

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES

COLECTIVAS DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo, busca establecer el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que en las circunstancias económicas de una empresa, sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a su necesidad y a la capacidad de la empresa. Al igual que en los contratos – ley, la existencia válida y colectiva de un contrato colectivo de trabajo, determina que nazca la presunción de que la empresa o establecimiento a que se aplica exista un equilibrio en las relaciones laborales.

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Podemos decir que el contrato colectivo de trabajo es un convenio escrito, en el que se detallan las condiciones de trabajo y empleo y que se celebra entre un patrono o grupo de patronos y una o varias organizaciones de trabajadores.

La duración de un contrato colectivo de trabajo se presume celebrada en términos sucesivos de un año en los casos en los que su duración no se especifique expresamente. Un contrato colectivo se prorroga automáticamente cuando pasen sesenta días luego de la expiración de su término y ninguna de las partes haya hecho manifestación escrita de su voluntad de darlo por terminado, está prórroga por la que se extiende el contrato es de un año de duración, tiempo que se contará desde la fecha señalada para su terminación.

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En los países capitalistas, pueden existir diversas crisis, que ponen en juego a los países subdesarrollados, y fenómenos como la inflación, pueden producir en la economía de las empresas y en la de los trabajadores, situaciones que no encuentran remedio en los contratos colectivos. Por ellos los legisladores, de una manera práctica, permite modificar a petición de parte interesada, y con audiencia de la otra lo convenido en los contratos colectivos y contratos ley vigentes.

La modificación es un proceso extraordinario, que presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresamente en la ley, y que puede iniciarse en cualquier momento.

El artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

Los sindicatos de los trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

- Cuando existen circunstancias económicas que la justifiquen, y
- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio en el capital y el trabajo.

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

2. SUSPENSIÓN DEL COLECTIVO DE TRABAJO

La suspensión de las relaciones colectivas, tiene lugar cuando el empresario no ha de cumplir por cierto tiempo sus obligaciones retributivas, que conllevan en último termino la de dar ocupación a sus trabajadores,

pueden deberse a fuerza mayor (temporal) o a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, éstas últimas para los casos de huelga, ya que presupone una colectividad de trabajadores, y hay una suspensión del contrato, pero no extingue la relación de trabajo; sin embargo no procede con huelgas ilegales o abusivas que traen consigo una posibilidad de despido.

Cabañelas: "La suspensión se la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo".

Néstor de Buen afirma que "lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivadas de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta".

Causas.

Estipuladas en el artículo 427 L.F.T. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte; que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos;
- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- El exceso de la producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón;
- La falta de suministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que a ellas sean indispensables.

Por otra parte, hay también figuras como causales de suspensión del contrato de trabajo, como el padecimiento de enfermedades contagiosas, prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador, así como la falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., muchas de ellas que no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal, pues los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador se dan frecuentemente y pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del empleador.

Existen otras causas convencionales de suspensión denominadas "*permisos económicos*", que consisten en permisos que se conceden a los trabajadores por un periodo breve de tiempo, para atender asuntos personales o familiares de fuerza mayor, como el nacimiento de un hijo, sus enfermedades, la defunción de familiares, del cónyuge, etc. Estos permisos no están previstos en nuestra legislación referida al régimen laboral de la actividad privada, quedando los mismos sujetos a lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo, convenio colectivo en caso los mencione o decisión del empleador.

Efectos

- La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o solo a una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.
- La suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa.
- Cualquier trabajador con un contrato suspenso, es libre, para emplearse temporalmente en otra empresa, y este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, ya que equivaldría a un despido injustificado.
- Las juntas de conciliación y arbitraje deben conocer de la suspensión. Se establecen diferentes matices en esta intervención:

- ◆ Atendiendo a la causa o al grado de urgencia de la medida; Si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la Junta la confirme o desapruebe, en un procedimiento jurídico sumario.
- ◆ Si se permite una justificación razonable, la Junta, previo aviso, previo el mismo procedimiento sumario concederá al patrón la autorización para suspender.
- ◆ Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone termino a un conflicto colectivo de naturaleza económica.
- ◆ A juicio de la Junta, al patrón se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores, hasta el importe de un mes de salario, a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad de que encuentren un nuevo trabajo. (art. 430)

Reanudación A Los Trabajos En La Empresa o Establecimiento Y Procedimiento.

Tanto el sindicato o sindicatos y los trabajadores, podrán pedir a la Junta que verifique si existen causas de suspensión.

En caso de que la Junta determine que no hay causa para la suspensión, la empresa debe reanudar a los trabajadores en un término de 30 días.

Si la empresa no reanuda labores, los trabajadores pueden reclamar la indemnización por causa de despido. (art. 50 L.F.T.)

El patrón debe anunciar la fecha de reanudación de labores, los trabajadores deberán contar con un plazo de 30 días por lo menos para volver a su trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador, equivale a despido.

3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Causas

Las causas de terminación de los contratos colectivos, están divididos en causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- ◆ La fuerza mayor o el caso fortuito no Imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- ◆ La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- ◆ El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- ◆ Los casos del artículo 38; (que se refiere a que la explotación de minas, puede solicitarse que sea por tiempo determinado u obra determinada, o para la inversión de un capital determinado)
- ◆ El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Consecuencias

En los casos de terminación de los trabajos señalados salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que le corresponde a cada trabajador.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, debe ser tomada en cuenta la antigüedad de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

- ◆ En casos de la fracción I y V del artículo 434, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;
- ◆ Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y
- ◆ Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, mas la prima de antigüedad.

Efectos de la reanudación de labores, en las empresas declaradas en quiebra.

Quiebra. Juicio universal que tiene por objeto la liquidación del patrimonio del deudor común, para distribuirlo entre los acreedores legítimos en la proporción que corresponda a cada uno de ellos.

Este juicio de quiebra, permite también la rehabilitación del quebrado, de esta manera, si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.