



117
28

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA CONTRATACION DE CARACTER COLECTIVO
Y SUS EFECTOS, EN EL DERECHO MEXICANO**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ;

JORGE MERCADO GUTIERREZ

MEXICO, D. F.,

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

" LA CONTRATACION DE CARACTER COLECTIVO Y SUS EFECTOS, EN EL DERECHO MEXICANO "

	Pags.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO CO LECTIVO DE TRABAJO .	
1.-Roma	7
2.-Los aztecas	9
3.-El México independiente	13
4.-Consignaciones en el máximo ordenamien to legal de 1917	16
5.-Derecho comparado	19
CAPITULO II	
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .	
1.-El trabajador	29
2.-El patrón	36

3.-La convención individual de trabajo.-	
Concepto	44
4.-El derecho de asociación	49
5.-El sindicato	54
6.-El contrato colectivo de trabajo y su	
concepto en la doctrina	59
7.-El contrato colectivo de trabajo y su	
concepto en la ley	64
8.-La naturaleza jurídica del contrato -	
colectivo de trabajo	67

CAPITULO III

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

1.-Características esenciales en el <u>contra</u>	
<u>to</u> de trabajo	73
2.-La capacitación y adiestramiento, como	
medio de crear conciencia en la clase -	
trabajadora	78
3.-La REVISION en el contrato colectivo de	
trabajo	86
4.-La huelga	94
5.-Elementos o condiciones laborales en -	
el contrato colectivo de trabajo	100
6.-La terminación de la relación obrero-pa	

tronal	105
------------------	-----

CAPITULO IV

ANALISIS DE VARIOS PUNTOS DE INTERES ELEMENTAL Y SU TRASENDENCIA EN UNA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO .

1.-Breviario sobre el Sistema Capitalista .	113
2.-Compendio sobre el Sistema Socialista .	115
3.-La Iniciativa Privada, como base del - sistema económico	119
4.-El Sector Público y su influencia económica	123
5.-De las concurrencias de carácter : po lítico, económico y social	128
CONCLUSIONES	139
BIBLIOGRAFIA	145

INTRODUCCION

Es del conocimiento general, que existe un nivel de vida adecuado para cada ser humano, como contraprestación a su labor, por lo que es factible establecer -- de acuerdo y conforme a la realidad económica de una Sociedad sana y libre : condiciones de beneficio general por medio de las cuales debe llevarse a cabo una -- **CONTRATACION** de carácter colectivo, con todos sus efectos y consecuencias inherentes .

La constante evolución humana contenida en la lucha de clases y la explotación del hombre por el hombre (como un mero presupuesto dialéctico), se encuentra regida por el espíritu de un incansable afán de -- que por medio del trabajo, ya sea en su manifestación intelectual o material, el trabajador aspire a lograr un medio de vida socio-económico propio, es decir, -- que como resultado de su aportación laboral tenga más posibilidades de acceso a los satisfactores elementales en la vida, y por otro lado y sin lugar a dudas -- una mayor prosperidad para el empresario, como parte

primordial en la dualidad productiva .

Partiendo de una ley natural otorgada al hombre, o sea, el derecho de regir su propia existencia y conducirla bajo criterios tendientes a crear en su vida propiedades material-ideales, que junto al producto de su esfuerzo físico-psíquico, pueda contribuir a un progreso integral en él mismo; y de esta manera aplicar mayor criterio y conciencia en la realización de su trabajo, pues cumplir bien con su función, es una cuestión de prestigio y de satisfacción personal .

Una sociedad activamente económica contiene dos elementos fundamentales : el Capital por una parte, y el Trabajo por la otra, y de su unión y como resultado ineludible y bien merecido, el logro de un porvenir seguro para todos los seres humanos en este mundo material .

Es conveniente hacer énfasis, que en este trabajo se intenta analizar consideraciones de carácter filosófico-hereditario-económico-social, que ri-

gen al ser humano y que deben tener atribución directa a la relación contractual laboral de los hombres - en el campo de la práctica y producción económica; y las facilidades y posibilidades de lograr un mayor - desenvolvimiento en cada uno de los integrantes de - la relación capital-trabajo para que sean mejores integrantes, obviamente se consideran las características propias de la unidad fundamental que rige el -- principio de creatividad y de sostenimiento pecuniario : el patrón .

Tomando en cuenta que el ser humano, desde su más remoto origen siempre ha luchado por vencer - y superar las dificultades propias de su naturaleza humana, éste se encuentra sujeto a una sociedad en - la que necesariamente debe estar presente, y que ésta a su vez lo rige, determinándole un status .

A mayor abundamiento, se persigue con el - presente trabajo, proponer una sistematización de medios de negociación más conscientes, para el establecimiento en las condiciones de subordinación inter-

humana en un contrato de trabajo, con vista a la realización de fines equilibrados (equitativos) para cada uno de los sujetos que componen esa inmensa y poderosa estructura laboral : empleador y trabajador .

Se pretende analizar las condiciones de desarrollo internas-externas del ser humano y aunado a ellas, los criterios de aplicación de la riqueza en el campo de la productividad .

Y como consecuencia de lo anterior, se aplique una legislación laboral más propia y realista, para resolver los conflictos individuales y colectivos con la mayor justicia posible, y asimismo, se dé también un criterio más sano en las autoridades para guiar con seguridad legal las relaciones obrero-patronales, con lo cual se aumentará considerablemente la confianza en el empresario para crear más fuentes de trabajo en nuestro país .

Es decir, que con un análisis cualitativo de los elementos que comprende la ya citada relación capital-trabajo, de una manera objetiva, se pretende -

llegar al supuesto de que la riqueza tenga una distribución más equitativa, y el ser humano sujeto a la -- subordinación pueda ver un horizonte con más claridad y conciencia en su existencia tan compleja y tan difficil .

La tendencia de toda persona en cualquier so ciedad del mundo, es vivir con tranquilidad y con posición, claro, todo esto apoyado por la conciencia de las partes de dar toda su energía intelectual y todo su coraje para que en la mencionada relación obrero- empleador, se logren los objetivos que se persiguen - y al darse la contratación colectiva, éstos queden - plasmados en documentos formales y en la práctica se reciban los beneficios que a cada parte corresponde realmente, como resultado evidente de una labor de - armonía y de conjunto .

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLEC- TIVO DE TRABAJO .

- 1.-Roma .
- 2.-Los aztecas .
- 3.-El México independiente .
- 4.-Consignaciones en el máximo ordenamiento
legal de 1917 .
- 5.-Derecho comparado .

Este capítulo tiene como finalidad, dar una breve idea de la creación de estructuras jurídicas en otras culturas que han permanecido en el tiempo y que en la actualidad son tomadas como modelos para la actividad socio-jurídica de algún pueblo, adecuándose a la razón y vivencias de su gente, para de esta manera registrar las relaciones personales a través de la evolución humana de conformidad con su momento histórico y grado de desarrollo intelectual, para establecer ciertos elementos fundamentales para la integración de ordenamientos legales que siempre contienen reglas con la tendencia de lograr un bienestar individual y por consiguiente, una paz social .

Destacando la transformación y continuidad del Derecho en particular con alguna semejanza o similitud en estructuras con el presente trabajo .

1.-ROMA

Pueblo de importantísimo avance cultural y desarrollo humanístico a nivel mundial, y como muestra de ello tuvo varias etapas en su gobierno; en el Imperio, al

estado estuvo cada vez más sometido a una autoridad sin límites, y el poder político se vió también obligado a intervenir más en la vida de la comunidad .

Y en relación al trabajo, éste se organizó en forma corporativa básicamente, y un emperador de nombre Augusto mediante la creación de sus pretores de una ley denominada Julio substituyó el sistema de la libre formación, por el de autorización previa, para la constitución de los llamados Collegia; los cuales eran organismos semi-públicos, el estado les concedía el monopolio de una determinada profesión y controlaba los estatutos elaborados por los jefes de cada - - profesión (patroni) y aceptados por la Asamblea o - - Concilium, tales estatutos tenían fuerza obligatoria, protegidos por el estado .

En las reglamentaciones corporativas estaban contemplados los colaboradores del maestro - aprendices -, las cuales determinaban la regulación del trabajo, modos de admisión de nuevos miembros, estableciendo además como objeto primordial, el defender los intereses de los trabajadores .

Por otra parte, estas reglamentaciones imponían un culto común y una función de ayuda mutua entre sus miembros : exención de impuestos, subsidios, pagos de los gastos funerarios, fijación de salarios para los oficiales, se prohibía el trabajo nocturno y en días festivos; por otro lado, ésto ayudaba a disminuir la competencia entre los patronos y a controlar la producción en forma de no afectar los precios .

El trabajo se realizaba en pequeños talleres, lo dirigían los maestros, y tenían como objeto los - Collegia la regulación de precios y calidad del producto, asimismo evitar la competencia y ejercer el monopolio de la fabricación y venta de productos .

A cambio del apoyo estatal que recibían los Collegia, la corporación debía entregar gratuitamente una parte de su producción en los depósitos públicos, estas corporaciones poseían un patrimonio propio .

2.-LOS AZTECAS

Pueblo de un alto desarrollo cultural que hizo acto de

presencia en la historia mexicana al lado de otras grandes culturas, y dentro de sus tendencias de beneficio de grupo, se presentaba el fenómeno de una llamada " tecnología social del trabajo " en la que -- atendiendo a las necesidades de la producción, se daba una organización exacta de la fuerza de trabajo -- en unidades mayores y distintas al núcleo familiar -- para que ciertos grupos de la comunidad recibieran -- beneficios en base a su aportación o a su asignación: en las obras públicas, la producción de alimentos, -- de las materias primas y hasta de los importantes -- productos artesanales .

Y de acuerdo a la interpretación de los autores modernos de la materia, en la obra de conjunto o comunal, se dió una figura que se denominaba el -- COATEQUITL en la cultura azteca, y que fué de amplio beneficio para muchos trabajadores .

El objetivo de toda la infraestructura laboral implicaba quien concebía y planeaba las obras, cómo se trazarían las reglas para cubrir las necesidades de la mano de obra con carácter de especializada

considerando la importante función de cómo se llevaría a cabo su organización respectiva, para ejecutar las obras, incluyendo la obtención y acarreo de los materiales; y en relación a los trabajadores, su mantenimiento, su recompensa de acuerdo a la intervención en los diferentes niveles, haciendo notar casi siempre - en forma trascendental la extracción forzosa exigida - por las autoridades sobre la subordinación que se da en una relación política .

Este sistema no era otra cosa más que la - - unidad mínima de organización de la fuerza de trabajo, con un razgo determinado y compuesto de veinte hombres tributarios, o sea, la llamada cuadrilla o veintena - (Centecpantli) y sus múltiplos .

La prestación de trabajo en cuadrillas, im - plicaba una obligación "universal" de la organización macegual o plebaya (agricultores o artesanos), independientemente de que se tratara de campesinos adscri - tos a señores y nobles como sus terrazqueros o artesanos con dependencia, o campesinos que trabajaban mate - rias primas y tierras propias y además contribuiran

con tributos al " Señor Supremo " .

Como rasgo distintivo de la cultura azteca están sus construcciones de tipo monumental que se encontraban muy identificadas con el aspecto teológico y con el aparato político-administrativo, obras de gran magnitud como : palacios, edificios públicos, templos, caminos, obras hidráulicas de control de inundaciones, etc .

A manera de análisis, es importante hacer notar que se daba una característica muy importante en esta organización laboral denominada el Coatequitl, - que era el " poder de llamamiento " como una forma de superioridad, toda vez que unas unidades laborales - acuñan al llamado de otras generalmente con un rango mayor, para auxiliarse en sus obras públicas, como una manifestación de servicio y de superioridad .

El Coatequitl contenía ciertos principios organizativos :

- 1.-La dirección a cargo de un vigilante de veintena (Centecpanpixqui) y la labor se desarrollaba en periodos de trabajo de - -

cinco días a la semana, de martes a sábado.

2.-La rotación en el trabajo de los diferentes grupos laborales de una unidad mayor o menor, de los individuos en las unidades más pequeñas o de distintos grupos en la obra misma .

3.-La división de tareas (Tequitl) entre las distintas unidades laborales que participaban, en razón de las especializaciones de los grupos de trabajo .

3.-EL MEXICO INDEPENDIENTE

En esta etapa de nuestra historia llena de movimientos violentos y trágicos, que como consecuencia produce conciencia en los obreros, quienes tienen una clara convicción de total injusticia en su condición espiritual y material, y buscan su libertad y un mundo diferente para establecer una relación sana entre trabajadores y patrones, con sujeción a disposiciones legales tendientes a ofrecer a cada ser humano, un mínimo de garantías individuales de carácter laboral, es decir - buscar la equidad .

Y es cuando se inicia el registro de los antecedentes que producen las luchas de la clase trabajadora, la cual empezó a crear un cambio en la sociedad, y la participación de otra clase trabajadora diferente a la que no había tenido oportunidad de luchar en forma enérgica, poseedora de una mentalidad que en mucho superaba a las generaciones anteriores y contando con la valiosa intervención y participación de entre - - otras personas, los hermanos Flores Magón, que condujeron los muchos movimientos precursores de manifestaciones de un nuevo carácter social, como :

La creación del Círculo de Obreros de México en 1872; la huelga de Cananea en 1906; otra huelga en Río Blanco en 1907; la revolución social de 1910, que poco a poco fueron determinando las bases para un nuevo movimiento obrero mexicano.

Como resultado de todas esas luchas, empezaron a tener efectos las consecuencias de cada una, - mismas que fueron plasmándose en documentos que con el tiempo se integrarían a un contrato para darle significado a la vida social y humana del trabajador .

En enero de 1875, se firma un convenio en cuyas cláusulas quedaron impresas las primeras prestaciones que logra el trabajador mexicano, como resultado de una huelga en las minas de Pachuca y Real del Monte .

En mayo de 1877, también por los efectos de otro movimiento de huelga en la industria de los hilados en la región de Tlalpan, los trabajadores obtienen:

- 1.-La desaparición de la tienda de raya .
- 2.-La reducción de la jornada laboral de catorce horas diarias a doce .
- 3.-En las enfermedades profesionales, obtienen medicinas y servicio médico .
- 4.-Abolición del trabajo nocturno .

Ya con posterioridad, el movimiento de trabajadores se orienta con un nuevo y firme criterio hacia una doctrina con inspiración en el liberalismo revolucionario, tendencia actual en esa época, en pro de una legislación obrera, entrando de lleno a la lucha de clases con un claro convencimiento de que ya no persiguen como objetivo primordial el obtener simples prestaciones, sino llevar a cabo un cambio radical en las

estructuras inoperantes de la sociedad regente en esa época, o sea, crear una nueva realidad social para el subordinado .

En diciembre de 1905, los empresarios de la industria tabacalera en Jalapa, Veracruz como consecuencia de otra huelga, conceden a sus trabajadores los siguientes beneficios :

- 1.-El retiro del reglamento interior de trabajo (éste lesionaba la dignidad de los trabajadores, por las humillantes disposiciones que contenía) .
- 2.-Los obreros recibirían un incremento salarial de un 20% .
- 3.-Los conflictos que se presentaren entre la empresa y los trabajadores, se resolverían por conducto de la representación legal de éstos últimos .

4.-CONSIGNACIONES EN EL MAXIMO ORDENAMIENTO LEGAL DE

1917 .

El movimiento político de 1910 (la revolución mexicana) es el antecedente más inmediato o el fundamento del movimiento social, llevado a cabo por el pueblo; la idea y la necesidad de cambiar los aspectos sociales en esa época surgió del mismo pueblo, para crear un nuevo ordenamiento protector de la clase trabajadora .

El derecho de los individuos de una nación - para exigir la transformación de estructuras sociales, no es una facultad que nazca de un cierto orden legal, sino que surge de la filosofía de la vida misma, carente de seguridad jurídica, lo que no permite un desarrollo con libre destino y es contrario a la concepción de " si se trabaja y bien, se merece buenas prestaciones " que es lo que un ser humano anhela, proclamando por ésta y muchas otras razones la urgencia de modificaciones de conformidad con los ideales y las aspiraciones de un pueblo libre .

Y como consecuencia del análisis de las corrientes " progresista " y " conservadora " en la comisión designada de los constituyentes, es de tal mag

nitud el cambio generado, que la constitución mexicana de 1917 es el primer movimiento social que se dió en el mundo en el siglo XX, en virtud de la convocatoria de Don Venustiano Carranza a un congreso constituyente y el lo de diciembre de 1917, hizo la solemne declaración de apertura del periodo de sesiones de dicho Congreso en la Ciudad de Querétaro, que conduciría a - - crear las bases jurídicas de una realidad más humana - para la clase trabajadora, entre otros tópicos, después de una larga serie de acaloradas sesiones y revisiones, por un grupo especial de personas de filosofía y visión diferentes para conformar las bases en un nuevo ordenamiento legal .

Plasmándose el inicio de una legislación laboral mexicana, básicamente en los artículos 4o, 5o, - 9o y fundamentalmente en el 123, en sus fracciones I, IV, VI, X, XV, XVI, XXVII inciso h), entre otros principios básicos o garantías iniciales .

Las citadas normas legales, contienen los beneficios mínimos de que deben disfrutar todos y cada uno de los trabajadores y que su desarrollo y comple-

mentación se daría con las aplicaciones prácticas y concretas en la creación de contratos colectivos de trabajo, aunándose con los laudos dictados por los tribunales laborales .

5.-DERECHO COMPARADO

INGLATERRA

El contrato colectivo de trabajo ha tenido mucho desarrollo tanto a nivel nacional como en la industria, por medio de las llamados " acuerdos " , dándose como característica primordial, el aspecto consuetudinario, en virtud de las pocas normas legislativas al respecto .

Generalmente, la facultad normativa la ejerce el sindicato o la asociación profesional, y el Estado como en otros sistemas capitalistas, tiene la limitación de sólo registrar dicho " acuerdo " y prestar su imperium para la ejecución, toda vez que dichas convenciones colectivas han alcanzado extraordinario desarrollo y eficacia, ya que se pactan para su debido y exacto cumplimiento .

SUECIA

Inició la reglamentación de los contratos colectivos - de trabajo, por medio de una ley dictada en el año de 1928, la actuación de los grupos profesionales es - - esencial en la formación de dichas convenciones; así mismo el estado también desempeña un papel de poca intervención, toda vez que concede total libertad a las asociaciones sindicales para reglamentar la normatividad sobre la materia laboral, como sucede en otros - países de corte liberal .

RUSIA

En las condiciones del régimen socialista, en el que no existe la lucha de clases, se da uno de los medios de incorporación de los trabajadores al gobierno de - la producción, con desarrollo de actividad creadora - estatal, de la cual, todos los medios de producción - pertenecen en su totalidad al estado .

Los contratos colectivos de trabajo se forma-
lizan en los marcos de las empresas por separado o con
un gran conjunto creador de producción, y " se dice "

de la posibilidad de que se refleja con mayor plenitud las especificaciones particulares de cada colectividad en la producción, que no son previsibles con detalle - en la legislación, o en la instrucción de las organizaciones económicas o sindicales .

La ley extiende el contrato colectivo de trabajo a todos los obreros y empleados de la empresa, - independientemente de que sean miembros o no del sindicato .

Estos se celebran anualmente en todas las empresas que tienen balance independiente y personalidad jurídica propia, y se elaboran simultáneamente - con los planes anuales de producción, y habitualmente contienen prestaciones como estas:

- 1o.-Disposiciones sobre los problemas del trabajo y del salario elaborados especialmente para una empresa, sobre el estímulo material, protección del trabajo, tiempo laboral y de descanso .
- 2o.-Obligaciones de la administración y de la colectividad obrera de cumplir con los -

planes de producción, montar nueva maquinaria y elevar la productividad del trabajo, la calidad de la producción, rebajar el precio de los costos y desarrollar la emulación socialista .

30.-Medidas sobre la seguridad social, mejoramiento de las condiciones de vida y vivienda de los trabajadores, incluyendo la alimentación social .

El orden establecido en la Rusia para celebrar un contrato colectivo de trabajo, "se dice", permite a cada trabajador participar personalmente en la elaboración de las obligaciones bilaterales, (con excepción - en las tasas salariales, que son fijadas por el propio estado) gerantizando una información completa a todos los obreros sobre las medidas concretas que se aplicarán para mejorar el trabajo de la empresa y sus efectos en las condiciones laborales y de vida, sobre los salarios y la responsabilidad que la convención hace recaer sobre la administración y los trabajadores .

El contrato colectivo de trabajo se acepta en una -
asamblea general o conferencia, firmándolo el presi-
dente del comité de fábrica y el director de la em-
presa; se imprime para que sea colocado en diversas
partes de interés social .

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

La ley permite la reunión libre de las partes en toda
convención colectiva de trabajo para discutir de buena
fé las condiciones de empleo, lográndose en un proceso
dinámico y continuo fijar y aplicar los términos bajo
los cuales se crean y se establecen los beneficios pa-
ra la mayoría de todos y cada uno de los subordinados,
concretándolos por escrito .

Todos los contratos colectivos de trabajo ce-
lebrados por los grupos de empleadores y trabajadores
en esta nación norteamericana, concierne a una gran ma-
yoría de éstos últimos que pertenecen a una misma fá-
brica, y se habla de una tendencia de crear unidades
de carácter negociador más amplios, pues la idea gene-
ralizada es la de incorporar a un nivel determinado de

convenio, tanto a patrones como a trabajadores, porque de esta manera se estima que los subordinados obtienen más beneficios (el alto nivel de vida en este país, es un detalle que mucha gente sabe que existe), aunado a una estabilidad en el empleo, resultado del esfuerzo de ambas partes, y que es plasmado en una cláusula obligatoria en toda convención colectiva de trabajo .

La iniciativa privada y el ingenio del inversionista está promoviendo la posibilidad de que los patrones tengan que tratar con un solo sindicato por medio de una asociación de empresarios, en lugar de que cada empresario lo haga individualmente; por lo que se persigue que se dé una contratación de carácter conjunta, de tal forma que se concedan las mismas prestaciones posibles y de esta manera no se presenten los inconvenientes particulares propios de una convención colectiva de trabajo unitaria .

En un contrato colectivo de trabajo, la comisión sindical está constituida por trabajadores de la fábrica, incluyendo un representante del sindicato nacional, por considerar que posee experiencia y contri-

buye a la imposición de normas que dicha representación desea establecer, así como algunos especialistas: economistas, expertos en pensiones y abogados .

Y por la parte empresarial, la comisión se integra por el presidente, el vice-presidente o el administrador general, el director de relaciones industriales y sus abogados .

Es necesario hacer notar que como los dirigentes sindicales siempre son ajenos a las condiciones laborales y actividades empresariales, es un hecho ineludible que hacen a un lado la responsabilidad sindical, y dejan que surta sus efectos un llamado mecanismo de aprobación mayoritaria de todos los afiliados o agremiados, para que sean ellos mismos los que respeten la obligatoriedad de la convención colectiva de trabajo, bajo las condiciones que por su conducto aprobaron, - así como con la respectiva autorización del sindicato nacional, para que algunas filiales no limiten otras conquistas sindicales .

La parte patronal por otro lado, dispone de amplias facultades para comprometer a la sociedad parti-

cipante, salvo ocasiones en que es necesaria la aprobación de la mesa directiva, y lógicamente tienden a variar las condiciones contractuales de acuerdo al tipo de fábrica o negociación .

La culminación, generalmente es un convenio por escrito, constituyéndose un contrato colectivo de trabajo (" un código ") al que se le da el calificativo de un tratado de paz regulador de las relaciones obrero-patronales, y con el correr de los tiempos se da la elaboración de contratos colectivos muy extensos, particularmente en ese país norteamericano .

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1.-El trabajador .
- 2.-El patrón .
- 3.-La convención individual de trabajo.-Concepto .
- 4.-El derecho de asociación .
- 5.-El sindicato .
- 6.-El contrato colectivo de trabajo y su concepto en la doctrina .
- 7.-El contrato colectivo de trabajo y su concepto en la ley .
- 8.-La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo .

A continuación se analiza las características de las dos partes fundamentales de la relación obrero-patronal, objeto del presente trabajo; y los elementos jurídicos que complementan dicha dualidad, cómo cada una de ellas se conforma y se desarrolla de acuerdo a las características propias de su naturaleza y el transcurso de la historia misma, y que por medio de un acuerdo sincero de voluntades, fundado en el ideal de la realización concreta de fines individuales y mutuos de beneficio, es posible la integración del documento colectivo que va a contener las bases posibles de realización sobre las cuales se establecerán las condiciones de trabajo .

Es decir, la aplicación dialéctica a las manifestaciones o elementos de lucha que cada sujeto laboral aporta o conforma, para determinar la relación de trabajo, su desenvolvimiento y perfeccionamiento; llegar a la materialización de ideas y con una participación bilateral, se lleve a cabo la distribución ordenada de la riqueza material-ideal .

1.-EL TRABAJADOR

El ser humano por su sola cualidad de hombre es persona, o sea sujeto que tiene la capacidad de contraer - derechos y obligaciones, cuya existencia y vida relacionada con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas .

La tendencia de todo ser humano es la de desarrollarse y procurar beneficios a sí mismo y a la comunidad en que convive, fundamentándose en su ánimo e inteligencia .

En el transcurso de la historia de México, se ha advertido la aportación cultural de un gran número de personajes que han contribuido a eliminar poco a poco las ideas de carácter liberal-extremista en relación con la explotación del trabajador, ya que éste - tiene que aprender a valorizar su interioridad para - que le dé una aplicación adecuada al exterior que riga su vida; y el esfuerzo en su manifestación intelectual o material, reciba el mérito que le corresponda

con apoyo y ayuda del patrón, y como consecuencia los elementos de existencia sean más dignos para el sujeto subordinado .

Toda vez que éste es el elemento básico del Derecho del Trabajo, el cual tiene como objeto primordial, le sea proporcionado un nivel decoroso de vida a cambio de la prestación de sus servicios, pues es - el espíritu de la legislación laboral otorgar un amparo o protección a los que prestan servicios en una relación de dependencia o subordinación contra el patrón, que carente del sentido o noción de lo equitativo y de la armonía, no comparte o distribuye la riqueza material-ideal con quien le ayuda a crear satisfactores y una posición social .

Y viene a colación uno de los fines iniciales de la Organización Internacional del Trabajo, que " a través de un programa de acción social y COLABORACION conjunta o de bilateralidad, se pretenda alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal " .

Las partes integrantes de la relación capital-trabajo siempre están sujetas a una moralidad que como sistema de reglas para distinguir la buena de la mala conducta, están siempre en constante evolución; cambian a causa de contradicciones internas, bajo la influencia de moralidades extrañas y ajenas y en virtud de la creación de circunstancias nuevas .

Las diferencias individuales del grado de inteligencia en los seres humanos de ambos sexos, están determinadas por: el aspecto hereditario (en el trabajador la conquista), el ambiente, la educación (en el obrero, escasa), la sociedad, la economía ; o sea, se da una combinación de ideas, tendencias, haceres y emociones que permanecen en la subconciencia, pero - que influyen en la personalidad de todo sujeto determinando su conducta en definitiva .

Aspectos propios de cada individuo; como la - libertad individual, la disciplina interior, la imagen que se tiene de uno mismo, el logro del éxito o del fracaso, son parte importante en la integridad psicológica

de cada ser humano en esta sociedad actual .

Cumplir bien la propia función que se desempeña, es de por sí una fuente inagotable de prestigio, de satisfacción personal y de beneficio económico-social; éste es un principio que hay que enseñarle al ente subordinado .

Así, las leyes naturales y humanas son tan amplias y complejas, que en el campo laboral tienen como finalidad fundamental la de satisfacer necesidades con el producto de la participación laboral que a cada sujeto de la relación laboral corresponde .

El principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra, ha determinado el unificar una palabra para calificar al sujeto dependiente como TRABAJADOR, ya que la ley es unitaria y no admite diferencias entre los prestadores de trabajo, pues todo trabajo implica una actividad material o intelectual .

Además no se es trabajador por sí mismo o por pertenecer a una determinada clase social; sino en la

medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo, y así se consigna en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado " , es la naturaleza de la función lo que determina dicha condición, es decir, es una cuestión más de objetividad que de subjetividad y que sólo puede recaer en una persona física, tomándose estas opiniones " Aquella persona individual que prestando servicios por cuenta ajena y mediante una remuneración, queda ligada a los efectos derivados de esa prestación " 1 . y " El individuo -- que personalmente presta trabajo contra remuneración a otro, mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral " 2 .

Definiciones que suponen un elemento primordial en toda relación obrero-patronal, que es la subordinación, o sea, la limitante a la autonomía del -

- 1.-ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, pag. 322 .
- 2.-KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial la Ley, S.A., Buenos Aires, Tomo I, 1981, pag. 100 .

individuo trabajador, con la implicación y observancia de elementos fundamentales e indispensables como son : la fidelidad, la honestidad y la lealtad para con el patrón; deberes que tienen que considerarse sin extremos y conforme a la buena fé y equidad .

Sujeto de la relación laboral que tiene a su cargo entre otras obligaciones, pero como la más importante y relevante : el deber de trabajar (obligación de hacer) o ejecutar el trabajo en forma personal y bajo órdenes, para desarrollarlo con sus fuerzas, aptitudes, calidad y esmero, conforme a la legislación laboral .

El trabajador durante muchos años de trabajo no ha logrado disminuir su preocupación de que tiene - que vivir de él, ser humano con defectos e imperfecciones y situado dentro de un sistema económico-social en el que es obligado a aceptar la excesiva explotación - del hombre por el hombre, para poder subsistir, exagerada explotación por parte del "empleador" que no ha - comprendido y no prevé que " el trabajador continua - sin participación alguna en el progreso económico y -

sin poder asomarse a los beneficios de la cultura " 3 ,
surgiendo como resultado obvio que " la legislación -
laboral es protectora de la clase obrera y pone a su
disposición los instrumentos adecuados para obtener -
del patrón más prestaciones que, en un análisis obje-
tivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren -
a los trabajadores unos ingresos y prestaciones pro--
porcionales a la riqueza que ellos generan con su tra-
bajo ... " 4 ; consecuencia que provoca en el trabaja-
dor frecuentemente la llamada " monotonía ", que pue-
de describirse en sí misma como una ausencia de progre-
so, aburrirse en el trabajo, no querer aprender; y en
este sentido se produce el efecto del estancamiento,
precisamente por la falta de un horizonte .

Lo cual puede, y así sucede en la práctica,
traer graves consecuencias para la productividad de -
una empresa; punto que necesita un análisis de mucha
atención y cuidado, del lado patronal .

El trabajador, personaje importante en el con

- 3.-DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editor-
ial Porrúa, S.A., México, Tomo I, 1972, pag. XI .
- 4.-DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.
México, Tomo I, 1974, pag. 73 .

texto de toda empresa, y que el patrón debe tomar en cuenta y consideración para elevar la calidad de él como ser humano y como parte importante de su inversión, toda vez que si lo maneja con mucha atención - los resultados serán de amplio beneficio para ambas partes y sobre todo mantener la armonía humana libre de agitación reivindicatoria, y ello traer como consecuencia un estímulo de permanente mejoría para el trabajador y beneficios mayores para el patrón mismo, por que aumentará la productividad y su posición social - será más alta .

La historia misma es el ejemplo a seguir, por que así lo ha demostrado la experiencia, el entender - el significado dinámico de la relación laboral para - que la dualidad material-ideal tenga mayor objetividad en la vida de los individuos y en el asiento de - su sociedad .

2.-EL PATRON

Es una de las formas de la actividad económica básicamente, y una de las formas sociales del trabajo desde un punto de vista sociológico, por lo que es el grupo humano colectivo mismo, que a pesar de las salidas y entradas de personas, del reclutamiento, de los "despidos", de los inicios del aprendizaje y de los retiros, se conserva un núcleo en el seno de la empresa - en la cual, de generación en generación se va imponiendo y se mantiene una PERMANENCIA y se constituye un código de hábitos y de costumbres que se imponen a los individuos subordinados que prestan sus servicios .

Parte primordial y básica en la dualidad obrero-patronal, toda vez que el empleador es quien concurre con : iniciativa, función creadora, intelecto especial para invertir, el capital, es quien tiene los medios de producción; y por otro lado maneja a un grupo de asesores que lo guían en la integración de elementos de tipo : objetivo, subjetivo y teleológico, para hacer productiva su negociación .

El interés del empresario, es el de incrementar

tar su fortuna, es obvio, y lo hace con base y estudio de los métodos de aplicación del trabajo, selección en los mismos, la medición del trabajo, normas para el trabajo en relación con el sujeto subordinado y los elementos de trabajo .

Puede asumir la calidad de patrón, tanto - una persona física como una moral, y así lo dispone la reglamentación de trabajo; y las siguientes opiniones lo consignan como " la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes " 5 y " es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución " 6 .

Conceptos que dan un elemento básico, que es la autonomía del patrón y que se traduce en posibilidades de acción sobre sí mismo y sobre su medio; dándose una "estructura" como resultado de una voluntad conciente y firme de realmente trabajar y bien, para obtener ciertos resultados, aplicando principios de

5.-KROTOSCHIN, Ernesto, ob. cit., pag. 146 .

6.-DE BUEN L., Néstor, ob. cit., pag. 459 .

perseverancia y efectividad, ya que es el otorgante - de la fuente de trabajo .

El empresario tiene una serie de facultades para conducir la empresa, que se basan en un reconocimiento y una legitimación por el Derecho y que el legislador regula su fin, sujetándolo a ciertas pautas legales y convencionales, le es conferido el poder de "dirección" y de organización para situar al trabajador bajo las órdenes de éste .

La empresa es el resultado de una iniciativa económica del patrón, es un centro de constantes cambios y de progreso, en virtud de numerosos actos de - naturaleza económica y humana que la gobiernan, el -- ejercicio de una autoridad, el mando es una característica propia de dicha institución .

Se da el presupuesto de que la consideración de la persona física como patrón, concierne también - a la propia empresa en todo cuanto la constituye; un intermediario, patrón sustituto implica el aspecto de la subrogación, que es una forma de transmitir las --

obligaciones en nuestro derecho, o sea, la continuidad de la responsabilidad en la relación laboral ya existente; asimismo los representantes del patrón, - que de alguna manera no son excluidos de la condición de trabajadores, pero que su función primordial consiste en representar al empleador ante otros, ya que en virtud de disposiciones legales, todos éstos obligan al patrón, en cuyo nombre actúan en relación a los subordinados .

Y dentro del aspecto obligatorio tanto legal como convencional a cargo del empresario, está el pago como contraprestación al trabajador, constituyendo la más importante (obligación de dar); y atender la mayor parte de las prestaciones de carácter social a favor del asalariado .

Cabe hacer mención de que la empresa se gestó y ha actuado por mucho tiempo como personificación de la ambición económica basada sobre esquemas laborales rudimentarios e inclusive de opresión; pero el progreso y desarrollo de la conciencia y lucha de la clase trabajadora y el avance en la legislación laboral, han

logrado imprimirle a esa lucha el aspecto social, con efectos de combinar la subsistencia de la iniciativa privada y el capital con beneficios mayores y objetivos para los que colaboraron con su actividad material o intelectual .

Consideraciones de varios tipos : histórico, sociológico, psicológico, económico, político, que sin duda han fortalecido la actitud social de unos para estimular la iniciativa individual en otros a favor de lograr ciertas aproximaciones para disminuir en lo posible el antagonismo entre los sujetos de la relación obrero-patronal .

Debe tomarse en cuenta y en consideración las circunstancias de carácter psicológico y económico, para determinar la función del elemento principal de la relación capital-trabajo: el patrón; su idea inveterada a través de los años de una práctica muy usual y reiterada, en el sentido de la imposición unilateral de sus condiciones laborales, en una típica relación laboral (en la cual se contrata con el carácter de eventual o temporal a los trabajadores); y en cierta

manera el reemplazo por un procedimiento de concertación de convenios con sindicatos, en los cuales de alguna forma, la participación de los trabajadores es regula y que como consecuencia las relaciones laborales se vuelven más ocasionales y carentes de fuerza suficiente para imponer la necesidad de los subordinados - en un cambio en su concepción material-ideal de la vida del sector obrero; para imponer con conciencia un reconocimiento a su labor, basándose en que desarrollará con esfuerzo y calidad el trabajo asignado, resultando un hecho bien cierto, y es que en ningún caso, se debe proceder a otorgar al sujeto subordinado, lo que aún no ha obtenido sin merecerlo .

Se habla de que la celebración de un contrato colectivo de trabajo y una resolución emitida en un momento dado por un tribunal laboral, son resultado de una lucha socio-económica en la que el patrón reconoce su capacidad económica y las condiciones en que vive la clase trabajadora; y como hecho indubitable es que la costumbre y la experiencia indican una fundamentada existencia de la capacidad suficiente para imponer al

sujeto de la dirección, determinadas prestaciones en beneficio de los trabajadores .

Toda vez que el empleador debe comprender - que el subordinado es un ser humano que sí visualiza una injusticia, y desconociendo si ello implica una amenaza para su empleo e inclusive en su dignidad, - se lleva a cabo una colaboración disimulada o a medias irremediablemente (lo cual es malo), por lo - que debe de crear la presencia y la influencia sufi - ciente de manifestaciones laborales concretas para - atenuar o disminuir las posiciones antisociales que cada parte ha defendido y protegido por muchos años, - ésto sin que el patrón desista de tener una buena - utilidad en su inversión, con la creación de conce- ciones que le aseguren una permanente colaboración - con clara honestidad en la parte subordinada .

Surge como principio, el pensamiento de un filósofo griego de la antigüedad, llamado Aristóteles " la equidad no es un principio ni una fórmula general derivada de la idea de justicia, sino de un procedi-

miento y un resultado : es la armonía entre lo general y lo particular " .

El nivel de vida va elevándose constantemente como fin primordial de todo individuo que " trabaja - verdaderamente ", por lo que el hecho de que haya -- "pobres", no puede ser una excusa para que se presente la inactividad física-mental en cierto sector social, sino que debe tomarse como un aviso o una indicación para que de alguna manera el patrón aporte su ayuda - para impedir la llegada de una separación brusca o -- excesiva en los niveles de vida de los subordinados y empleadores con referencia a la conciencia humana ; y obviamente implica también la ayuda del Estado para - resolver los problemas que aquejan a las partes en -- forma individualizada .

3.-LA CONVENCION INDIVIDUAL DE TRABAJO.-CONCEPTO

Es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, princi

piaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho .

En el derecho individual se creó el ordenamiento destinado a defender : la vida, la libertad, la salud y la dignidad de los trabajadores, mismos que pueden compartir los beneficios de la civilización y de la cultura, y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo en sus facultades materiales e ideales .

Y como es natural, con la tendencia de avanzar en el desarrollo externo-interno de todo ser humano, se transforman con la experiencia y el transcurso del tiempo las estructuras jurídicas y las reglas sociales que van imponiendo nuevos criterios necesarios en la distribución de la riqueza, que genera el trabajo en sí mismo, y es conveniente decir en este punto - que un ordenamiento laboral bien creado y aplicado, y acorde a las condiciones socio-políticas reales del país, ello sí sería una garantía para el individuo -- (tanto el trabajador, como el patrón) que podrían dedi

car todas sus energías e intelecto a la empresa, sabiendo que siempre existirá protección y amparo de leyes que les aseguren el resultado de su esfuerzo .

El trabajo es un imperativo de las condiciones sociales y económicas de toda sociedad libre actual y de las carencias de satisfactores necesarios en una persona que trabaja, por lo que el propósito de la legislación mexicana laboral es el establecer las condiciones pecuniarias más favorables posibles, para que se manifiesten beneficios materiales en la persona del subordinado y se exteriorice su voluntad de trabajar con más ánimo y se produzca una mejor producción; como resultado esperado y real por el carácter tutelar de la norma laboral; sin excesivo rigor, sin ultra-proteger lo que por común acuerdo y libertad entre las partes, puede ser resultado de una relación obrero-patronal en armonía y en paz social, en condiciones normales y con una clara conciencia de trabajar .

El trabajo es todo esfuerzo susceptible de contratación, realizado libremente, con fines de produ

cir bienes de consumo y contra-recibir beneficios, en virtud de que por disposición constitucional, a nadie se puede obligar a prestar servicios personales sin - su pleno consentimiento .

Lo fundamental en una relación de trabajo - es el acuerdo de voluntades, sin embargo y a diferencia del derecho común, puede señalarse que sólo es indispensable el aspecto volitivo por parte del sujeto trabajador; pues es éste el que determina la aplicación del derecho del trabajo, señalando " ...cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra - un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario " .

La voluntad de cada uno de los contratantes es la fuente de derechos y obligaciones, en el sentido de que tienen plena capacidad para generar efectos en todo contrato, y se confirma con estas opiniones :
" una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a

cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada - empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero - llamado salario " 7 y " es aquel por el cual una per- sona, mediante el pago de la retribución correspon- - diente, subordina su fuerza de trabajo al servicio - de los fines de la empresa " 8 .

La diferencia primordial o fundamental del - contrato individual de trabajo con contratos como el de : mandato, sociedad, arrendamiento de la energía - humana, es el elemento "subordinación" , caracterís- tica de total ausencia en todo contrato no-laboral .

En la prestación subordinada de servicios - personales, el objeto lo constituye el trabajo propio del hombre, asimismo la materia del trabajo y su en- cuadramiento en una convención individual de trabajo, persiguen como fin : el lograr un nivel de vida en el

7.-DURAND, Paul, según Juan A. Ensinck en Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo, en homenaje al Prof. Mario L. Dávalos, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1979, pag. 62 .
8.-DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., pag. 191 .

hombre trabajador en el que pueda proporcionar a su familia y a él mismo lo necesario para disfrutar de su existencia material-ideal .

Los sujetos o partes del contrato individual de trabajo son : obrero y patrón, como elementos de una disciplina en permanente evolución y lenta extensión y que determinada la relación de trabajo con fundamento en la dependencia, que se refiere al aspecto económico y la subordinación, que está ligada al plano jurídico, se precisa la posición que cada parte -- ocupa socialmente; contando con ciertos elementos de objetividad y subjetividad y que aunado a la legislación laboral mexicana la pretensión es la de " conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones " .

4.-EL DERECHO DE ASOCIACION

El ejercicio de la libertad de asociación profesional es otorgado por reconocimiento en el máximo ordenamien

to legal mexicano, como en muchos otros países libres y sanos y que surge como medio de superar la debilidad del subordinado ante el empleador, uniéndose con otros semejantes para alcanzar los objetivos no posibles en la individualidad .

La asociación profesional es un fenómeno de carácter sociológico fundamentado en el trabajo, se es libre para asociarse con el fin de perseguir un objeto común lícito, sin embargo, en una empresa la afiliación a la asociación profesional es obligatoria - (cláusula de exclusión, contenida generalmente en toda convención colectiva de trabajo), pero ello implica una serie de ventajas en las prestaciones a favor de todo individuo sindicalizado, o sea, superioridad a lo que concede la ley laboral y dicho ejercicio es exclusivo de la clase trabajadora .

El trabajo tiene el efecto primordial de asociar a los seres humanos que lo practican (a quienes lo requieren y lo aprovechan) para solucionar problemas comunes de los asociados; las vinculaciones que se crean entre quienes trabajan en común, tienen como cau

sa el trabajo a través de los años, originándose así - la asociación profesional, la cual la Ley Federal del Trabajo la estructura y la organiza bajo un régimen - imperativo, toda vez que los trabajadores deben de acatar los lineamientos adoptados por parte del sindicato.

En el transcurso de la historia humana laboral, el subordinado tiene la necesidad (en base a la experiencia de malas condiciones de trabajo) del agrupamiento con otros para conformar el derecho de una - clase social frente a otra primeramente, bajo un acuerdo temporal para la defensa de intereses comunes y con posterioridad en una unión permanente con una triple - finalidad :

- 1.-Conseguir y fortalecer la unión de la clase trabajadora .
- 2.-Lograr una regulación equitativa de las relaciones de trabajo .
- 3.-Influir en la vida del estado para conseguir el establecimiento de una organización social más justa .

Para hacer posible la existencia de la asociación

ción y la realización de sus fines, recibe una aportación económica de todos y cada uno de los afiliados - y en calidad de trabajadores de cierta empresa (descuentos en salarios), constituyéndose la obligación - de permanecer asociados mientras dure la relación - obrero-patronal; en virtud de que la citada asociación pugnará y protegerá el interés del trabajador por conducto de representantes sindicales que se han de conducir bajo criterios de profesionalismo y honestidad - para lograr prestaciones y condiciones laborales bien fundamentadas que traigan beneficios a todos los que conforman una relación empleado-empleador espontánea - y libre .

El desarrollo de la actividad profesional en función de los fines legales de la asociación obrera - se contempla en dos apartados :

- a.-Interno; en referencia a la creación de cajas de ahorros, de seguros, de socorro mutuo, asistencia legal ...
- b.-Externo y el fundamental en relación al patrón en un doble aspecto; violento; que se manifiesta en la huelga y pacífico; que se

da en la participación de los trabajadores en la gestión y celebración de convenciones colectivas de trabajo; y en relación al Estado, en funciones que la ley les atribuye como participantes en la vía tripartita en diversas comisiones .

La aplicación directa de la asociación sindical se va a dar en los asociados que pertenezcan exclusivamente a una empresa, para lograr una transformación social del grupo, pues se persigue la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los subordinados; siendo claro que al no cumplir con dichos fines, implicará la pérdida de la calidad de asociación profesional, como consecuencia de no tener los trabajadores la perspectiva de que sus representantes o ellos mismos, no cumplieron con las funciones que se establecen y se precisan en toda relación laboral, que persiguen el mejoramiento interior exterior de cada asociado .

Aunque su disolución por lo que respecta a un grupo de trabajadores de una cierta empresa, puede ser

el resultado de un acto de voluntades externado por los propios miembros de la asociación; consignado en los estatutos o por acuerdo de la asamblea, o como consecuencia de alguna situación de facto .

5.-EL SINDICATO

En base al interés colectivo de la clase trabajadora el sindicalismo es un instrumento social otorgado por la legislación laboral y surge como resultado de la lucha de clase, para que por virtud de la creación de contratos colectivos de trabajo entre un empleador y una asociación profesional, el trabajador tenga mejores medios para la elaboración y desarrollo de su trabajo y de su persona en un sistema mexicano .

Es claro que los sindicatos han crecido en la medida en que penetran con mayor fuerza en la industria e ingresado en sus instituciones a más trabajadores, les ha sido posible ejercer la presión nece-

saría para incluir nuevos puntos a negociar, fundamen-
tado en las necesidades sociales de los asociados .

Como toda creación legal del ser humano, el
sindicato debe tener en su constitución elementos - -
esenciales y cumplir con los respectivos requisitos -
de legalidad para tener personalidad jurídica y poder
actuar para llevar a cabo el objeto primordial de su
creación : el estudio, mejoramiento y defensa de los
intereses de los subordinados en una asociación pro-
fesional; en virtud de que todos los hombres pueden -
defender sus derechos y sus intereses a través de la
acción sindical y la adhesión al sindicato de su elec-
ción, y confirmado con este principio fundamental de
la citada O. I. T. " la libertad de expresión y de -
asociación es esencial para el progreso constante en
la perspectiva más amplia de un mundo donde todos -
los seres humanos puedan perseguir su bienestar mate-
rial y su desarrollo espiritual en condiciones de li-
bertad y dignidad, de seguridad económica y de igual-
dad de oportunidades " .

Su representación jurídica, se da por medio de un comité ejecutivo por conducto de un Secretario General, varios secretarios de determinadas ramas, el sindicato goza de personalidad legal propia, con capacidad de goce ilimitado; y es con base a esa atribución que celebra convenciones colectivas de trabajo; sustantivamente representa a sus agremiados para defender los intereses de los asociados y exigir la vigencia y mejora de los acuerdos celebrados con el empleador .

La asamblea es el órgano supremo del sindicato, o sea, la reunión de la totalidad de los miembros sindicados para analizar problemas y adoptar resoluciones que convengan a la mayoría de los trabajadores.

== Sin embargo, cabe hacer mención de un punto fundamental y que consiste básicamente en que : el sujeto subordinado en su aspecto individual (independientemente de su representación social), tiene una mínima y verdadera participación en forma directa en los procesos de análisis y adopción de decisiones en la convención colectiva de la cual es beneficiario - -

(así ocurre en la práctica profesional), por lo que debe de ponerse a consideración una mayor actividad del individuo trabajador en la concertación de las condiciones de trabajo a efecto de obtener un beneficio más real (mejores prestaciones), con su propio esfuerzo intelectual y material y una intervención consciente ; en virtud de que los actuales resultados dados en la contratación colectiva en el sistema mexicano son de observación ajena y contradictoria a la situación en que vive un subordinado == .

La justificación sociológica de la asociación profesional reside en que la clase obrera puede progresar con ayuda de la capacitación y adiestramiento, la guía del sindicato y con apoyo en esta opinión " el sindicalismo mediante el ejercicio del derecho de huelga, como elemento económico de lucha, y la obtención y revisión de contratos colectivos de trabajo, vino a constituir un factor de equilibrio entre los factores de la producción, permitiendo que desapareciese la idea de que el trabajador necesita de tutela estatal " 9 .

También el empleador puede formar sindicatos, los cuales se rigen por las leyes mercantiles, mismas que regulan todos sus actos jurídicos, y que en relación a los trabajadores tienen una actitud pasiva, o sea, de defensa .

Es de mención que un sindicato puede tener - implicaciones contrarias a su fin social, a intereses extra-sindicales o extra-estatutarios y llegar a convertirse en sede de partidos, tendencias o ideologías políticas .

En el mundo de las relaciones capital-trabajo, la distinta actitud de los sindicatos frente a los patrones ha dado lugar a la existencia de asociaciones - sindicales de ideologías diferentes denominadas : blanco.-al servicio del patrón; amarillo.-colaboracionista y rojo.-de lucha ; tendencias que no deben perseguir - fines diferentes a los que han acordado lograr para - sus agremiados, no una pelea contra el empresario, -- sino una defensa con clase, con conciencia .

Aunque la clase trabajadora recibe la proteg

ción legislativa que le brinda una sociedad a la cual le preocupa el bienestar de sus miembros más débiles y desafortunados, también debe de recibir ayuda y -- gura de sus representantes sindicales; y no lleguen a constituir una acumulación de poder privado para hacer uso de beneficios en sus personas como dirigentes sindicales, pues es claro que deben compartir los provechos con sus agremiados .

En este orden de ideas, las manifestaciones comunes del sindicalismo que comprenden : la libertad sindical, el carácter representativo y organizativo - de determinada profesión, la acción sindical, su régimen de derechos y deberes y la realización de finalidades económicas para los sindicatos; deben de traducirse en una expresión expansiva con una significación más político-social y un entendimiento clasista, en base a los intereses de unos y otros como partes integrantes de la relación obrero-patronal .

6.-EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU CONCEPPO EN LA DOCTRINA .

Como resultado natural de la evolución histórica que conduce el desarrollo del aspecto individual al aspecto colectivo laboral, el sindicalismo representa las aspiraciones, anhelos y necesidades de un determinado grupo de personas, agrupa orgánicamente a individuos con iguales problemas y similares modos de vida .

La convención colectiva de trabajo desde un punto de vista meta-jurídico, ha tendido a abandonar a la ley, cuando la titularidad y administración es ejercida por un sindicato activo y con plena conciencia del bienestar de sus agremiados y de la capacidad patronal; pues es notorio que la legislación laboral establece un mínimo de derechos en prestaciones, y sobre una base firme, el contrato colectivo de trabajo mejora condiciones laborales definitivamente .

Es un acuerdo con efecto normativo, es decir, no sólo regula las relaciones entre las partes, sino entre todos los que se hallen comprendidos en una empresa; es una norma que se impone a la generalidad de las personas y alcanza a individuos determinados; o -

como señala León Duguit : " es una fuente de Derecho objetivo " .

Al respecto, los tratadistas de la materia -
ilustran con las siguientes opiniones :

Nestor de Buen L.- en lo esencial " es un -
pacto normativo de condiciones de trabajo " ;
con inclusión en la categoría de " actos de
debidos " , implicando " toda manifestación de
voluntad que resulta del cumplimiento de --
una norma legal o de un pacto celebrado, a -
su vez, en cumplimiento de una norma legal " 10.

Mario de la Cueva.- " es el convenio que ce-
lebran las representaciones profesionales -
de los trabajadores y de los patronos o és-
tos aisladamente, para fijar sus relaciones
mutuas y crear el derecho que regule, duran-
te un cierto tiempo, las prestaciones indi-
viduales de servicios " 11 .

10.-DE BUEN L., Nestor, ob. cit., Tomo II, pag. 737 .

11.-DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial
Porra, S.A., México, Tomo II, 1954, pag. 632 .

Guillermo Cabanellas.- " pacto colectivo de condiciones de trabajo, las normas reglamentarias acordadas por representaciones clasistas que ostentando el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades en general a que hayan de referirse, tienen fuerza de ley una vez aprobadas por la autoridad y las que se dan por incluidas en los contratos individuales de trabajo, sin que la sola voluntad de las partes puedan dejarlas sin efecto en perjuicio de los trabajadores " 12 .

Ernesto Krotoschin.- " la convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un patrón por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas re-

laciones individuales de trabajo cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz social entre las partes de la conven
ción " 13 .

Recomendación # 91 de fecha 29 de Junio de -
1951 de la O. I. T.- " comprende todo acuer
do escrito relativo a las condiciones de tra
bajo y de empleo, celebrado entre un emplea-
dor, un grupo de empleadores o una o varias
organizaciones de empleadores, por una parte,
y por la otra, una o varias organizaciones -
representativas de trabajadores o en ausen-
cia de tales organizaciones, representantes
de los trabajadores interesados, debidamente
elegidos y autorizados por éstos últimos, de
acuerdo con la legislación nacional " 14 .

Con lo que cabe señalar, que se asegure una
igualdad de condiciones para los grupos sociales que

13.-KROTOSCHIN, Ernesto, según Guillermo Cabanellas, ob. cit.,
pag. 362 .

14.-O. I. T., recomendación # 91, Convenios y Recomendaciones,
1919-1966, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, pag.
856 .

intervienen en una contratación de carácter colectivo, y se pueden manejar ciertas garantías para llegar a la satisfacción de los intereses que a cada parte laboral corresponda y de esta forma se cumpla con el carácter obligatorio del pacto social .

7.-EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU CONCEPTO EN LA LEY .

Un contrato colectivo de trabajo debe plasmar la regulación equitativa de las relaciones de trabajo en una empresa y por un determinado tiempo, y de acuerdo a las condiciones económicas de la negociación .

El objeto de una convención colectiva de trabajo es el establecer entre empleador y trabajador, - bases o condiciones de trabajo superiores a la ley; con la intervención de organizaciones, en lugar de individuos; y así lo dispone el ordenamiento laboral en su numeral 386, " es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patro-

nes, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales - debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos " .

En relación al contrato ley, es un convenio que conlleva la declaratoria de obligatoriedad en una rama de la industria y culmina su aprobación con una - resolución del Poder Ejecutivo .

La contratación colectiva se ocupa, afecta y rige a todo el sector obrero, a los intereses generales de una empresa, con la repercusión obvia sobre la persona de todos y cada uno de los trabajadores, como resultado de la consignación en el máximo ordenamiento legal; dando facilidades a los subordinados para - lograr un encuentro = consciente = con el empleador, y poder llegar a un equilibrio justo entre el capital y el trabajo .

Las convenciones colectivas de trabajo poseen determinado poder expansivo, ya que su contenido alcanza a los que participan en su estructuración, así como

a los que llegan a obtener la calidad de subordinado; dándose un fenómeno de carácter psicológico, toda vez que la relación laboral sustrae la parte de la humanidad que hay en el trabajador y lo sujeta a la acción deprimente de la profesión; pero sin embargo tiende a una liberación progresiva del hombre (como ser humano) que reivindica su autonomía moral en sí mismo, - planteándose así como el punto de unión entre la economía política y la economía social, como el medio -- de traducir en hechos y resultados graduales una buena parte de las aspiraciones sociales más legítimas - de una sociedad con democracia .

El derecho que gobierna a los diferentes grupos sociales, implica que propende a hacer el grupo, a darle estabilidad, a fortalecerlo, a realizar su - destino en su carácter de colectividad; y en el aspecto individual afirma los derechos de cada uno de los sujetos de la relación obrero-patronal, y regula su - personalidad y sus propios intereses .

Esto debe conducir a que los grupos antagóni

cos se integren, se fortalezcan y se proyecten hacia el futuro, hacia un futuro con más conciencia y clase.

8.-LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

En relación a esta parte final de amplia controversia y dada la complejidad de la materia laboral dentro del Derecho, se contempla al contrato colectivo como una nueva configuración y temática en las relaciones socio-económicas .

Es de tomar en cuenta el aspecto de la teoría general del derecho, conformada por las teorías civilistas, intermedias o de transición y sociales; se habla de que se trata del Mandato - no lo hay de personas desconocidas -, de la Gestión de Negocios - no se da el presupuesto de la ratificación -, de la Estipulación en favor de terceros - no es posible la aceptación -, del pacto social (un sometimiento a las mayorías), entre otras .

Es un análisis que a los estudiosos les motiva, al punto de pretender una separación entre el derecho civil y el derecho del trabajo de carácter absoluto, de alguna manera estableciendo una institución novedosa que implicara modificar las viejas y tradicionales formas contractuales y todos los demás actos creadores de de rechos y obligaciones .

En toda contratación colectiva se incluyen - obligaciones concretas, correlativas de derechos subjetivos, a cargo y a favor de las partes que participan, dándose los efectos erga omnes, en virtud de que convergen caracteres propios de una especial situación que se da entre el trabajador y su patrón, es un contrato compuesto por el fenómeno jurídico con marcado carácter social (no socialista), en el cual se pactan las bases para la subsecuente elaboración de los contratos individuales de cada nuevo subordinado .

Es cierto que el contrato colectivo de trabajo se aleja bastante de las bases civilistas del contrato pero, no se desprende en su totalidad del aspecto con-

tractual; como resultado de una negociación colectiva y que alcanza a individuos que no lo protagonizaron y que por conducto del estado, los terceros futuros o - no presentes reciben sus efectos o sus beneficios .

Se considera que es de concepción o condición contractual normativa, en la cual la convención colectiva de trabajo tiene una supremacía sobre el acto de extensión a terceros, aún después de haberse llevado a cabo ésta, es la autonomía de las partes que sigue produciendo efectos, y si bien se modifica (amplia) el ámbito de validez personal (o territorial) del contrato colectivo, éste sigue la fuente de las relaciones de trabajo y no el acto estatal .

La totalidad de los derechos y obligaciones - que provienen de los contratos individuales de trabajo están contenidas o derivan de las cláusulas de la convención colectiva, o sea, que allí no hace falta individualizar las normas, porque ya lo están, ya que radica en realidad lo inmediato de su vigencia al cumplimiento de los requisitos de forma .

El convenio colectivo se integra en el orden jurídico y esa integración se lleva a cabo en la modalidad especial de un reconocimiento estatal que implica vinculatoriedad al convenio más allá de la voluntad de las partes .

El contrato colectivo de trabajo como documento en el que se pactan las condiciones de trabajo entre los sujetos de la relación obrero-patronal, es un acto propio del llamado derecho social, pero no exclusivo, ya que implica toda una serie de eventos que contribuyen a darle una característica especial dentro del contrato; claro debe ser con filosofía y aplicación de la ley del movimiento histórico que se encuentra en toda interpretación natural y humana .

C A P I T U L O I I I

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

- 1.-Características esenciales en el contrato colectivo de trabajo .
- 2.-La capacitación y adiestramiento, como medio de crear conciencia en la clase trabajadora .
- 3.-La REVISION en el contrato colectivo de -
trabajo .
- 4.-La huelga .
- 5.-Elementos o condiciones laborales en el -
contrato colectivo de trabajo .
- 6.-La terminación de la relación obrero-patronal .

En esta parte del presente trabajo, se persigue analizar puntos como: la capacitación, los elementos, características y revisión de un contrato, porque es en base al establecimiento sano, conciente y sincero de una relación laboral real que la contratación de carácter colectivo implique efectos verdaderamente positivos en la persona del trabajador .

Son tan antiguos y constantes los vicios económicos, sociales, políticos en la sociedad mexicana, que un afán de transformación implica un re-encuentro de las dos clases : la patronal y la trabajadora para superar obstáculos de desarrollo en la honestidad, en el rechazo a la pasividad y en el sentido de la responsabilidad .

Se toma como base del presente capítulo, el aspecto de la capacitación y adiestramiento en la persona del individuo subordinado; para crear en él la conciencia suficiente para ver las cosas con el mismo ánimo y espíritu positivo de lucha que el patrón, para hacerle frente a la vida y así satisfacer en lo posible

cada una de las necesidades que se requieren para lograr un nivel de vida adecuado y correspondiente al trabajo real que se debe dar, enseñarle al trabajador que hay que trabajar bien y con mucho entusiasmo para llegar a obtener un grado de desarrollo lo más completo posible en su aspecto material-ideal .

Es el patrón, quien tiene y cuenta con capacidad suficiente para mostrarle al empleado que los efectos de una contratación colectiva serán los que ambas partes deseen, siempre y cuando no se hagan las cosas de mala fé y contrarias a la costumbre sana de una sociedad en la que sólo se persigue el bienestar de todos los integrantes, en base a la concesión mutua y recíproca de ayuda y entendimiento .

1.-CARACTERISTICAS ESENCIALES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

Los elementos básicos que componen una contratación de

carácter colectivo son :

- a.-Las partes contratantes: patrón y trabajador, éste representado por una agrupación sindical.
- b.-La estipulación o convenio por medio del cual se establecen reglas generales y obligatorias dentro de una empresa .
- c.-La finalidad de la voluntad de las partes para determinar las bases a las cuales deben amoldarse los contratos individuales de trabajo .

La legislación mexicana señala ciertos requisitos que debe reunir todo contrato colectivo: la celebración por escrito, nombre y domicilio de las partes, cláusulas referentes a seguridad social, las normas convencionales y legales que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de la convención colectiva de trabajo, así como el clausulado que entre las partes se otorguen ; el depósito del mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje .

Es el caso típico de la estipulación normativa en la que los caracteres de trabajo se establecen -

en un contrato colectivo para todos los trabajadores - al servicio de una empresa y afiliados a un sindicato para elevar la calidad del trabajador y lograr eficacia en su persona misma .

Es de mencionar, que dentro de la producción mexicana, el sujeto subordinado constituye la unidad vital por supremacía; el carácter y la forma de la producción dependerán de sus condiciones tanto materiales como ideales, en consecuencia y en contraste con épocas anteriores, el trabajador ha encontrado un apoyo muy importante en la convención colectiva de trabajo; ya que ésta tiene una característica muy importante y es la que garantiza al asalariado la posibilidad de hacer frente a sus necesidades, ya que día con día - los satisfactores encarecen más .

Los efectos de una contratación de carácter colectivo son :

1.-El aspecto de establecer las condiciones de trabajo superiores a la ley entre las partes laborales en una empresa, es decir, las estipulaciones que -

cada parte considera convenientes y apropiadas y que pueden ser incluidas en un contrato colectivo sano; en base a la capacidad pecuniaria del empleador y en la aptitud del subordinado para desarrollar una labor eficaz; o sea, los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de sus servicios y como resultado el provecho mayor que recibirá el empresario .

2.-Asimismo, el aspecto obligacional consistente en el total de obligaciones que contraen mutuamente el patrón con el asalariado ; a efecto de que el clausulado de la convención tenga la mayor efectividad posible como resultado de una conciente y libre relación obrero-patronal, y de esta manera preservar la tan buscada "paz social en la empresa" como principio general, y también que cada parte cumpla de hecho y de derecho a lo que se obligaron desde el inicio de la relación contractual .

Dichos efectos comprometen a: trabajadores y a su representación sindical así como al empleador,

es decir, las partes de la relación capital-trabajo - se encuentran gobernadas por un convenio colectivo; - estas formas de socialización adquieren el carácter - de normas jurídicas, el día que son aceptadas por la colectividad de una empresa o el día que se les incumple, hecho que tiene el efecto de advertir a los hombres la importancia que guarda el sentido profundo de integración de la forma de convivencia colectiva para que se conserve ágil y libre de turbulencias .

Es un todo compuesto de dos grupos con intereses antagónicos, pero que conviven para un fin importante, " el desarrollo de la producción " ; y es obvio que las necesidades de orden material-ideal, - comunes a todos los seres humanos, cuentan con un fundamento para lograr su realización === el trabajo === que inevitablemente se va complementando más y más en su aspecto social con el transcurso del tiempo .

Pero, el hombre desde un punto de vista histórico, a su vez, tiene frente al destino de las entidades sociales a las que pertenece; un destino propio,

individual, personalísimo, cuya realización y perfeccionamiento está en sus manos, y en la vida tiene que aprender a valorar y mejorar sus atribuciones internas-externas .

2.-LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, COMO MEDIO DE
CREAR CONCIENCIA EN LA CLASE TRABAJADORA .

Todo ser humano manifiesta deficiencias en sus hechos cotidianos y por consiguiente en el desarrollo de su trabajo, razón suficiente para que se dé Capacitación a todo sujeto en estado de subordinación y de conformidad con lo establecido en la legislación laboral -- mexicana, con obligación del patrón para proporcionar la ; pues es éste, quien tiene los elementos propios para determinar la manera apropiada de trabajar, como resultado de un análisis en los elementos objetivos, subjetivos y teleológicos que componen una empresa productiva .

Las políticas del empleo y la capacitación se vinculan y coordinan principalmente con la productividad, entendida ésta no como trabajar más, o sea, explotar más al hombre, sino en el sentido de trabajar mejor, a mayor abundamiento, la capacitación real, efectiva y asimilada por el sujeto subordinado, aumenta a todas luces la productividad y ésto a su vez estimula al patrón - para otorgar mejores prestaciones al trabajador .

Es el interés de la Iniciativa Privada y sin la intervención del estado, lo que debe servir como - base para implementar en mayor medida, elementos para fortalecer la persona del trabajador mediante el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento, a efecto de que logre un avance en el aspecto exterior-interior, y como consecuencia desarrolle plenamente su personalidad .

El objeto primordial que se persigue, es el - de promover un mayor aprendizaje en un arte u oficio - para el subordinado, para que su labor sea efectuada - con la mayor perfección posible, y en todo caso, " el

control de calidad " tenga más autenticidad y apreciación en el comercio, y así se corrobora con el siguiente enunciado " sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción del país no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados internacionales " 15 .

Y aún más lejos, es fundamental, enseñarle - al trabajador el concepto verdadero de la vida misma, de la integridad humana en él mismo, mostrarle que - existe una filosofía que con una clara aplicación, - puede conducirle a valorizar lo importante que es el vivir en armonía externa-interna con los semejantes, y es de considerar que con base en esta apreciación, habría una intervención estatal menor, en cuanto al aspecto de la capacitación, así como en otros puntos de carácter económico, social y político .

Es de hacer notar, que el comportamiento de un sujeto depende básicamente de las órdenes recibidas y de la motivación adecuada para realizarlos, lo cual

15.-DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., pag. 81 .

se manifiesta a través de un impulso, de cuyo resultado se tiene una acción, que aunada al comportamiento da una respuesta, sin embargo, el subordinado está influenciado por motivación visible o directa, pero a su vez controlado por una motivación invisible que depende de sus necesidades, de sus anhelos, de sus tendencias y otros factores internos .

En realidad hay que considerar muchos factores ocupacionales que se llegan a dar en la persona de un asalariado; con todo esto, se les sigue otorgando importancia para la evaluación de empleos, y una de las razones principales es que se permite conceder reconocimiento a características que se consideran socialmente deseables, ejemplo: el grado de educación .

Otro elemento para analizar, la autoestima; - que es la distancia que hay entre la forma en que uno ve cómo es la imagen propia y la forma ideal en que - piensa debería ser; siempre que la autoestima de un - trabajador sea relegada por el desprecio o por cambios arbitrarios en sus patrones de trabajo, en sus relacio

nes laborales o en su disposición para hacerse cargo de lo que le ocurre sin tener que consultar a sus superiores, inevitablemente sentirá que se le está relegando o tratando como a un tonto y la autoestima relegada implica consecuencias negativas. Si tiene conciencia el subordinado y no puede sabotear el producto a la empresa, se saboteará a sí mismo, lo cual se traducirá en un aumento en la incidencia de enfermedades, el ausentismo y los accidentes de trabajo.

La diferencia del individuo que recibe capacitación y adiestramiento y lo asimila, implica en forma clara una distinción de status que se desvincula de la función económica y que de alguna manera -- sirve al empresario para justificar o explicar la existencia de un ingreso mayor o superior para los puestos a los cuales son asignados trabajadores con características más altas en el desempeño de sus labores .

La cantidad de trabajadores capaces de desempeñar determinadas tareas y bien, son pocos, en

relación con el valor del mercado que tienen esas tareas para los propios empleados y que de alguna manera se relacionan con los consumidores, y que de cierta forma influye sustancialmente sobre el monto de la remuneración que otorgue el empleador al subordinado por su trabajo .

Por lo que concierne al " sistema del escalafón ", éste debe tener una íntima relación con el aspecto de la capacitación, para que los trabajadores tengan un papel determinante en el progreso de las empresas; toda vez que en la actualidad mexicana, es de gran interés el conocer nuevos sistemas y procedimientos para llegar con el mayor éxito a un amplio desarrollo de las negociaciones en su crecimiento y en obvio de razones, el sujeto subordinado reciba mejores beneficios .

Por lo antes expuesto, es importante que se prepare a los hombres para que cumplan con sus actividades en la vida diaria (abarcando tanto el aspecto material como el ideal) con la mayor eficacia posible,

actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, en general, para mejorar las aptitudes del trabajador, así como los niveles de confort, con el propósito de incluir en toda convención colectiva de trabajo, lo relativo a la verdadera obligación a cargo del patrón de establecer acciones ordenadas sistemáticamente tendientes a satisfacer las necesidades de capacitación, para descubrir el porqué de la actitud negativa del asalariado hacia su trabajo, la ausencia de sensibilización y la existencia de la desmotivación o sea, verdaderamente cubrir y en lo posible, las deficiencias que todo subordinado manifieste en el desarrollo de su trabajo y que como consecuencia le afectan en su vivencia diaria significativamente.

Y con la manifestación de una clara conciencia en las partes de la dualidad obrero-patronal, se logrará un trabajo de mayor calidad, aumento en la productividad y como consecuencia deseada por el sector obrero, una elevación en el nivel de vida y en sus condiciones humanas, por lo que también es de considerar que es pre-

ciso una actividad conjunta tripartita, en los siguientes términos :

- 1.-El empleador, que juega un papel importante y que ejerce la DIRECCION en el desarrollo económico, con aplicación de programas para establecer buenas relaciones humanas y lograr una cooperación leal de los subordinados; y además cumplir con otras prestaciones de tipo extra-contractual, que -- bien podría dar a los trabajadores, si éstos llegan a cumplir con excelencia su labor .
- 2.-El trabajador, con disposición y capacidad material-intelectual para ayudar al patrón y con conciencia expresa de que si trabaja bien y con entusiasmo se recibirán beneficios extras .
- 3.-La participación estatal, para la elaboración de programas equilibrados de desarrollo económico; con cierta tendencia liberalista favorable para la integración y apli

cación de capitales tanto nacionales como extranjeros a la industria mexicana; la adopción de las medidas necesarias para dar más seguridad en la estabilidad en el empleo del trabajador y pretender una menor tributación en los ingresos tanto del patrón como del empleado .

3.-LA REVISION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

La convención colectiva de trabajo es la manifestación más ajustada a la aspiración de un subordinado para influir de manera conciente en el establecimiento de las condiciones laborales, en virtud de que es la consecuencia inmediata de la evolución que conduce del derecho individual al derecho colectivo, es decir, -- plantear un otorgamiento de condiciones de trabajo -- congruentes con el desarrollo y la capacidad real de una negociación .

La democracia en las relaciones obrero-patronales y unas condiciones aceptables de empleo y como derivación, de modo de vida, contribuirían ineludiblemente a disminuir los conflictos durante las negociaciones de una revisión y asimismo se prepararía el camino - hacia un convenio de mutua satisfacción para las partes .

" Negociar es un arte, no una ciencia, aun que no pertenece a ninguna de las bellas artes. Los problemas que se presentan son demasiado complicados para la regla de cálculo ... se hace todo lo posible por dividir a la oposición y, en esa forma, debilitarla ... el " justo medio de Aristóteles " es lo - que constantemente se debe buscar " 16 , como presupuesto de ordenación, de una realidad material-ideal para obtener una eficacia en los resultados de la ce sión de intereses de las partes contractualistas en una revisión .

16.-WRIGHT BAKKE, Edward y KERR, Carl, según C. Wilson Randle, El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas, Editorial Latras, S.A., México, - 1963, pag. 198 .

Es de importancia hacer notar, que los principios del Derecho laboral descansan sobre el ideal de la justicia, pero no una justicia abstracta, sino la realización específica de la existencia humana articulada -- con una visión social y económica que disminuya en lo posible la explotación del hombre por el hombre tan -- excesiva e inconciente .

Dentro de una empresa el subordinado constituye la unidad de trabajo vital por excelencia, la -- congruencia y el éxito de la producción dependerán -- de la salud y bienestar interno de éste. En consecuencia, y en contraste con tiempos anteriores, el buen -- trabajador ha encontrado un apoyo o aliciente muy im -- portante en las convenciones colectivas de trabajo, -- en virtud de que dándose la revisión sana y correcta, en mayor medida se puede garantizar al asalariado más posibilidades de hacer frente a sus mínimas necesidades, cuyos satisfactores día con día se encarecen -- más .

La revisión de un contrato colectivo de tra-

bajo puede ser solicitada por cualquiera de las partes involucradas en su celebración y conforme a Derecho, y es que debido a condiciones inflacionarias, a aspectos económicos y a factores políticos; se presentan causas de plena justificación (en la parte obrera) para mejorar las condiciones laborales ya establecidas con anterioridad en una negociación, y es cuando surge el aspecto de comprometer beneficios, anticipándose a las reglas de honorabilidad y respeto a lo ya pactado, aun que se tenga presente que se está arriesgando la integridad y seguridad de una estructura socio-económica - que de alguna manera otorga cierta tranquilidad y paz social entre los factores de la producción .

El procedimiento para revisar un contrato colectivo implica dos aspectos :

1.-El de la unidad, porque hay que tomar en cuenta que el contrato colectivo ya suscrito será el mismo, no obstante las modificaciones a las que se encuentra sujeto, independientemente de los nuevos términos que se le adicionen y que por lo general -

son en beneficio de la parte más débil .

2.-El de la perdurabilidad, es decir, la con
vención colectiva tendrá la vigencia que permitan unas
sanas relaciones de trabajo .

A mayor abundamiento, se debe perseguir una -
finalidad duradera y con conciencia para afinar con ca
da revisión el importante documento base de la relación
capital-trabajo, de mejorarlo en su aspecto normativo,
=== sin abusos ===, de que se cumpla con su objeto --
social, el cual primordialmente es el de constituir --
una fórmula variable de convivencia, la cual a su vez
se encuentra fundamentada en dos puntos de apoyo:

i.-Establecer una seguridad de hecho y de de-
recho en las relaciones de las partes contratantes sin
la existencia de prestaciones agravantes .

ii.-Al término de la vigencia del contrato -
colectivo de trabajo (observando las condiciones eco-
nómicas del patrón y sociales del trabajador) anali-
zar las probabilidades para el establecimiento de ma-
yores privilegios y beneficios para ambas partes de -

la dualidad laboral .

El contrato colectivo de trabajo permite mediante su revisión periódica, establecer una comunicación importante entre las partes para que pueda haber medida en sus peticiones en forma directa, y que el logro de prestaciones superiores por parte del trabajador sea reflejo claro de una producción constante y de un patrón conciente .

Asimismo es de consideración en una revisión la importancia de los siguientes puntos :

a.-Presentar un buen sistema de intercambio de ideas entre el empleador y el obrero, a efecto de conseguir que las citadas partes lleguen a comprender realmente sus respectivos problemas .

b.-Permitir (con fundamento en la capacitación) que el subordinado tenga una participación más directa y sana en la formación de su propio destino social, tomando en consideración sus opiniones.

c.-Establecer una contratación colectiva sólida y efectiva para el trabajador, y que con funda-

mente en ésta no tema a arbitrariedades .

d.-Concretar que el empleador por su parte, obtenga mayores ventajas en la productividad y que a través de la agrupación sindical se haga de trabajadores aptos y buenos que le sean necesarios para lograr una próspera empresa .

La existencia de presiones mayores en una negociación colectiva está íntimamente vinculada a las consecuencias económicas y sociales de una sociedad actual tan compleja y llena de problemas de orden cívico, ideológico, demográfico y tecnológico - que poco a poco han ido provocando malestar e inseguridad en las relaciones obrero-patronales .

Y como lo señala el tratadista francés Planiol : " Parece ser que una convención, por prestarse a las necesidades de la industria, puede ser denunciada en cualquier momento, ya que las condiciones de trabajo deben seguir el estado del mercado y las fluctuaciones económicas . Se ha juzgado que tal convención no puede tener duración indefinida, pues re--

sultaría contraria a la libertad de trabajo " 17 .

Por otra parte, es de afirmar que la preparación intelectual en nuestro país es de baja actividad y que mientras no llegue la educación en otros niveles para todos y cada uno de los trabajadores, no habrá sujetos suficientemente capaces para dirigir una negociación o revisión contractual, tendiente a precisar un real equilibrio entre el capital y el trabajo, asegurando así una fuente de trabajo y que el otorgamiento de prestaciones al subordinado sea conforme a su ánimo y a sus aptitudes de trabajo y a la sinceridad pecuniaria del empleador, pues es verdad que el desarrollo interno-externo de cualquier ser humano sólo se alcanza con constante educación; lo cual sin lugar a dudas, bien vale la pena analizar y en esta forma es posible garantizar una vida sana y útil, no sólo de un individuo, de una clase social, sino de toda la sociedad .

17.-FLANIO, Marcel, según Guillermo Cabanillas, ob. cit., pag. 513 .

4.-LA HUELGA

Entre los sujetos de la relación capital-trabajo colectivamente y con motivo de la revisión contractual surgen diferencias o desacuerdos en : la negociación de algunas prestaciones que no le es posible al patrón -- otorgar, por alguna violación al contrato colectivo de trabajo, inclusive a la ley, por el incumplimiento de obligaciones del empresario; y que con frecuencia no se solucionan por la vía pacífica o conciliatoria, como se ha señalado anteriormente, o quizá sea por la -- falta de capacidad y captación de la realidad en el trabajador o también por la falta de conciencia y de cooperación en la parte empresarial, y en su caso, la siguiente opinión es de bastante peso : " el empleador -- tiene el deber = jurídico y moral = de otorgar a sus -- trabajadores las condiciones de trabajo compatibles -- con la situación económica de la empresa " 18 .

18.-CASTORENA J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 1984, pag. 301 .

Principio que es de consideración básica para propiciar de una manera voluntaria y natural una realización progresiva en lo material y en lo ideal en las dos partes de la dualidad obrero-patronal, y que de esta manera - se evite en lo posible en la lucha de clases el ejercicio por parte de los trabajadores de un derecho otorgado por la legislación mexicana, misma que determina las condiciones y los términos en que se dará el derecho de huelga .

La huelga es un fenómeno de tendencia social y de evidente naturaleza colectiva que por lo general se origina como respuesta o como defensa a la negativa del empleador a conceder mejores prestaciones al subordinado y en su aspecto colectivo, a atender las peticiones que le formulan los trabajadores, para -- que de alguna manera éstos puedan subsistir económicamente y evitar en lo posible injusticias .

La titularidad de este derecho es de consideración singular, pertenece a la clase trabajadora, pero su ejercicio, es claro, ha de llevarse a cabo en

forma colectiva para que sea eficaz, deduciéndose que no es una atribución propia de la agrupación sindical como ente laboral y representativo, sino que sólo será un ejecutor de la voluntad de la mayoría de los --
agremiados .

Este medio de presión a favor de los asalariados les permite obligar a la parte patronal a tener una regulación equitativa en las relaciones de trabajo, mediante la suspensión del trabajo; para mejorar en general las condiciones laborales en una contratación colectiva o para el cumplimiento de las mismas .

Facultad legal que contiene ciertos elementos :

- 1.-es una pretensión deducida por los subordinados que prestan servicios en una empresa exclusivamente .
- 2.-movimiento laboral, en que los trabajadores son los sujetos activos y el empleador, el sujeto pasivo .
- 3.-es un acto de carácter colectivo, debe ser

la mayoría .

4.-implica una abstención clara y determinante de trabajar, sin embargo, se da inhibitoriamente el aspecto volutivo de querer volver a trabajar, pero bajo condiciones de trabajo más favorables .

== importante punto a tener en cuenta, es que se debe de evitar la disminución voluntaria del rendimiento normal de los trabajadores en sus labores == .

Es básicamente la suspensión del trabajo, la manifestación que se produce en el ánimo del trabajador, como contestación a la antipatía del patrón en no conceder mayores beneficios a la clase trabajadora (sin embargo, es de hacer notar que en algunas ocasiones, es por capricho de la parte trabajadora) .

La suspensión laboral tiene como objeto, con seguir un equilibrio entre las factores de la producción, y en especial armonizar los derechos del trabajo con los del capital; es el resultado principal de

la discrepancia en la que se encuentran criterios opuestos en una determinación bilateral de beneficios lo más real posible, y en la que los sujetos de la relación - laboral no deben inmiscuirse. Ambas partes sufren las consecuencias : los subordinados dejan de percibir ingresos y el patrón (en menor grado) percibe menos -- utilidades .

Es necesario tomar en cuenta la conclusión de que las pérdidas resultantes por un movimiento huelgístico afectan básicamente a la clase obrera; y son mayores que el " costo " de una aceptación parcial o mínima, == cuestión importante para analizar por el trabajador y también por el patrón == ; debe transformarse la mentalidad de los dos sujetos laborales, que tengan conciencia de la vida y de la realidad humana, con la visión de elevar las atribuciones interno-externas de ambos .

Los daños causados por la no percepción de - salarios, en ninguna forma justifica los sacrificios - que la clase débil hace al usar este derecho, ya que -

en algunos casos se abusa, cuando los procedimientos pacíficos de negociación o revisión han fracasado, el trabajador con conciencia sólo debe buscar una reivindicación de su "status" como contraprestación a su labor ya física o intelectual; pues hay algo que es bien cierto, debe consignarse expresamente la legitimidad de las causas y motivos que impulsen al subordinado a no trabajar y hacerlo entender así al propietario de la fuente de trabajo .

En una negociación es de analizar, que se da una posición intransigente de ambas partes, como un peligroso y delicado mal social, y es que no se comprende ni se toma en cuenta las nobles inquietudes de la clase obrera, y también por otro lado, las representaciones sindicales que en las cuestiones laborales mezclen asuntos de orden político o de interés personal, y lo inevitable conducirá a que " la historia -- puede reducirse a estas pocas palabras : ruina del patrono, miseria del trabajador y alteración del orden público social " 19 .

Un objeto real y en que se considera sí tiene fundamento humano y legal la huelga, es que sólo se trate de restablecer un equilibrio en las prestaciones perturbadas por causas ajenas totalmente a la voluntad tanto del empleador como del trabajador .

5.-ELEMENTOS O CONDICIONES LABORALES EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO .

El trabajador se sumerge en un estado de subordinación generado por su relación de empleo, por ese hecho le afecta la capacidad de consentir por su propia naturaleza; subordinado como se encuentra al empleador, no está en condiciones de manifestar libremente su voluntad, es por ello que muchas veces aceptará la condición laboral propuesta por la parte patronal, por un justo temor a la desocupación; otorgará su consentimiento pero sin espontaneidad .

En rigor, toda la estructura del ordenamiento

laboral tiene como finalidad principal el lograr para la clase obrera unas condiciones favorables y humanas de trabajo .

Por otro lado, la potencialidad de una empresa está determinada, en proporción importante, tanto por el tipo de administración que emplea, como por la forma en que desarrolla sus actividades incluyendo, - en ésta última, el grado de capacitación de su personal y la magnitud con que aplica principios y técnicas ergonómicas en la labor cotidiana, es decir, el - precisar y aplicar técnicas para mejor " adaptar el - trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo" .

La inclusión de condiciones de trabajo más favorables para un mejor desarrollo en la labor puede tener relación con la Ergonomía, ciencia que maneja el - aspecto de " estudiar la relación del trabajador con - el medio que lo rodea " , y que también contempla en - forma particular la aplicación de los conocimientos - actuales de anatomía, fisiología, psicología a los -- problemas producidos por la relación del trabajador -

con su medio .

Las condiciones de trabajo en el contrato colectivo de trabajo se refieren a aquellos aspectos - más importantes que integran el objeto de toda relación laboral, y que se encuentran contenidas en cláusulas básicamente de carácter :

- a.-sustantivas, es decir, las que rigen las condiciones laborales.
- b.-adjetivas, o sea, las que regulan derechos y obligaciones de las partes.

Asimismo se dan dos clases de elementos en toda convención colectiva de trabajo :

a.-Naturales.-Son aquellos que lo conforman - por mandato de la ley, sin necesidad de que los estipulen las partes contratantes, es decir, constituyen toda la reglamentación legal que estructura el ordenamiento laboral, en torno al contrato colectivo de trabajo y que no solamente suplen la voluntad de las partes cuando ésta no se expresa, como sucede en los contratos de carácter civil, sino que son normas protec-

cionistas, imperativas e inmodificables, en cuanto desmejoren las condiciones de vida del trabajador; entonces es claro que las consignaciones de estos contratos mejoren substancialmente las de la ley .

b.-Accidentales.-Es relativo a las prestaciones especiales que conceden las partes en cláusulas especiales, es decir, se consignan prestaciones diversas de las legales tanto en materia propiamente de condiciones de trabajo, como en lo que respecta a la previsión social; algunas veces se mantienen extra-contrato, para no afectar de alguna manera la capacidad económica patronal, sin embargo, es de suma importancia y -- punto fundamental en el presente trabajo, un fomento mayor en la mentalidad del empleador, a efecto de que haga uso de este elemento accidental contractual incrementando las prestaciones laborales a los asalariados == bajo la creación en alguna forma de condiciones laborales especiales en forma extra-contrato ==, como ya se dijo, en la misma proporción en que el trabajador demuestre su destreza y capacidad intelectual y mate-

rial, con el único fin de lograr el tantas veces mencionado " ideal de justicia social ", y de esta manera sea más factible que el trabajador logre una mejor participación en el incremento de las ganancias que percibe el patrón, quien tendrá la clara convicción de que el subordinado por su parte responderá con su trabajo .

Es claro, pero no convincente, que los sujetos de la relación laboral colectiva, han logrado mejorar las prestaciones del contrato colectivo de trabajo, en proporciones muy benéficas para el subordinado, y con más prerrogativas para el sector empresarial, sin embargo, sólo por medio de sanciones eficaces para el caso de violaciones o incumplimiento a la convención colectiva por parte de los integrantes de la relación capital-trabajo, el contrato colectivo podrá llevar a cabo plenamente su función económica y social; pero la garantía más eficaz de un contrato colectivo queda en la seriedad de la profesionalidad de los sindicatos, que cada vez deben adquirir concien--

cia más clara de su responsabilidad moral, y en la capacidad y adiestramiento de la clase trabajadora .

6.-LA TERMINACION DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL

La estabilidad en el empleo es uno de los intereses - primordiales de la clase obrera, la ocupación laboral es la base para subvenir sus necesidades y las de su familia, es decir, obtener los satisfactores necesarios para subsistir, dicha inamovilidad otorga al trabajador indiscutiblemente la posibilidad de desarrollar plenamente su personalidad .

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral muestran que la estabilidad en el empleo debe establecerse en el sentido de que el subordinado aspire a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y sin que por ello incurra en responsabilidad al separarlo de su empleo, dando por terminado el contrato de trabajo por medio de una declaración

unilateral; teniendo el trabajador la necesidad de recurrir al derecho para conseguir algún medio compensatorio o reivindicatorio a efecto de llegar al pago de daños y perjuicios (reinstalación o indemnización -- contitucional).

Dar por terminado un contrato de trabajo es destruirlo, pues es la voluntad y la obra del hombre mismo que lo inicia la que lo termina, lo cual implica extinción de derechos y obligaciones, dicha terminación puede darse como resultado de la voluntad de las partes contratantes, de la misma ley o del laudo de una autoridad laboral; y que a diferencia de contratos de otra naturaleza jurídica, el esfuerzo humano no es posible restituir, por lo que se pone fin -- (jurídicamente) a la relación de trabajo, que como resultado de la experiencia histórica se le ha nombrado " terminación del contrato de trabajo " .

La terminación de la relación obrero-patronal debe darse sin abuso del derecho o mala fé tanto en el ánimo del empleador como en el del trabajador (o en -

su representación sindical), expresando la sinceridad de ambas partes, en el sentido de precisar que si se da el presupuesto constitutivo de falta cometida por alguna de las dos partes laborales, de manera que impidan la continuidad normal y sana de la relación de trabajo, se diga que ya no es posible seguir con el lazo laboral y que éste se dará por terminado conforme a derecho y con todas las consecuencias inherentes de la buena relación capital-trabajo .

El carácter de las causas por medio de las cuales se puede dar por terminada la relación obrero-patronal, se encuentra comprendido por la legislación laboral y son :

- a.-Subjetivas.-derivadas del mutuo consentimiento de los sujetos de la relación laboral; y que a su vez implican, la bilateralidad consignada en la propia convención de trabajo y, la unilateralidad por propia voluntad ya sea del empleador o del obrero.
- b.-Objetivas.-éstas son ajenas a la voluntad

de los contratantes, e implica la disolución de la relación de trabajo; con la consideración de las prestaciones a que en su caso, pudiera tener derecho el trabajador.

Desaparecida la comunidad obrera, desaparece también su derecho, es cierto que la convención colectiva se compone de varios elementos, pero su fundamento es el aspecto normativo y al carecer éste de su base, que es el grupo subordinado, también el elemento obligatorio desaparece porque no tiene vida propia.

Las causas que producen la terminación de la relación capital-trabajo por la acción del mismo derecho que les dió origen y que dimanar de él, se dice - que es un proceso extintivo "natural", o sea, es una situación que se da como consecuencia lógica contemplada en los presupuestos de causa de la obligación laboral en sí misma, relacionada con la naturaleza jurídica de la extinción del derecho .

El contenido primordial de toda relación de trabajo, ya sea individual o colectiva, es la seguri- -

dad, la permanencia, la continuidad y el desarrollo in
terno-externo en sí mismo; se aspira a trabajar bajo -
los presupuestos de la duración y permanencia, por lo
que todo fenómeno producido en contra de éstas bases y
fines, será contrario a los principios normativos y mo
rales que la rigen y totalmente ajenos a su sistema, -
sin embargo, es de mencionar que la lucha de clases -
tiene que continuar con su evolución histórica, para -
que de alguna manera, cada una de las clases sociales
que tienen relación con === el trabajo efectivo ===,
puedan algún día lograr con conciencia una distribu- -
ción lo más equitativa posible de la riqueza y estable
cer una sociedad sana y justa .

C A P I T U L O I V

ANALISIS DE VARIOS PUNTOS DE INTERES ELEMEN-
TAL Y SU TRASCENDENCIA EN UNA CONVENCION CO-
LECTIVA DE TRABAJO .

- 1.-Breviario sobre el Sistema Capitalista .
- 2.-Compendio sobre el Sistema Socialista .
- 3.-La Iniciativa Privada, como base del sistema
económico .
- 4.-El Sector Público y su influencia económica .
- 5.-De las concurrencias de carácter : político,
económico y social .

Como en los demás órdenes de la vida, en el filosófico, los distintos elementos integrantes del mundo físico se encuentran situados en dos direcciones opuestas : por una parte, la línea del pensamiento científico natural, con la pretensión de descubrir la legalidad general de todo lo real, distinguir los aspectos más simples del acontecer y comprender la constante necesidad que se encuentra en la base de todo cambio ; por la otra parte, la filosofía idealista que entiende que todo lo conocido en la cuestión material es sólo forma aparente y manifestación de un mundo interior que se desenvuelve en sus causas finales, y que la verdadera comprensión de lo particular consiste en determinar la significación que le corresponde en una conexión teleológica .

Lo que se busca con la filosofía, es contribuir a una mejor comprensión de los diferentes pensamientos sociales, para difundir la tendencia ideológica que tenga mayores beneficios para las dos clases sociales en antagonismo, que son la proletaria y la -

burguesa, es decir, generar resultados óptimos para el mejoramiento interno-externo de los individuos, para así, producir resultados adecuados a las formas sociales colectivas que rigen su desarrollo económico, social y político .

Es de mencionar que el trabajo constituye, - además de ser un factor de integración social, un valor económico de consecuencias previsibles; el análisis de su alcance y estructura son problemas en un momento dado que no deben de ignorarse, pues es claro - que todo avance que se logre en el campo laboral, se tendrá como una realización completa en el mejoramiento de las relaciones capital-trabajo .

Sin embargo, no basta con tener un método - técnico perfecto para regular la lucha entre el capital y el trabajo; sino que por una parte, el sector obrero debe de contar con organizaciones sindicales - verdaderamente == representativas == y de bases democráticas y con trabajadores concientes y animosos de producir para ellos mismos y para el país, y por la

otra parte, patrones con atribuciones para reconocer los esfuerzos del subordinado y ayudarle en su desarrollo interno-externo, sin la insistencia de mantener a esa clase en la pobreza e ignorancia de todos los tiempos .

1.-BREVIARIO SOBRE EL SISTEMA CAPITALISTA .

Doctrina que se funda en la propiedad privada de los medios de producción, con principios básicos de liberalismo económico moderado; en virtud de que los medios de producción, tomados éstos como producto del trabajo social, no son manejados por la sociedad en conjunto, sino por una pequeña parte de ella a la que se le ha denominado como " burguesía " y que es la que tiene el capital, para producir empleos y a la vez obtener utilidades, toda vez que se basa en el trabajo libre, es decir, se da el uso extensivo del libre contrato entre el empleado y el patrón .

De alguna manera se observa que el Capitalismo ha producido una transformación radical en la vida histórica de la humanidad; es evidente que desde el punto de vista económico, constituye incomparablemente una unidad más orgánica y coherente que otros sistemas económicos, y en el que el nivel de vida de los asalariados ha aumentado, por otro lado ha disminuido más que agravado las diferencias entre proletariado y burguesía .

Se da una economía en la que parte del capital productivo puede pertenecer al Estado, pero es la iniciativa privada quien posee el capital en forma predominante, y es también en el derecho privado en que la protección de los derechos adquiridos tiene mayor desarrollo que en el campo del derecho público, porque se le atribuye al Estado como función principal la de proteger al capital en general .

Al respecto se da esta opinión: " el capital es una relación entre la clase de los capitalistas, - que poseen los medios de producción, y la clase obrera que carece de dichos bienes y, en consecuencia, se

ve obligada a subsistir vendiendo su fuerza de trabajo a los capitalistas, e los que de este modo enriquece " 20 .

Y el filósofo-economista alemán Karl Marx -- afirma " el capital no es una cosa, sino una relación social entre personas mediatizadas por las cosas " .

Sin embargo, en el Capitalismo el desarrollo de cada uno de sus elementos y la interdependencia -- que guardan entre sí, == es de afirmar == que ha llegado a lo máximo concebido por la mente humana; este sistema lo ha invadido todo, y la circulación de los bienes ha operado el milagro de acercar lo distante, de convertir en homogéneo lo heterogéneo, de unificar bajo un mismo factor los más diversos medios de la vida social .

2.-COMPENDIO SOBRE EL SISTEMA SOCIALISTA .

20.-BORISOV, ZHAWIN y MAKAROVA según J. Silvestre Mendez M. - Fundamentos de Economía, Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C.V., México, 1985, pag. 42 .

Doctrina en la que se da el traspaso de los medios de producción de manos de la propiedad privada a manos - de la sociedad organizada, esto es, del Estado; el -- cual es el propietario de todos los medios materiales de producción.

El socialismo, sistema de oposición económica al capitalismo tanto en sus fundamentos como en - sus objetivos; pretende en diversos grados, una forma de sociedad sin clases, que debe lograrse principalmente transfiriendo la propiedad privada a propiedad - estatal, y sustituyendo el sistema de la libre empresa motivado por un supuesto beneficio, por la planificación central estatal.

Teóricamente , los bienes se proclaman dominio de la comunidad; pero como la gestión económica - y laboral de la misma se la reserva de manera exclusiva el poder público, la propiedad de todos y cada - uno de los medios de producción está en manos del equi - po que dirige simultáneamente la política y la economía, y en el que el papel de los trabajadores posee -

limitadísimas Facultades; los rendimientos de los bines de capital no van a los individuos directamente -- sino al estado, que es el que decide cómo se debe distribuir la renta entre los mismos, el gobierno decide cuánto debe restringirse el consumo con el fin de -- aumentar el total de fábricas, equipo y existencias -- de bienes productivos necesarios si se quiere que -- aumente el producto futuro .

Ea de hacer notar, que las especialidades y la división del trabajo han producido una casta de -- técnicos y directores que tienen en sus manos el aparato político y administrativo del estado, que son -- los que deciden frente a la gran masa de trabajadores que ejecuta .

La teoría oficial del marxismo acepta sin -- grandes dificultades que las sociedades socialistas -- siguen siendo presa de contradicciones internas, debidas sobre todo al escaso desarrollo material-ideal del subordinado; se dice : que el proletariado se piensa a sí mismo como un puro objeto sin iniciativa en el --

proceso social del trabajo; la acción histórica le es fundamentalmente extraña. Pero precisamente por esta pérdida, vivida como una situación sin escapatoria, es posible el surgimiento de su conciencia revolucionaria. Para el proletariado, la reivindicación tiene que ser total; su fatalismo se convierte en optimismo; lo que significa que también la conciencia de clase, y no solamente el proceso histórico objetivo, sufre una metamorfosis dialéctica, un cambio en cantidad y calidad.

El estatismo y el socialismo tratan de reducir más y más el radio del derecho privado en beneficio del derecho público; exponiendo: cualquier miembro de la sociedad tiene derecho a las cosas y servicios necesarios para la conservación de su existencia, dado que aquellas y éstos deben asegurarse en la medida de las disponibilidades presentes, y antes de que sean cubiertas las necesidades menos urgentes de los otros miembros de la sociedad.

Sin embargo, es preciso hacer ver que la so-

ciudad en un momento dado es poco posible que exista si el individuo no encuentra en ella un refuerzo de su propio yo y de su propia voluntad, con fundamento en el derecho a la libre determinación de los seres humanos y de los pueblos .

3.-LA INICIATIVA PRIVADA, COMO BASE DEL SISTEMA ECONOMICO .

La propiedad privada de los medios de producción, -- " es vida humana, objetivada y debe ser respetada. Si se perdiera esta protección, el hombre devendría un esclavo, porque su existencia dependería de otros y -- porque moriría la iniciativa humana, que es tanto como decir la muerte del espíritu " 21 .

El hombre libre va a cumplir con todas sus obligaciones individuales, conseguir diversas metas y

21.-DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., Tomo I, 1964, pag. IX .

propósitos, pero sobre todas las cosas va a proteger la libertad , ya que se da esencialmente la cooperación voluntaria y la empresa privada en las actividades económicas .

Toda vez que existe una gran amenaza a la citada libertad por medio de la concentración de poder político-económico; el sector privado puede ejercer presión sobre los poderes del sector gubernamental y una eficaz protección de libertad de palabra y de pensamiento .

La iniciativa privada, como base de sistemas económicos, como el mexicano, maneja una doble función en la promoción de una sana y libre sociedad; por una parte, la libertad en las organizaciones económicas - que es en sí una parte de la libertad, o sea, la libertad económica es un fin en sí misma; por otra parte, es también un medio indispensable para la consecución de la libertad política ; claro está que la libertad absoluta no se da en un mundo de hombres imperfectos . Las libertades de distintos sujetos pue-

den estar en conflicto, y cuando así ocurre hay que -
limitar la libertad de un hombre para preservar la -
del otro .

La iniciativa privada es una comunidad de -
personas que aportan lo que son y lo que poseen a un
fin de complementación y de servicio mutuo; debe to-
marse en cuenta que la empresa como ente social es un
escenario de autorrealización, una fuente de plenitud
humana y está obligada a ser una institución de ense-
ñanza y de capacitación ; toda vez que la iniciativa
privada debe entenderse como : un encuentro, una ayu-
da, una seguridad, una competencia sana, una satisfac-
ción, no para unos cuantos, sino para todos los que -
quieran realmente trabajar; en virtud de que la empre-
sa como invención del hombre, la ha hecho un instru-
mento para satisfacer las necesidades de todo ser hu-
mano .

Los fundamentos de la empresa privada, a di-
ferencia de lo que sucede en empresas estatales, ===
deben tener rentabilidad === , es decir, se tiene que

remunerar el capital, aumentar el coraje para hacer bien las cosas, incrementar el ánimo para invertir en una negociación, o sea, coordinar en forma óptima los recursos materiales y humanos para acrecentarlos en el proceso productivo y crear riqueza, obtener utilidades tanto para el trabajador como para el patrón .

Además, el sector privado, al estar o encontrarse desligado del estado, sin compromisos políticos, sin presiones en la elección de los jefes y trabajadores, se considera un núcleo de libertad cuyo papel es muy importante dentro de una sociedad en la que la acción del Estado tiene cada vez mayor fuerza, y esta libertad debe fomentarse aún más dentro de la empresa, al facilitar a todos sus miembros expresarse con confianza, desarrollar su iniciativa, participar en sus decisiones y tener oportunidad de realizarse plenamente .

En la iniciativa privada se dan las innovaciones tecnológicas y las de carácter social, porque al gestionar el bienestar individual y colectivo en lo con

cerniente a la satisfacción de necesidades de subsistencia y comodidad, generan un conjunto de reglas material-ideales que conducen a valores de una vida agradable y con sentido .

4.-EL SECTOR PUBLICO Y SU INFLUENCIA ECONOMICA .

Es poco probable que se pueda negar que el estado juega un papel importante en el proceso económico de -- cualquier país, y más aún, que el sector público debería quedar fuera de la actividad económica; sin embargo debe considerársele al estado como uno de los factores principales regentes de la economía que modelan y limitan la aplicación de principios económicos a -- cualquier conjunto dado de condiciones reales .

Inicialmente, puede decirse que la función -- principal del sector público debe considerarse como -- la institución establecida en interés de la sociedad -- en su totalidad para fines de mediación y concilia- --

ción de los antagonismos a que inevitablemente da origen la existencia social y humana .

Sin embargo, se llega a dar el presupuesto en un momento dado que el Estado es producto de la clase que ocupa o que se sitúa como dominante en una sociedad, para hacer efectiva y garantizar la estabilidad de la estructura de la clase misma; pero, como a toda regla hay excepción, es claro y como lo ha demostrado la historia, algunas veces el Estado existe para beneficio de la propia clase gobernante, o sea, ni beneficios para los obreros ni para los patronos; en tales condiciones no existe clase libre ninguna y mucho menos la dominación de clase .

El estado, símbolo de los poderes públicos, - no es una de las partes laborales que con anterioridad se han mencionado, podría ser sólo si se le considerara como estado-árbitro o estado-instrumento de la clase dominante, sin embargo, el estado muy intervencionista tiene una particularidad muy especial, implicación en el aumento en el poder del estado y una exten-

ción del alcance de sus funciones; es de apuntar que los procesos de acumulación que van madurando, proveen razones adicionales para la actividad acrecentada del sector público, creándose una influencia muy fuerte y muy particular en la esfera económica; el gobierno federal tiene que entrar en juego y tratar de sustituir la " ley de la oferta y la demanda " por su propia acción, aunando a ello la posición estratégica de algunos monopolios que le son de propiedad exclusiva del estado .

Los instrumentos de que dispone un poder político destinado a la intervención son considerables: y van desde una actuación planificadora en el plano de sus cuadros personales hasta una capacitación profesional en la dirección y de acuerdo con las necesidades de la economía nacional y de la propia clase -- trabajadora, según su estructura interna-externa, así mismo de las exigencias que implica la propia significación de los grupos económicamente activos .

La expansión de la acción empresarial priva-

da, ha alcanzado tal grado de desarrollo, que por las mutuas conexiones y por el IMPERIO que el poder público ejerce en la planificación general y en el ordenamiento concreto de toda la producción y de las actividades que ofrecen al interés general, cada estado viene a constituir en cierto modo una magna empresa, diversificándose en innumerables ramas y especialidades, lo que ha provocado consecuencias graves para la economía del país, pues se considera que debe ser la intervención del sector público limitada y es que " el estado se ha sentido fuerte; y no se ha conformado con dominar a las fuerzas económicas; ha intentado dominar al hombre, suprimiendo las libertades del espíritu, de pensamiento ... esta nueva postura del estado, que hemos de reconocer es producto de necesidades históricas, no podrá subsistir en el futuro, porque es contraria a la esencia de la persona humana y porque destruye las libertades del espíritu " 22 .

La vía de hecho ha sido la derivación inme-

diata de un intervencionismo estatal protector llevado, en ocasiones, a extremos demasiado rígidos; la -- anormalidad de las circunstancias ha impuesto en ciertos casos, medidas de este tipo, tocadas casi siempre de un exceso de contradicción y de una simultánea carencia de flexibilidad que, por un lado, crea tensiones sociales por la falta de adaptación a los niveles de tipo social, y por el otro, origina situaciones -- irreales, que venían a superponerse a las de carácter formal, las cuales únicamente quedaban como artificiosas creaciones, buenas, sin embargo en perjuicio de -- la clase social más desprotegida .

Los poderes públicos son responsables de la -- supervivencia política de un país, de su bienestar y -- de su desarrollo; ello implica unas preocupaciones -- propias que no pueden dejar de influir sobre su acción en lo que se refiere a unas óptimas condiciones socio-económicas para la sociedad, teniendo como función primordial la de impartir justicia, fomentar los mercados competitivos, proteger la libertad individual de los --

enemigos internos y externos, preservar el orden .

El deseo de estabilidad, está generalmente - subordinado a una obra muy importante == llevar a - cabo una política exterior razonable y realizar con calma reformas profundas dentro del país == .

5.-DE LAS CONCURRENCIAS DE CARACTER : POLITICO, ECONOMICO Y SOCIAL .

El cuerpo social se constituye como suma o agregados de elementos externamente yuxtapuestos, tal unión no se encuentra fundada en un lazo natural, sino más -- bien, el "status naturalis" está formado artificialmente en virtud del contrato laboral y consistente -- sólo en relaciones interindividuales de carácter finalista .

La instancia que las establece y regula es la razón, caracterizada por su validez intemporal y

la generalidad de su contenido, idéntico para todos - los seres racionales; se hace posible así que los individuos aislados, como partícipes en una misma razón, se unan entre sí para formar un todo social construido sobre la base de la identidad del raciocinio; los lazos sociales que no pueden justificar la equidad - carecen de razón de ser .

El individuo no puede salir por negación de entidades universales más reales que él; un ser existente no se distingue de otro por un sólo atributo y por una simple diferencia dentro de la misma especie, sino por todo su ser, lo que le pertenece a un sujeto le pertenece esencial y sustancialmente; y no sólo su propia y singular actividad interna, sino también el aspecto exterior .

Los hombres son todos individuos y todos son respetables como tales, pero los individuos son en el fondo iguales, y las particularidades que los diferencian son de índole exterior y accidental; los hombres emancipados de la tiranía, de los órdenes y convencio

nes externas, son iguales en todo lo esencial; el fin ideal de toda libertad es borrar del mundo material las desigualdades . Si pueden formar un conjunto, es porque en el fondo son enteramente homogéneos, y todos quieren en última instancia el bien justo como seres racionales por naturaleza .

Las leyes pueden ser opresivas y tiránicas, y lo son no sólo aquellas que suponen un deterioro de la persona humana, las que significan una intromisión en su pensamiento y creencias o un ataque a su propiedad, sino todas aquellas que exijan del sujeto una aportación a la masa común, superior a lo estrictamente necesario para el mantenimiento mínimo del estado; y esto resulta porque lo que en todo caso importa básicamente es el sentido y contenido de la ley, sin embargo, debe tenerse y respetarse el establecimiento de una garantía directa y definitiva consistente en el pleno reconocimiento y primacía de los derechos individuales como algo intocable por los poderes sociales .

La oposición entre direcciones económicas presentadas como antagónicas, adquiere una manifestación que evidencia hasta qué punto resultan por completo ficticias determinadas soluciones ofrecidas como remedio a problemas cuya etiología es bien distinta de la que se quiere presentar como auténtica .

Esto sucede con frecuencia en sistemas económico-políticos, donde las fuentes y las estrategias del poder operan en una dirección pura y simplemente unilateral y donde -como resultado- se produce un intercambio de situaciones y una serie de intereses -- que utilizan la fuerza de las decisiones públicas - para confirmar todavía más la preeminencia económica; y es en este punto en que la clase trabajadora siempre sufre las consecuencias negativas, a menosprecio de elevaciones del nivel de vida y de mejoría general de condiciones de trabajo y del proceso de transformación en sí mismo .

Los fenómenos de desarrollo material-ideal que se dan en el subordinado y que se vinculan a la eco- -

nomía del trabajo, no pueden conceptuarse únicamente - como manifestaciones de índole económica, sociológica, sino además con consideraciones de profunda significación político-social y hasta jurídica .

Estas concurrencias, ponen frente a frente a los grupos de asalariados y patrones, es decir, el salario es ingreso para unos y costo para otros, y sus determinaciones llevan consigo un " antagonismo social " ; cada parte laboral lucha por su libertad y su existencia hasta que no le son reconocidos un mínimo de prerrogativas (menos protección legislativa para el subordinado, más prestaciones reales para el mismo); además la lucha cuyo objeto es el reconocimiento de un mínimo de personalidad para el subordinado, y si así lo hiciera el patrón, seguirá subsistiendo un conflicto, pero es de asegurar que co-existirá el diálogo con conciencia para disminuir las presiones político, económico-sociales.

La intensidad de los conflictos sociales - depende del grado de movilidad social y de la exis-

tencia de mecanismos para regularlos, esto es tomando como base a los intereses opuestos que se forman en los seres humanos; los que poseen los medios de producción y los que tienen su fuerza material e intelectual, observándose que esta distinción está íntimamente ligada con la distribución desigual de poder público y de la riqueza, lo que conduce a que presiones políticas y sociales incidan en las perspectivas económicas y por ende, todo esto aumente la intensidad potencial de problemas y pueda llevar a una situación de matices revolucionarios .

Y para análisis, esta opinión : " el hombre económico lleva una vida aislada y egoísta, en perpetua contradicción con los demás miembros, también -- aislados y egoístas, de la sociedad civil, y en lucha constante para satisfacer sus necesidades naturales más inmediatas. El ciudadano, el animal político, vive en el estado una vida colectiva, pero una vida que sólo ilusoriamente está fundada en la solidaridad. La imagen engañosa de dicha solidaridad tiene su

raíz en la igualdad formal de todos los ciudadanos - frente al estado y la ley. Pero la contrapartida de dicha ilusión igualitaria y formalista se encuentra en la profunda desigualdad económica de los grupos - sociales " 23 .

La estructura del factor "trabajo" se da - sustancialmente por su naturaleza de prestación a - través de la cual se obtiene el salario, pero la relación entre ambas premisas supone un interesante -- presupuesto, que es la permanencia en el empleo, es decir, a mayor abundamiento se debe delimitar a qué nivel y con qué alcances se dan los elementos básicos sobre los cuales aparecen las mencionadas condiciones; es necesario ordenar las exigencias que constituyen los medios de subsistencia de la gran mayoría componente de una sociedad, ya que en su estructura debe estar contenida : gente activa y con ánimo de trabajar, su capacidad de ocupación y como punto importante y fundamental, la existencia en forma per

23.-MARX, Karl, según Víctor Flores Olea, Política y Dialéctica, U.N.A.M., Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México, 1975, págs. 25 y 26 .

manente de una sana relación laboral y social entre -
el empleador y el subordinado, planteando inclusive -
que el interés en su generalidad y actualizado debe -
regir sobre las ideas antiguas de la explotación del
hombre en forma excesiva, despertando en una nueva -
conciencia histórica, en una conciliación de los inte-
reses de ambas clases : de la patronal y de la obrera.

Ahora bien, es importante hacer notar que el
sistema mexicano se encuentra sujeto a la ideología -
capitalista en una etapa de sub-desarrollo, por lo --
que está vigente la necesidad de perseguir un mayor -
desenvolvimiento económico para superar todos los con-
flictos actuales .

Y como es lógico, las consecuencias se tradu-
cen en problemas contractuales colectivos que se agu-
dizan y tienden a crear un ambiente tenso y lleno de
dificultades; a mayor abundamiento, la contratación -
colectiva en el sistema mexicano tiene bastantes defi-
ciencias que provocan, por una parte, el encarecimien-
to en los bienes de consumo; y por la otra, la consti-

tución de contratos colectivos bastante difíciles de mantener; y en ocasiones, se presentan convenciones que no benefician a los patrones y tampoco a los subordinados .

Asimismo, ha ocurrido en la práctica y es - del conocimiento general, que es creciente el cierre de empresas : por falta de capital, porque el patrón no está dispuesto a recibir menor ganancia o por movimientos huelguísticos (dirigidos por trabajadores o dirigentes sindicales inconscientes) .

Corresponde al Estado la asignación y la de licada función de velar por el orden público económi co, y de contribuir eficazmente a la realización de la justicia social; pues es obvio, que el empresario desea un ambiente económico sano, en el que pueda -- invertir su capital para crear fuentes de trabajo, - sin embargo, en un sistema en el que no se definen - las ideologías políticas, es bastante difícil lograr un desarrollo tal que provoque buenas relaciones obre ro-patronales y en verdad conduzcan a una equidad en

tre el capital y el trabajo, por lo que el gobierno federal debe tomar en cuenta : que a mayores inconformidades de la clase trabajadora, menor estabilidad -- tendrá el país en todos los aspectos; cabe hacer mención de la prosperidad que existe en otras naciones, las cuales nos deben de servir de ejemplo .

Siempre será más productiva una contratación de carácter colectivo que tenga como base : una comprensión total, un estudio completo de sus fundamentos, de su historia, de sus mecanismos de realización y de las implicaciones que reviste en los campos político, social y económico; con lineamientos de clara tendencia democrática, para llegar a un fin : el bienestar del ser humano que se mantiene de su trabajo constante y efectivo .

Es tiempo ya, de que el hombre productivo -- (no ocioso ni carente de ánimo para trabajar) logre, la satisfacción en sus necesidades básicas, por medio de un contrato que contenga cláusulas que conduzcan - a una buena producción y, cada parte de la multicit-

da relación laboral reciba lo que verdaderamente le -
corresponda .

Por último, en relación a la cuestión contrag
tual colectiva, en nuestro sistema aún en sub-desarro-
llo, es conveniente y necesario vincular el fenómeno -
político bien planteado al aspecto social en su mejor
expresión; para que de esta manera lograr un estado --
económico armónico y fuerte sin caer en el idealismo -
de la inconciencia humana, porque es claro que un orde
nomiento laboral correctamente estructurado y aplicado,
y además acorde a las concurrencias de los aspectos ya
citados, debe conducir de alguna manera a producir con
diciones laborales favorables, para que el interés en
la empresa sea común y por ende la vieja lucha de cla-
ses se reduzca, a la vez que aumentará la calidad del
trabajo y el beneficio particular .

CONCLUSIONES

1.-Es evidente que con el transcurso del tiempo, la humanidad aprende a disminuir los problemas laborales y paralelamente está creando ordenamientos legales, que de alguna forma sí han logrado llegar al objetivo perseguido por muchos pueblos : un bienestar general para los individuos; con base en la siguiente tesis : una relación laboral bien creada y en constante cuidado, produciendo beneficios reales .

Por lo que es de determinar, si en el derecho laboral mexicano se tomara en cuenta la experiencia histórica, ésta ayudaría a desarrollar una ley más objetiva con tendencia a que en la relación capital-trabajo se formen personas con mayor sentido de responsabilidad y ánimo para trabajar, y en esta forma evitar antagonismos inútiles entre la clase trabajadora y la empresarial .

2.--El trabajador ha estado sujeto a una explotación - excesiva por muchos años, por lo que es preciso hacer entender al patrón : que el manejo de la subordinación debe ser limitativo y racional, toda vez que es de cuestionar con seriedad : cuánto tiempo más podrá soportar la clase obrera el abuso con el que es tratada, tomando en consideración las actuales condiciones socio-económicas del país ?

3.--El empleador, sujeto integrante de la iniciativa - privada, poseedor de capacidad pecuniaria y por en de creador de fuentes de trabajo, tiene a su vez - derecho a incrementar su fortuna; pero dentro de - sus atribuciones debe estar la de analizar : la -- existencia del significado dinámico en toda relación obrero-patronal, así llegue a tener mayores - alcances la dualidad material-ideal en la vida del individuo subordinado, y como consecuencia lógica, éste desarrolle con más aptitudes su labor y pueda obtener mejores prestaciones .

4.--Como resultado de la indefensión individual del --

trabajador ante el empresario, el sindicalismo surgió como reivindicador de la clase social más desprotegida, sin embargo, las representaciones sindicales deben de tomar muy en cuenta que a últimas fechas su función ha sido objeto de deterioro, por lo que tienen que reconsiderar el objetivo de verdaderamente defender los intereses de la clase trabajadora, pues es de señalar que ésta día con día toma conciencia y está entrando en una nueva ideología bajo la cual se puede llegar a conducir por sí misma, en perjuicio de las actuales agrupaciones sindicalistas y en última instancia hasta del sistema mismo .

5.-En base a los efectos de la actual relación capital-trabajo, es de considerar que tanto el aspecto de las causas de las cosas, así como el de la finalidad en sí mismas; deben influir en la mentalidad del patrón a efecto de establecer un principio básico : llevar a cabo en toda su expresión la Capacitación y Adiestramiento para enseñar al

trabajador los aspectos de mayor utilidad de la vida en forma integral, para que éste tenga ya elementos suficientes de valorización de las cosas y se pueda formar una opinión diferente del mundo en que ha vivido y logre un avance apropiado para él mismo y su familia .

6.-Con base en la capacidad económica del empleador y la delicada situación del obrero, es de plantear - que la revisión de un contrato colectivo de trabajo debe sujetarse definitivamente a una conciencia y - a un raciocinio == libres de pasividad e inconformidad, pero con seriedad == , en virtud de que la - improvisación y unas decisiones irreflexivas no pueden contribuir a lograr un equilibrio entre los factores de la producción, pues es claro que dándose - buenas condiciones laborales, el trabajador mexicano llegará a realizar con ánimo y eficiencia su labor, a tal grado de que las controversias laborales tenderían a disminuir considerablemente .

7.-Las partes que conforman el binomio capital-trabajo

independientemente de los elementos legales de lucha que tengan, deben de sujetarse a una moralidad estricta en cada negociación laboral, en el sentido de que su contratación colectiva contenga cláusulas que conduzcan a una buena producción y cada parte reciba lo que con honestidad le corresponda, pero es el caso que el empleador necesita distribuir un poco más su utilidad, en virtud de la notoria prosperidad económica empresarial y bajo es te presupuesto, también el trabajador debe exigir prestaciones con sentido de responsabilidad, porque es bien claro que en última instancia la finalidad a lograr es : conservar la " fuente de trabajo " .

B.-La seguridad de la libertad de los hombres frente al Estado, la dignidad del trabajo ante el capital y una economía sana, orientada a la realización de la justicia son puntos que el gobierno federal debe tener presentes; es decir, que su función primordial, es la de lograr y preservar el estableci-

miento de una organización social más justa, mediante la aplicación de principios económicos, políticos y sociales, que beneficien a la mayor parte de la población que realmente trabaja .

9.-Es claro que la lucha de clases tiene que continuar hasta que se logre tener una sociedad sana y justa, sin embargo, la filosofía e ideología más propia -- para el pueblo mexicano, debe ser la que éste mismo elija, pero que su difusión sea tal, que compruebe fehacientemente, que la sociedad progresa en provecho de todos y cada uno de los individuos trabajadores que la integran (en su doble aspecto : tanto - en el cultural, como en el social) .

10.-Es evidente que la legislación laboral mexicana -- tiene características muy especiales; pero también es indiscutible, que los efectos generados históricamente en la relación laboral ya en lo individual, ya en lo colectivo, han sido de escasa validez y fuerza, toda vez que la clase obrera continúa sin acceso a la cultura y sin hacerse de los satisfac

tores elementales para cubrir sus necesidades, aún más, para demostrarse a sí misma que con base en su esfuerzo material puede fortalecer su aspecto ideal y percibir los estímulos pecuniarios que se crean con un buen trabajo; consideraciones que implican : que si el propietario de la empresa encuentra en ella el medio de mantener y de consolidar su posición social; es conveniente que se esfuerce porque se beneficien de las mismas ventajas todos aquellos que dependen de él y le otorgan el apoyo de su trabajo .

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973 .
- 2.-ALVIREZ PRISCIONE, Alfonso, La Participación de Utilidades, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976 .
- 3.-BROWN, Roger, Psicología Social, Siglo XXI Editores, S.A., México, 1975 .
- 4.-CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963 .
- 5.-CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959 .
- 6.-CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1961 .
- 7.-CASTORENA J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 1984 .
- 8.-CHAMBERLAIN, Neil W., El Sector Laboral, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1972 .
- 9.-DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, - - 1984 .

- 10.-DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, - - 1986 .
- 11.-DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1981 .
- 12.-DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983 .
- 13.-DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO y Otros, Derecho Colectivo Laboral, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1973 .
- 14.-DEVEALI, Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, S.A., Buenos Aires, 1964 .
- 15.-GARZON FERREYRA, Ignacio, La Convención Colectiva de Trabajo, Ediciones Arayú, Barcelona, 1954 .
- 16.-KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Roque de Palma Editor, Buenos Aires, 1955 .
- 17.-ESQUIVEL OBREGON, Toribio, Apuntes para la Historia del Derecho en México, Editorial Polis, México, 1937 .
- 18.-PEARCE, Davis, Economía Laboral Moderna, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1960.
- 19.-RANGEL COUTO, Hugo, El Derecho Económico, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980 .

- 20.-STRACHEY, John, El Capitalismo Contemporáneo, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1960 .
- 21.-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973 .
- 22.-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977 .
- 23.-VON MISES, Ludwig, El Socialismo, Editorial Hermer, S.A., México, 1973 .

LEGISLACION

- 24.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., 84a Edición, 1988.
- 25.-Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 57a Edición, 1988 .

OTRAS FUENTES

- 26.-TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Ediciones Botas, México, 1957 .
- 27.-Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1966, Ginebra, -- 1966 .