Kraft Limitada.
- Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Año 1954.
- Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1979.
- Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima - Edición actualizada. Editorial Ariel. Noviembre de 1981.
- Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.G. 4a. Edición 1970.
- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 4a. Edición, 1977.
- Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. Tomo II, Segunda Edición 1977.