

6) Por último, es común incluir cláusulas que señalan, a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones; y también en este punto se incluyen; cuando exista, la cláusula de exclusión por separación que ya hemos comentado anteriormente.

El artículo 392 de la ley laboral permite que en los Contratos Colectivos se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, y que sus resoluciones sean ejecutadas por las de Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Los legisladores le dieron tanta importancia al capítulo de los salarios, que sancionan con la inexistencia al convenio que, pretendiendo ser Contrato Colectivo, no incluya la determinación de los salarios. En cambio si faltaren estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, etc., se aplicarán las disposiciones legales.

El Lic. Euquerio Guerrero en su obra Manual de Derecho de Trabajo presenta una clasificación o agrupación de las cláusulas del Contrato Colectivo que nos parece interesante citar, su clasificación es la siguiente:

- 1o. Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.
- 2o. Normas que se refieren a prestaciones fundamentales económicas.
- 3o. Normas de tipo administrativo.

Las primeras tratan sobre: Horarios, duración de la jornada, lugar de trabajo, días de vacaciones, intensidad y calidad del trabajo, etc.

Las segundas son aquellas que se enfocan fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón, es decir a aquellas cláusulas que tienen carácter eminentemente económico, como son las relacionadas con el tiempo de servicios, los pagos de las relacionadas con el tiempo de servicios, los pagos de días de vacaciones, los viáticos, los gastos, las jubilaciones, etc.

Por último, las de tipo administrativo se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa. Podemos citar como ejemplo el caso de las cláusulas de comisiones mixtas. (artículo 392).

b) LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. En la ley laboral se establece que el Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada; será revisible, total o parcialmente, de conformidad con lo expuesto en el artículo 399.

Vale agregar que la revisión que se haga, en el caso de que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando trate de

un Contrato Colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, o bien en el caso que sean varios sindicatos de trabajadores o varios patrones los que la soliciten, que la revisión se pida por un 51% de la totalidad de esos miembros del sindicato o de los patrones que tengan a su servicio ese 51%.

La forma de plantear la revisión del Contrato Colectivo se especifica en la ley señalando que quien va a solicitar tal revisión, deberá hacerlo, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo que sea por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; antes del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado; o si aún siendo por tiempo determinado, tiene una duración mayor de dos años. El punto de partida para computar ese término, es el de la fecha de depósito. (artículo 399).

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los plazos antes señalados o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el Contrato Colectivo, según lo dispuesto en el artículo 400, o se propagará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indefinido.

En México, la práctica nos dice que se ha desnaturalizado la función del equilibrio del Contrato Colectivo, pues se sostiene, por algunos dirigentes sindicales y por algunos de los abogados patronales, que no puede haber revisión de Contrato Colectivo que no signifique aumento de salarios. Estos aumentos colectivos no han respondido, en diversos casos, a una mayor productividad de las empresas respectivas, por lo que han contribuido a aumentar el precio de sus productos, siendo esto un factor del encarecimiento general de la vida.

Los dos años de vigencia del contrato, en los que se supone que reinará la paz industrial, se acortan extraordinariamente en las grandes empresas, pues el período previo a la revisión, no es menor de cuatro meses; dos para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrán de presentar al patrón, y otros dos meses que por ley son obligatorios, como antes lo vimos, para que se efectúe la revisión formal según el artículo 399. Viene después el período agudo en el que, si hubo emplazamiento de huelga, como es común que ocurra, transcurren quince o treinta días de una mayor agitación. Después de firmarse el nuevo contrato, se presentan todos los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc.; y fácilmente en esto transcurren otros 4 meses, por lo que el período en el que, con relativa calma, se aplica el contrato, es de poco más de un año.

Esta situación es sumamente perjudicial para la marcha de las empresas, ya que en los períodos de agitación señalados, se crea una psicosis entre el personal que le hace disminuir su rendimiento en el trabajo y que entorpece la realización de los planes de la empresa. En

vista de estas observaciones, se ha propuesto varias veces, por representantes del sector patronal, que se amplíe el período de revisión a cuatro o cinco años. Puede también considerarse que durante los 39 años en que rigió la ley laboral derogada, ya han transcurrido cerca de veinte revisiones de contrato en muchas empresas, y los contratos colectivos actuales contienen multitud de prestaciones muy superiores a la dicha ley.

Es conveniente también hacer notar que en la nueva ley desapareció el problema que suscitaba la redacción del artículo 56 de la antigua, en su parte final. En las presentes condiciones, de no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión del contrato colectivo, el único camino existente será, o la huelga a la que empleen los trabajadores, o el planteamiento del conflicto de orden económico en la forma y términos que la propia ley señala.

La redacción de los nuevos preceptos legales se ajusta a la realidad mexicana; pero es lamentable que no se haya entendido, ni siquiera en aspectos técnicos, la intervención arbitraria de las autoridades, a fin de que el contrato colectivo de trabajo se perfeccione más cada día y llegue a ser un instrumento regulador de la vida laboral, en lugar de un arma de lucha.

En su origen, tal fue el propósito de los legisladores, cuando en 1931 sostenían que la huelga debería estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la constitución la ha autorizado expresamente.

LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO.— Semejantes a las causas de terminación del Contrato Individual de Trabajo, que estudiamos en otra parte, el artículo 401 de la ley estipula diversas causas de terminación del Contrato Colectivo, las cuales analizaremos brevemente.

En primer lugar se señala el mutuo consentimiento de las partes. Esta causa es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato sinologmático.

Se señala también, como causa, la terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresa a obra determinada.

Por último, y en forma genérica, se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo mencionados en los artículos 433 y siguientes, especificando que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento, el Contrato Colectivo se haya convenido para aplicarlo exclusivamente en el establecimiento que termina sus operaciones.

Al hablar de las formalidades del Contrato Individual de Trabajo, coincidimos con la opinión de algunos tratadistas en el sentido de que éste debería celebrarse aunque exista Contrato Colectivo. Sin embargo, la redacción de la ley actual parece llevarnos a una conclusión diferente; pero la circunstancia de que el artículo 403 disponga que en los casos de disolución del sindicato de trabajadores, titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo -- continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, nos dá la razón -- dentro de la técnica jurídica, pues si nuestro punto de vista es aceptado, al desaparecer el Contrato Colectivo, subsisten los Contratos Individuales, y como éstos, por razón de la inmediatez, incluyen las condiciones de trabajo que se establecían en el Contrato Colectivo desaparecido, resulta completamente jurídico que sigan teniendo vigencia. En cambio desconocida la eficacia de nuestra tesis, resulta absurdo, desde un punto de vista jurídico, que desapareciendo el instrumento que contenía las normas de trabajo y no habiendo Contratos Individuales, siga teniendo vigor lo que ya desapareció.

E) EL CONTRATO-LEY.

El artículo 415 de la Ley Federal de Trabajo dispone que si un Contrato Colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser éste elevado a categoría de Contrato-Ley. Para esto deberá presentarse una solicitud, por los sindicatos de trabajadores o por los patrones, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o mas entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal; en cambio si se trata de industrias de jurisdicción local, la solicitud deberá dirigirse al gobernador del estado o territorio o al jefe del departamento del Distrito Federal. Es necesario que los sindicatos de trabajadores y los patrones comprueben tener la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. Es obligación exhibir una copia del contrato celebrado e informar de la autoridad ante la que fue depositado.

Una vez comprobado el requisito de la mayoría para lo cual, en nuestro concepto deberá hacerse un recuento, se publicará la solicitud respectiva en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y, en ambos casos, se fijará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones. Si no se registra este supuesto, el Presidente de la República o el Gobernador del territorio declarará obligatorio el Contrato-Ley para la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas y en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional.

Para el caso de que se formulen oposiciones, la ley dispone que los trabajadores y/o los patrones dispondrán del término de 15 días