



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

"REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO EN  
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

T E S I S

Que para obtener el título de:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Miguel R. Ramírez Calderón

1971



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Con todo afecto a mis hermanas y hermanos; así como a toda mi familia.

A mis compañeros y amigos.

A la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Y, en forma especial a los maestros que con su amplitud y claridad de criterio, así como con sus profundas enseñanzas: forjaron en la fragua del saber, nuestra preparación profesional.

Al Sr. Dr. Alberto Trueba Urbina; Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en reconocimiento a su trayectoria en el ámbito intelectual, así como, en el ejercicio de la Justicia Social.

Al Sr. Lic. Enrique Tapia Aranda, quien tuvo a bien dirigirme en el desarrollo de éste trabajo con tanta atención y tino.

Como un tributo de gratitud y sincero cariño a todos aquellos que en una forma o en otra, coadyuvaron a que lograra la meta que un día me propusiera; cristalizando así, la realización de mis aspiraciones.

A MI MADRE:

En todo cuanto soy, por tí lo he sido;  
de mí no tengo sino haberte hallado  
desde que supe ser a tu llamado,  
vigilia de silencios en mi oído.

Nada soy sin haberte reflejado,  
ni tengo sin que lo hayas poseído;  
y es todo mí saber haber sabido,  
tener el corazón que tu me has dado.

Por eso de tu ayer y mi presente,  
se nutren tu presente y mi pasado:  
Pasado que renace de la fuente.

En la que al ver que mi vivir copiado,  
recibe de tus ojos un torrente,  
se llena mi verdad de lado a lado.

Vicente Echeverría del Prado.

Tema:

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO EN LA  
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Capítulo:

Ia. Parte: EL CONTRATO COLECTIVO.

- I.- ORIGEN, EVOLUCION Y ENVOLTURA.
- II.- DEFINICION Y CONTENIDO.
- III.- NATURALEZA JURIDICA.

IIA. Parte: REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

- 1.- NATURALEZA DEL DERECHO DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.
- 2.- PROCEDIMIENTO DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.
- 3.- LA REVISION ORDINARIA DEL CONTRATO COLECTIVO.
- 4.- LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO, POR MEDIO DE LA HUELGA.
- 5.- LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

C O N C L U S I O N E S.

Por su propia naturaleza, la ocupación con el Derecho se expone a un doble peligro: el de evaporarse mediante teorías, hacia las elevadas abstracciones .... o el de degenerar mediante la práctica en una técnica banal insatisfactoria.

SAVIGNY.

El jurista tiene el culto instintivo de la precisión, por ésta razón la mayor parte de los juristas prefieren la Ley a la costumbre; Porque es más precisa; Esta es la razón de su preferencia por la técnica: la técnica tiene justamente como papel el poner precisión en los elementos primordiales del Derecho; numerosos juristas reducen toda la ciencia jurídica a una pura técnica.

RENARD.

Hasta los hombres sensatos están persuadidos de -- que el capital "emplea" trabajo, así como nuestros antepasados paganos imaginaban que los trozos de madera o de hierro que un día deificaron les enviaban las cosechas y les ganaban las batallas.

Cuando los hombres han llegado a hablar como si -- sus ídolos hubieran adquirido vida, ya es hora de que alguien los derribe. El trabajo lo hacen las personas, el capital son cosas, y el único uso de las cosas es aplicarlo a las personas.

R. H. TAWNEY

#### A MANERA DE INTRODUCCION:

Al presentar este sencillo trabajo a los ojos del lector y a la consideración de los señores sinodales, quiero pedir antes que nada, se pasen por alto mis escasas dotes literarias, y sean tomadas en consideración las limitaciones propias de mi calidad de estudiante con información jurídica,

más que con formación; Toda vez, que sabemos, ésta se logra durante el ejercicio profesional.

Y, así mismo, las que son propias de quien se propone abordar un tema de tanta amplitud y complejidad, estando sujeto a condiciones objetivas tanto de hecho como de derecho, y a un mundo que vive tan de prisa, influido por una sociedad de consumo en la que la vida adquiere un cauce tan vertiginoso, que aparece con síntomas de enfermedad colectiva (++) real.

Todo esto nos constriñe a tratar los temas sin la profundización requerida para un trabajo que habrá de servir como tesis profesional para obtener el título de Licenciado en De re ch o; Hecha la anterior salvedad (disculpa), pido su benevolencia y someto a su atenta consideración lo siguiente.



## CAPITULO I

### ORIGEN, EVOLUCION Y ENVOLTURA

#### I.- Origen.- Antecedentes en México:

Al tratar este capítulo, nos encontramos, con la imperiosa necesidad de estudiar los antecedentes de la contratación colectiva; en virtud, de que tales antecedentes, nos servirán como base, sobre la cual se sustentará la estructura de este trabajo, siguiendo el mismo orden de ideas y fijadas las premisas, llegaremos necesariamente a determinadas conclusiones.

Ahora bien, para que nuestras conclusiones tengan validez científica, o aparenten tenerla es necesario, que nuestro estudio se realice en forma sistemática, ordenada, y consistente; aunque somera por tratarse de un tema con carácter histórico pero que para nosotros será un punto de relación, así como también lo serán todos los temas que tocaremos en el desarrollo de este capítulo.

Dicho lo anterior, empezaremos por estudiar los antecedentes que dieron origen al Contrato Colectivo de Trabajo, lo anterior, en razón directa de que si nos vamos a ocupar como tema principal de la Revisión del Contrato Colectivo, es indispensable saber, a qué se refiere el Derecho cuando habla de la figura jurídica: Contrato Colectivo de Trabajo; así pues, lo que a continuación escribimos se habrá de referir al género Contrato Colectivo y en su oportunidad se tocará la especie Revisión.

De todos es conocida la situación que prevalecía en México en el momento en que se gestaba la Constitución Política de 1917 y aún la situación anterior, la cual era producto y eslabón de una cadena que venía desde los remotos tiempos de la Colonia. No pretendiendo aportar nada nuevo, consideramos necesario hacer una breve reseña histórica.

Dada la integración social de la cultura azteca, que tenía como base la agricultura y por ende la tenencia de la tierra, se creó en el indígena una mentalidad, - que por cierto - llega hasta nuestros días - tendiente a la explotación por medio del trabajo, de la tierra.

Sabemos también que al llegar el conquistador, y como fruto de esto nació un pueblo distinto, con una nacionalidad distinta y que merced a la imposición o asimilación de la cultura que venía de Europa, adquirió distintas actitudes frente a los procesos sinérgicos que transformaban el país. "Porque -dice Pastor Rouaix- al brotar a la vida llevaba los gérmenes de una completa desunión entre sus componentes, y de una miseria crónica en su organismo. En efecto, la dominación que iba realizando el grupo de aventureros audaces y valientes, que esgrimía como arma decisiva la superioridad de su cultura sobre el conglomerado heterogéneo de tribus y de pueblos escalonados, en las etapas de la civilización, desde el salvaje nómada, hasta el agricultor rudimentario, arraigado a la tierra".

De lo anterior se desprende, que si tal era la forma en que tenía lugar el desarrollo de la vida indígena, que era la mayoría de la población en la época colonial, necesariamente debía desembocar esto, en una supremacía absoluta del conquistador sobre el indígena vencido, *Vae victis*.

Lo anterior llegó a su clímax, cuando tuvo lugar la repartición de tierras entre los vencedores y la repartición de esclavos bajo la simulación de la "encomienda", el autor que citamos nos dice que la organización política que se implantaba tenía características del feudalismo medioeval y la sociedad humana que se formaba quedaba constituida por dos castas únicas: -- los amos que administraban el gobierno, la religión y la riqueza. Y, los parias que sólo tenían como patrimonio el trabajo y la obediencia.

Con todo esto se explica uno, el por qué de los grandes cismas que tuvieron lugar en la historia de México y que fueron producto de una dramática y profunda desigualdad social.

Por lo anterior, la Independencia de 1810, no fué sino la forma más natural de reaccionar de un pueblo ante sus enemigos seculares, que detentaban el poder, merced al instinto y a la miseria respectivamente.

Ahora bien, aún cuando en la Revolución de Independencia-

ya se esbozaba un plan de reformas sociales que actualmente nos parece modesto pero que en su momento tenía una trascendencia absoluta; se vió desvirtuado, porque si bien es cierto que el autor material de la Independencia fué el pueblo, los autores intelectuales eran un grupo de personas que en forma alguna pertenecían a esta clase, eran más bien amos, y por tanto representantes de intereses contrarios a los de la clase humilde; queremos decir con ésto que sólo se originó un cambio de gobierno, dado que la situación económica, política y social era la misma.

Posteriormente, con la revolución de Ayutla apareció el primer movimiento popular con un programa de reformas políticas y sociales propiamente dicho, estableciendo los derechos del hombre y la igualdad de los ciudadanos ante la ley. Que aunque con buena intención, no logró llegar a su objetivo, toda vez, que al declarar que las corporaciones no podían tener bienes, estos pasaban a manos de particulares, particulares que tenían dinero para comprar y que por tanto eran explotadores, por lo que es válido afirmar que de ninguna manera era reivindicatorio de la clase humilde y provocó los latifundios y con ello el desamparo ante la ley de los trabajadores, que por estas fechas no eran sino trabajadores del campo; o bien como dice Rouaix "el programa del partido liberal que proclamaba como base fundamental acabar con el poderío del clero en los órdenes político y económico, lanzó la ley de nacionalización y desamortización de bienes de 1856, decretándose la incapacidad de las corporaciones para poseerlos... quedaban comprendidas no sólo las religiosas, sino también las civiles por lo que muchas tierras de propiedad comunal pasaron a ser propiedad particular, que indefensa, fué absorbida rápidamente por el hacendado inmediato."

La administración del prolongado gobierno del Gral. Porfirio Díaz agravó la ruina del labriego en tal forma que "los ví-dicé el Ing. Rouaix- hacinados en las chozas ahumadas y sin ventilación... supe que carecían totalmente de bienes muebles e inmuebles en lo material y de ilustración de garantías individuales y sin tener la menor esperanza de una mejoría económica y social en el porvenir, porque su mal era atávico y solo un ca

taclismo podía transformar la pobreza acumulada por muchas generaciones de parias, en la comodidad de una vida de ciudadano libre. El trato que tenía con los humildes se alternaba con el de los potentados, cuyas utilidades conocía... y todos los días que iba recogiendo me hacían comprender el estúpido desequilibrio social de nuestra Patria, y la urgencia de que fuera destruido un régimen que asfixiaba a los que estaban abajo que eran más del noventa por ciento de la población mexicana."

El anterior párrafo transcrito, nos revela en pocas palabras toda la realidad de la historia mexicana y diríamos, de la historia universal porque como ya asentamos con antelación, los grandes cismas que han conmovido al mundo se deben a la alarmante desigualdad de clases, son producto de lo que ahora se conoce como lucha de clases y que ha tenido al través de la historia distintas connotaciones, pero que es antes que nada una constante histórica.

Durante esta administración presidencial, México vivió una serie de condiciones opresivas, entre ellas, la vergonzosa dependencia del imperialismo económico manifestado en fuertes inversiones extranjeras, enormes eran las utilidades de estos consorcios dedicados a explotar la riqueza natural y la mano de obra, sin dejar a la víctima saqueada, beneficios proporcionales, mientras el grupo de inversionistas extranjeros y oligarcas criollos aumentaban en exceso el monto de sus fortunas.

Ahora bien, todo esto necesariamente debía desembocar en un fin, "antes de explotar una bomba -dice Mao Tse-Tung- es una entidad en la cual coexisten elementos contradictorios, debido a determinadas condiciones. La explosión se realiza cuando las nuevas condiciones (la ignición) se hacen presentes. Una situación análoga existe en todos los fenómenos naturales cuando adoptan finalmente la forma de choque franco para resolver las viejas contradicciones y producir las nuevas cosas".

Es muy importante, asimilar este hecho, porque nos capacita para comprender que "en una sociedad de clases las revoluciones y las guerras revolucionarias son inevitables, que sin ellas, no puede haber saltos en el desarrollo social".

Como aquella metáfora que habla del recipiente que se derrama cuando le es depositada la última gota posible, y; esta gota produjo la revolución de 1910 en virtud de que "la burguesía no ha forjado solamente las armas que deben darle muerte, -dicen Lenin y Engels- ha producido también los hombres -- que empujarán esas armas". Esta revolución concluyó con la --- promulgación de la Constitución Política de 1917 por el Congreso Constituyente de Querétaro, " la labor del Congreso Constituyente de Querétaro fué construir los cimientos, formar los - planos e iniciar las obras para que se edificara en el porvenir el edificio de la Patria, sólido y firme sobre las ruinas del pasado". Quiere decir con esto Rouaix, que se incrementaría el uso y el respeto a los derechos humanos y ciudadanos, - pero ahora, tomando en consideración a las clases que anteriormente no podían valerse de las prerrogativas que ni siquiera -- en teoría eran suyas.

Al tocar este tema, se suscitan ciertas controversias, - que aún cuando no nos toca profundizar en ellas, si debemos -- exponer una opinión, a más de que Quot homines, tot sententiaes.

Los programas y planes de la Revolución de 1910 no se -- han alcanzado, esto es evidente y negarlo, sería engañarnos a nosotros mismos, pero esto no quiere decir que sean una panacea inalcanzable; sino que se confirma aquella frase que dice - "las instituciones no fallan, fallan los hombres".

Tampoco podemos decir que la situación actual, es la -- misma que prevalecía hasta antes de 1910, por consecuencia lógica del devenir del tiempo, sería como querer tapar el sol -- con un dedo. La revolución de 1910 si bien es cierto que no ha logrado todos los fines que se propusiera debemos hacer un concienzudo análisis y un estudio comparativo de situaciones concretas para concluir, en un sentido u otro y darnos cuenta de los beneficios obtenidos por ella, buscando los aspectos negativos en nosotros mismos.

Porque, nuestra actitud de seudocriticos, nos coloca en una situación bastante cómoda, motivada, sin duda, por las cri

sis de ideologías políticas; el autoritarismo creciente de -- los sistemas sociales; el auge de la violencia como manifiesta ción de protesta, aunadas al descreimiento en todo lo que ten ga relación con la política; apolitismo y antipolitismo, pasí vidad, etc. Todo esto nos hace ignorar que el deber de todo - revolucionario es hacer la revolución.

Y, así, sentados en un mullido sillón esperamos y has ta exigimos los efectos beneficiosos de la Revolución, sin -- preocuparnos por trabajar en ella, porque no debemos olvidar, que las revoluciones no son hechos que tienen lugar en la his toria y que por arte de magia nos ofrecen sus efectos, sino - que se manifiestan en cambios constantes en la vida de un - - país; cambios, en los que a todos nos corresponde la responsa bilidad de ser actores.

Siguiendo con el tema, vemos que el Congreso Constitu yente de Querétaro, durante sus sesiones de debate se ocupó - de la situación por la que atravesaban los obreros y es preci so señalar algunos hechos sobresalientes que tuvieron lugar - en ésas sesiones y que contribuyeron firmemente a dar fuerza de ley a algunos pensamientos de mexicanos ilustres.

Cabe señalar, que en el proyecto de Constitución envia do por el Ejecutivo, al Congreso constituyente de Querétaro - se encontraba el artículo quinto que se encargaba de fijar la situación de los trabajadores y de resolver sus problemas, pe ro a juicio del Constituyente, tal artículo era en extremo -- deficiente, a más de que era una copia burda del anterior ar tículo quinto de la Constitución Política de 1857 cosa que se comprueba con la afirmación hecha por Rouaix en el sentido de que "no contubo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social".

Insuficientes como eran esas prescripciones para garan tizar con la amplitud debida los derechos del trabajador dice Díaz Soto y Gama al prolongar la obra de Rouaix, había que -- completarlos con un conjunto de preceptos que dieran cumplida satisfacción a esa imperiosa exigencia".

Y, así fué; que hubo discursos tales como el propuesto por el diputado Héctor Victoria, de extracción obrera que a la letra dice: "el artículo quinto está trunco....., vengo a pedir que se legisle radicalmente en materia del trabajo (fue mucho pedir). Por consiguiente el artículo quinto a discusión en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en esa materia, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso secundario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones".

Froylán Manjarrez, otro diputado, dijo que "se debe dedicar al problema de los trabajadores, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título en la Carta Magna."

Con base en lo anterior y previas las discusiones correspondientes, quedaron plasmados en la Constitución Política de 1917, el artículo Quinto dentro del capítulo de Garantías Individuales y el título sexto que constaba de un artículo el 123 con sus XXX fracciones correspondientes, que sirvió de base para que con posterioridad se elaborara la Ley Federal de Trabajo que fué promulgada el 18 de agosto de 1931 y que está compuesta de 685 artículos y demás transitorios.

Esta ley en su título II, capítulo II que comprende del artículo 42 al artículo 67, conforma la figura jurídica propia del derecho del trabajo llamada Contrato Colectivo de Trabajo, que como se verá en su oportunidad, quedó integrado de otra manera en la nueva Ley Federal del Trabajo vigente.

Ahora bien, la ley promulgada en 1931 tuvo su vigencia, con las reformas que fueron necesarias hasta el 30 de abril de 1970 fecha en que de una forma u otra cumplió su cometido; y, a juicio del ejecutivo, su aplicación era deficiente -a juicio de otros, era obsoleta-, y fué así, que se dió origen al proyecto que más tarde y previos los trámites de ley,

fuera aprobado y posteriormente entrado en vigor el 10. de Mayo de 1970.

En las líneas anteriores, en forma sucinta, hemos esbozado las situaciones que se presentaron antes, durante y después de la creación de la legislación laboral en México y sólo agregaremos lo que sigue:

A manera de resumen, Mario de la Cueva dice que el régimen gremial de la Nueva España no ha dejado en recuerdo de algún Contrato Colectivo de Trabajo porque según se sabe esta figura no existió en la época de la Colonia en virtud de que no existían las "asociaciones de compañeros".

El Contrato Colectivo de Trabajo fué una figura que en el derecho mexicano, siempre fué lícita, nunca se prohibió la libertad de coalición y asociación profesional.

A partir de la Independencia se inició la etapa de la tolerancia que si bien no tuvo importancia a lo largo del siglo XIX. Ya el historiador Valadez a quien cita Mario de la Cueva, relata acerca de la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo con fecha de enero 1875 con relación a los mineros de Pachuca pero este caso así como otros que pueden existir son "casos aislados".

En México a principios de siglo se practicó en la industria de hilados y tejidos "el Reglamento de Trabajo, entre los que destaca el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla, en noviembre de 1906. En 1912 a solicitud del Ministro de Fomento se firmó en la ciudad de México la "tarifa mínima uniforme para la industria textil" que constituye el segundo antecedente de la Convención Textil y más que nada, era un antecedente del Contrato-ley.

Con la revolución de 1910, apareció en México el sindicalismo y tuvo un auge ascendente con lo que surgió la celebración de numerosos Contratos Colectivos de Trabajo, De la Cueva señala que "al igual que en Europa, son anteriores los Contratos Colectivos a la Legislación".



Lo que se comprueba al ver que la Legislación de Jalisco nada dijo acerca del Contrato Colectivo de Trabajo, como -- tampoco hace mención expresa a él la Legislación de Veracruz, -- pero el artículo noveno de la Ley de Agustín Millán, de 6 de -- octubre de 1915, impuso una multa al patrono que se negara a -- tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto -- del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad -- de exigir la firma de Contratos Colectivos.

El proyecto Zubarán para legislación del contrato, en -- el capítulo sexto se ocupó del Contrato Colectivo de Trabajo, -- y en el año de 1916 la legislación de Coahuila reprodujo este -- proyecto convirtiéndolo así en Legislación positiva.

Por su parte el artículo 123 de nuestra Constitución Po -- lítica, no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Tra -- bajo de donde, algunos pensaron que no era obligatoria para -- los empresarios su celebración, pero esta deficiencia se su -- plió, afirmando la doctrina y la jurisprudencia que el artícu -- lo 123 había considerado al Contrato Colectivo de Trabajo como -- simple contrato de trabajo, por lo que quedaba incluido en el -- párrafo introductorio de la disposición constitucional a más, de -- que al autorizar la huelga de los grupos obreros, se reconoce -- su derecho para reclamar la reglamentación colectiva del traba -- jo.

En el Estado de Veracruz la Ley del 13 de enero de 1916 -- impuso a los patronos de hilados y tejidos una especie de con -- trato-ley que si bien no logró en cumplimiento en los años -- 1925 a 1927 vino la celebración de una convención de trabajado -- res y patronos de la industria textil de la república llamada -- Convención Textil, y que es el antecedente directo de nuestro -- Contrato-Ley.

El llamado proyecto de Código Portes Gil, una vez, que -- reglamentó el Contrato Colectivo Ordinario, se ocupó del Con -- trato-Ley. De la Cueva dice que el mérito del citado proyecto -- es que reglamentó por vez primera en nuestro derecho el contra -- to-ley y posteriormente el proyecto de la Secretaría de Indus -- tria, que también consideró las dos figuras del Contrato Colec --

tivo.

Para, que finalmente, se ocupara de esta figuras como ya lo dijimos con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo.

## 2.- Evolución.- Primeros antecedentes:

Por lo que toca a los primeros antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo, diremos que dicha figura jurídica es una consecuencia natural de la Asociación Profesional y tuvo lugar cuando el Estado influido por las ideas fisiocráticas del "Laissez-Faire" y "Laissez Passer", no era sino un espectador más o bien un gendarme que tenía como función, regular las relaciones y observar los distintos fenómenos que tenían lugar en el proceso económico, es decir un Estado de manga ancha. Esta Asociación Profesional o Sindicato es la encargada de la titularidad y administración de los contratos Colectivos de Trabajo y sus antecedentes se remontan a la época de esplendor de la cultura romana, aún cuando hay tratadistas que niegan enfáticamente tal afirmación, al decir de García Oviedo.

Otros en cambio, como Minguijón, a quien cita el autor - García Oviedo, lo afirman con igual vehemencia al decir que -- las corporaciones o cofradías, son descendientes directos de los Collegia romanae.

La corporación, tuvo una evolución tan profunda como rápida, hasta alcanzar la actual, conocida como Sindicato y que tiene la importante función de ser titular y administrador de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Resumen nuestra afirmación, las palabras siguientes: "el Contrato Colectivo de Trabajo...es la respuesta de los trabajadores al abstencionismo del estado en los problemas económicos, nació después de quedar reconocida la libertad de coalición y cuando se había formado la Asociación Profesional". Como acertadamente apunta Mario De la Cueva.

El autor antes citado, dice que no es sencillo y que además no tendría importancia señalar épocas precisas en la evolu

ción del Contrato Colectivo de Trabajo por lo que hay que circunscribirse a señalar los siguientes aspectos de su historia: a) su prohibición que es una etapa previa; b) su tolerancia -- que viene siendo, el resultado de haberse levantado las prohibiciones contra la coalición y la Asociación Profesional; c) - su explicación por el derecho civil; d) su reconocimiento en las leyes civiles; e) su reglamentación en leyes especiales; y f) su elevación a garantía constitucional.

Desde 1824 en Inglaterra ya se celebraban Contratos Colectivos pero los empresarios no estaban obligados a aceptarlos, por lo que no tenía fuerza el movimiento obrero. En la segunda mitad del siglo pasado las condiciones cambiaron y ya se permitió luchar ventajosamente con los patronos; poco a poco fué cediendo el capital y en algunos países como en Francia se le dió un gran impulso a los Contratos Colectivos de Trabajo -- sin que tuviera todavía un pleno reconocimiento por la doctrina y más aún por las leyes "circunstancia que explica las dudas y titubeos de la doctrina" como dice Mario De la Cueva.

Esta Institución nació en el campo del derecho privado -- porque no se refería a la estructura y actividad del Estado, -- en tanto que solamente regulaba relaciones entre particulares -- por lo que se le encuadró, como en su oportunidad lo veremos -- dentro de la explicación de los Contratos.

Otra etapa de la evolución del Contrato Colectivo del -- Trabajo afirma nuestro autor, es la referente a su reglamentación en leyes especiales; el derecho civil no había podido explicarlo; todas sus exposiciones se estrellaban contra los efectos que producía la Institución, algunos, iban más lejos como Alemania que se negaba a aceptar el momento colectivo en el derecho del trabajo, sin embargo nuestra figura jurídica, ya -- tenía fuerza de ley en algunos países como Francia y Bélgica -- así como en Italia y España, en América Latina Chile fué, quien inició la reglamentación de la figura que nos ocupa, De la -- Cueva dice: que en virtud de las anteriores leyes es indiscutible la validez del Contrato Colectivo de Trabajo.

Quizás la última etapa de la evolución del Contrato Co --

lectivo de Trabajo sea la que nace a partir de su inclusión como garantía constitucional lo que convirtió al derecho del trabajo no ya, en un simple estatuto que se limita a reglamentar las relaciones entre un trabajador y su patrono, era la norma constitucional que aseguraba la libertad de las estructuras económico sociales y los derechos mínimos del hombre que presta a otro su energía de trabajo.

Al tratar el tema de la importancia, que tiene la figura jurídica que estudiamos, diremos, con el maestro Tapia Aranda, que "no debemos perder de vista que dentro del derecho del trabajo, al hacer un estudio del mismo, encontramos como una de las instituciones más importantes el Contrato Colectivo de Trabajo".

La importancia de nuestra figura, radica principalmente en que tuvo como efecto la paridad en la contratación, entre los dos más importantes elementos de la producción de satisfactores: es decir, trabajador y empresario; agrega el maestro Tapia Aranda que los patronos no pueden imponer a los trabajadores condiciones a su capricho...en los Contratos individuales los trabajadores son obligados individualmente por necesidad...a aceptar estipulaciones dañinas a su exiguo patrimonio. Lo que se corrobora plenamente con lo afirmado por De la Cueva al decir que el Contrato Colectivo de Trabajo, al mejorar las condiciones de vida de los hombres, ha servido para dignificar al trabajo.

La diferencia en la contratación, entre la contratación individual y la contratación colectiva, se da en tanto que, mientras el contrato individual le es impuesto al trabajador, en la contratación colectiva ocurre un fenómeno contrario que es la imposición de parte de los obreros al empresario de un contrato colectivo que generalmente va más allá que la legislación vigente en lo que a prestaciones se refiere, lo que convierte al Contrato Colectivo de Trabajo en un Derecho de clase. Al respecto, De la Cueva dice que en la lucha entre el hombre y las cosas el derecho principia a inclinarse por el hombre -- por lo que hoy en día se lucha por un derecho más humano. El derecho del trabajo es un derecho de clase, porque tiende a --

asegurar las condiciones mínimas de existencia compatibles con la dignidad humana.

El capital tiene su estatuto protector propio, que es el derecho de propiedad; pero el trabajo reclamó también su estatuto protector, y este es el derecho del trabajo pero hay una gran diferencia entre ambos; el primero pretende asegurar la propiedad de los medios de la producción en tanto que el segundo aspira a satisfacer las necesidades vitales del trabajador.

El derecho colectivo tiene como fin mediante la unión, - adquirir para el trabajador el derecho de ser igual del empresario.

El maestro Trueba Urbina va todavía más lejos al decir - que el derecho del trabajo es un derecho de clase que es tutelar y proteccionista de la clase obrera, y que cumple su fin - siempre, que sea reivindicatorio de la clase obrera.

Otra faceta de su importancia, consiste en que por medio de él, se concretizan las normas positivas, cuya característica es la generalidad y abstracción.

Supera también en beneficio de los trabajadores al derecho legislado, lo que quiere decir que es una gran ventaja, es vehículo de progreso...y salva la lentitud de la ley.

Con respecto a la importancia del Contrato Colectivo de Trabajo, J. de J. Castorena dice que siguen considerándose las cláusulas que establecen las condiciones del trabajo como la parte medular del Contrato Colectivo. Por más que se transforme la institución, ese núcleo de especificaciones, seguirá representando para el... obrero el beneficio más grande, más inmediato y más perceptible del Contrato Colectivo.

A mayor abundamiento de lo anterior, "aisladamente, García Oviedo -se refiere a la contratación- toca al obrero perder en el contrato de trabajo, su situación es de notoria inferioridad respecto a la del patrono... se ve forzado a contra-

tar..... y en trance desfavorable; agrupado, por lo contrario con sus afines del propio oficio; las cosas cambian. Por esto los trabajadores han codiciado siempre estas convenciones".

### 3.- Envoltura:

La envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo, está formada por las diversas cláusulas o normas del mismo, que se refieren entre otros a los siguientes conceptos: formación, vigencia, ámbito de aplicación, hasta su terminación.

De esta forma, empezaremos por analizar la formación del Contrato Colectivo de Trabajo.

De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo el Contrato Colectivo de Trabajo queda comprendido dentro del título séptimo capítulo III, que ocupa del artículo 386 al 439 inclusive.

Pues bien, el artículo 386, señala que el Contrato Colectivo de Trabajo sólo podrá celebrarse, de una parte, por los trabajadores representados por un sindicato legalmente constituido, y, por la otra, es decir la patronal; por una o varias personas físicas o morales, actuando aisladamente, o bien constituidas en una o varias asociaciones profesionales de patronos.

El fundamento legal para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo lo encontramos en los artículos 386 al 389- y analizando su contenido nos daremos cuenta de lo que sigue:

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho para los trabajadores que se agrupan en un Sindicato, pero es una obligación impositiva para los patronos en virtud del agregado, que habla a que si se niega el patrono a celebrar el Contrato, de ocasión a ser emplazado a huelga.

Al respecto el Dr. Trueba Urbina, nos dice "los juristas mexicanos hemos concebido siempre el Contrato Colectivo de Tra

bajo como un derecho de clase... independientemente de la nueva doctrina de Krotoschin en que lo presenta como un derecho de superestructura para superar la tensión entre las clases."

"La práctica del Contrato Colectivo de Trabajo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros, pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que... tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo en el derecho mexicano, el Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia".

Lo anterior es comprensible si pensamos que los obreros durante la vigencia del Contrato Colectivo, están pensando constantemente en la revisión, que habrá de otorgarles mayores derechos, en este artículo la nueva Ley Federal del Trabajo abrogó la segunda parte con relación a la anterior ley que disponía precisamente, que no se podían "concertar condiciones menos favorables... que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa" para regularla, en relación de su importancia en un artículo nuevo, a saber, el 394.

La formación del Contrato Colectivo de Trabajo está sujeta a ciertos requisitos legales de fondo y de forma; y la falta de ellos trae aparejadas la nulidad o bien simplemente impide que surta efectos el acto jurídico celebrado. Nos referimos a la capacidad de las partes ya que los trabajadores deberán estar representados por un sindicato y éste a su vez, estar debidamente constituido y registrado ante autoridad competente.

Otro requisito lo constituye el consentimiento, que debe manifestarse sin vicios de ninguna clase.

Por lo que respecta al objeto es aplicable la teoría civilista: deberá ser lícito es decir tener un fin lícito.

Por lo que respecta a la forma, los requisitos formales, los señala el artículo 390 nos dice que deberá ser "por escrito" bajo pena de nulidad y se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes; el restante se depositará en la Junta respectiva.

Aquí es donde nace a la vida el Contrato Colectivo de Trabajo ya que la ley dispone que el contrato "surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación" desde luego salvo pacto en contrario.

Las dos formas principales de celebrar un contrato Colectivo de Trabajo son las siguientes:

- a).- Por voluntad de las partes: cuando a petición de los trabajadores el empresario, se adecúa voluntariamente a lo dispuesto en el artículo 387 o de otra forma, cuando por medio de un Contrato Colectivo de Trabajo patronos y trabajadores ponen fin a un conflicto colectivo laboral.
- b).- Cuando les es impuesto a ambas partes contratantes: en virtud de un laudo arbitral o sentencia colectiva dictada por autoridad competente para ello.

Las especies del Contrato Colectivo de Trabajo.-

Hasta antes de la segunda guerra mundial, solo existía un Contrato Colectivo, en los años inmediatamente anteriores en Francia entre otros países, ya aparecen dos figuras diversas el Contrato Colectivo Ordinario; que rige en empresas determinadas, y el Contrato Ley u obligatorio que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, y puede ser en todo un país, o bien en regiones que pueden ser a su vez, económicas y geográficas.

Ahora bien, respecto al Contrato Colectivo de Trabajo hemos dicho que se trata de un contrato de empresa porque es fácil inferir que sus disposiciones se extienden, circunscriben, a una empresa determinada, esta circunscripción de vigencia en



lo tocante a ámbito, delimita la función de los beneficios alcanzados en favor de los trabajadores. Pero el derecho colectivo no agota ahí sus alcances, sino que va más adelante, sabe que el Contrato Colectivo de Trabajo alcanza beneficios, y los quiere para todos, es decir, que pretende la unificación nacional de las condiciones de trabajo.

El derecho del trabajo del siglo XIX era un derecho individualista por lo que pronto se notó en cada fábrica que el problema de un obrero era el problema de todos, fué entonces que el derecho del trabajo se tornó en colectivo, en tanto que organizó a las comunidades obreras y les permitió crear su derecho estatutario y las normas que regularían sus relaciones con el empresario; el contrato Colectivo de Trabajo Ordinario era un derecho local pues se dictaba para cada unidad obrera sin embargo la solidaridad obrera se extendió y se vió que nada se conseguía con las conquistas parciales.

Nació entonces, la idea del "Contrato Ley o Contrato Colectivo obligatorio" que debería regir en una industria para todas las empresas que vivieran en una región económica.

Actualmente se puede afirmar que el Contrato Individual de Trabajo tiende a alcanzar al Contrato Colectivo ordinario y éste a su vez alcanza su perfección en el Contrato Ley en virtud de que este contrato representa un grado mayor de evolución, es decir es más perfecto.

La nueva legislación en materia del trabajo ya otorga un nombre propio al Contrato Colectivo obligatorio, al llamarlo Contrato-Ley. Así daremos por terminado el subtema de las especies del Contrato Colectivo de Trabajo; Diciendo que existen a la fecha dos especies autónomas la una de la otra a saber: Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario y Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio.

Con respecto a las diferencias que hay entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, abordaremos éstas aun cuando solo sea en forma somera, diciendo que:

En cuanto a su nacimiento, el Contrato-ley nace y proviene del Contrato Colectivo de Trabajo, pero representa su mayor grado de evolución actual y con autonomía absoluta como ya antes dijimos.

Su fin es, unificar a nivel nacional las condiciones de trabajo, para conseguir iguales o mejores beneficios. De la Cueva dice que "los obreros de los diversos países anhelan una sola norma para regir las relaciones".

Si bien, el Contrato-ley persigue los mismos fines que el Contrato Colectivo de Trabajo, agrega dos datos más a saber: que el hombre tiene en cualquier lugar de la nación el mismo derecho a la existencia; y, en segundo término, que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra. Por lo que la concurrencia, ya sea libre o restringida deberá fundamentarse en el talento y la habilidad pero nunca mediante la explotación del hombre, para no hacer efectiva la afirmación de Hobbes: Homo homini lupus.

Prohíbe la unión de los trabajadores y la hace más fuerte aún. De la Cueva dice, que merced al Contrato-ley se evitan las luchas violentas entre trabajadores y patronos.

Tiene dos formas de ver la luz este Contrato-ley. Una es mediante el procedimiento que marca la Ley, y que se usa muy poco; por lo que se le considera decadente y la otra, es la que se realiza mediante la convención obrero-patronal.

El nacimiento del Contrato-ley está sujeto a ciertos requisitos que pueden catalogarse como de fondo y de forma así, los requisitos de fondo los encontramos en el artículo 515 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en su primera parte. De tal precepto derivan los dos requisitos de fondo para la formación del Contrato-ley: en primer lugar presupone la previa celebración de un Contrato Colectivo Ordinario; en segundo lugar que el Contrato Colectivo hubiera sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias enti-

dades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional o que constituye, el requisito de mayoría.

En relación con los requisitos de forma estos son aquellos procedimientos que deben seguirse hasta la declaración de obligatoriedad del Contrato Colectivo, estos procedimientos están consignados en las fracciones que forman parte del artículo antes citado.

El segundo sistema usual para dar nacimiento al Contrato ley dijimos que era el sistema de convención obrero-patronal. Que tiene como base la costumbre, esta costumbre, ha sabido respetar los principios esenciales de la ley, pero hubo de introducir algunos cambios en los requisitos de fondo y forma: para el nacimiento del Contrato ley como ya dijimos, nuestra legislación supone la previa celebración de un Contrato Colectivo mayoritario, pero la costumbre mexicana suple estos dos requisitos mediante la celebración de una convención a la que concurren representantes de todos los trabajadores sindicalizados y de los empresarios; generalmente son las partes las que sugieren a las autoridades se convoque tal reunión. Una vez que se presentan los interesados acreditando sus respectivas personalidades, se entra a discutir los términos de un Contrato Colectivo que pueda regir toda la industria, en la región de que se trate. Si tal acuerdo llega estamos en presencia de un Contrato Colectivo que aún cuando no es vigente, el acuerdo mayoritario de los trabajadores y de los patronos hace las veces del Contrato Colectivo con lo que no se constituye en ninguna manera violación a la Ley, pues, es costumbre, depositar tal acuerdo ante la junta respectiva tal como si fuese un Contrato Colectivo.

Aquí es donde se eleva una solicitud para que tal acuerdo sea declarado obligatorio con lo que se asimila a lo previsto en la ley.

Ahora bien, para que tal acuerdo pueda servir de base al Contrato ley antes deberá ser aprobado por una mayoría no me -

nor de las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores sindicalizados y de los empresarios, tal mayoría de dos tercios es la que justifica, a los ojos de la ley, la obligatoriedad del Contrato Colectivo a toda una industria.

El Contrato Colectivo Ordinario como en su oportunidad veremos tiene tres elementos a saber, el obligatorio; el normativo y la envoltura. Respecto a la envoltura, sabemos que todo contrato tiene la suya propia pero lo importante es saber si el Contrato-ley puede comprender los dos elementos el obligatorio y el normativo.

La Constitución de Weimar sólo atiende al elemento normativo y no se ocupa del elemento obligatorio en razón de que según la legislación alemana el Contrato-ley es una institución impuesta por el Estado, con lo que adquiere visos de titularidad el mismo.

Sin embargo tal orientación no es todo lo convincente -- que debiera, por ejemplo en México: el Sindicato no se conforma con crear el derecho que regule las relaciones individuales de trabajo, sino que busca, además, asegurar el cumplimiento de ese mismo derecho por lo que, se pacta el elemento obligatorio; reservándose la facultad de intervenir en su oportunidad ante los Tribunales de Trabajo en defensa de sus miembros o bien hacer uso de la huelga.

De la Cueva dice que la posibilidad del elemento obligatorio plantea la cuestión de la titularidad del Contrato-ley en cada empresa, lo que quiere decir, que hay que averiguar a quien corresponde ejercitar los derechos colectivos, tales como la vigilancia de la cláusula de exclusión, o de ingreso. -- Conviene pues aplicar en lo conducente los principios del Contrato Colectivo al Contrato-ley, toda vez, que la ley no ha -- introducido modificación alguna, y tomando en consideración el principio de que donde la ley no distingue, no debemos distinguir.

Respecto a los efectos que produce el Contrato-ley en --

principio son los mismos del Contrato Colectivo de Trabajo; a los que habremos de referirnos en su oportunidad.

Tocante a la revisión del Contrato-ley el artículo 420 - se refiere al plazo para ejercitar la revisión, pero no coincide con la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, no establece que se tendrá válido por tiempo indefinido.

Con respecto a la terminación del Contrato-ley la ley -- nos dice que termina por mutuo consentimiento de las partes -- que representen la mayoría a que se refiere anteriormente, es decir las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados o por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas o en todo el territorio nacional, también terminará si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

El Dr. Trueba Urbina nos dice que la Nueva Ley define -- los casos de terminación del Contrato-ley, pero si los sindicatos de trabajadores y los empresarios no llegan a un entendimiento en la formulación del nuevo contrato-ley, se entiende -- que subsisten como normas mínimas laborales las consignadas en el Contrato-ley anterior. Siempre serán punto de partida para un nuevo Contrato-ley las disposiciones de derecho autónomo establecidas.

La terminación del Contrato-ley puesto que no influye en la vida de las relaciones individuales de trabajo, al igual -- que ocurre con el Contrato Colectivo Ordinario, persiste en dichas relaciones de trabajo, o sea, que éstas continúan rigiéndose por las cláusulas del Contrato-ley, esto, en razón de que las condiciones generales de trabajo pasaron a integrar cada una de las razones particulares. De la Cueva agrega, que la ley no contiene mandamiento expreso --se refiere a la anterior- ley, pero es aplicable a la nueva- pero debe aplicarse por analogía las disposiciones que rigen para el Contrato Colectivo Ordinario y porque faltaría la causa para tener por modifica --

das las relaciones individuales de trabajo.

Ahora tocaremos el tema de las ventajas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Siendo el Contrato Colectivo de Trabajo una figura jurídica, que por su naturaleza y razón de ser pertenece al derecho del trabajo, encontramos que contiene la misma cualidad de éste, en cuanto a dinámica se refiere, de ahí, que esté constantemente en superación adaptándose a las modificaciones profundas o superficiales que se producen en el desarrollo de los procesos económicos, esto en sí, ya presenta una gran ventaja, que se manifiesta tanto a favor de los obreros como de los patrones.

Así, para los obreros señala ventajas tales como: 1).- Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

2).- El principio señalado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 en el sentido de que "a trabajo igual corresponde salario igual" lo que representa una igualdad en cuanto a condiciones de trabajo.

Se restituye afirma Cabanellas, al obrero su libertad en el momento de la contratación y hace desaparecer la competencia que llevaría a ese patrón a imponer condiciones poco humanas en sus contratos de trabajo.

3).- La creación y organización de servicios sociales, tales como servicios y prestaciones que sólo al través, del contrato Colectivo de Trabajo se podrían lograr.

4).- Otra ventaja, es la que se presenta en el momento de la contratación y es la referente a la paridad que obtiene el trabajador frente al patrón por medio de su sindicato, en virtud de que por medio de éste -al menos en teoría- se auguran al trabajador condiciones de trabajo más favorables a las que pudiera aspirar contratándose individualmente.

Como anteriormente lo asentamos, también para el patrono

trae aparejadas ventajas muy grandes tales como:

1).- En primer lugar la paz en la empresa, ya que mientras dure la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo el síndicato se obliga a mantener la paz, evitndo problemas tales como: huelgas, desórdenes etc.

2).- La ventaja de la igualdad es también productiva para el patrono en virtud de que no habrá trabajadores que pidan mayores beneficios que los demás.

3).- También consigue el incremento de la productividad cumpliendo funciones de índole jurídico social y económica por ésto García Alonso nos dice: "los pactos colectivos cumplen -- una función de paz social por la que se logra armonizar los -- dos sectores que aparecen como opuestos; en el aspecto económico la empresa persigue un mayor incremento de la producción -- por medio de los trabajadores y éstos, en justa correspondencia, logran determinadas mejoras en sus retribuciones o condiciones de trabajo.....lo que tiene una valoración económica".

En el aspecto jurídico el pacto colectivo actúa como -- instrumento regulador que fija condiciones a que habrán de someterse las personas, creando efectos dobles con origen en el pacto colectivo y este valor de figura jurídica estriba en ser fuente de derecho del trabajo; Son verdaderas normas de aplicación obligatoria.

Nos corresponde ahora, tocar el tema de la duración del Contrato Colectivo de Trabajo; Garzón Ferreyra al ocuparse de lo anterior, nos dice: la delimitación de aplicación en que ha de tener vigencia la convención; compone la serie de cláusulas que recubren el núcleo y determinan con precisión el alcance. -- ....de las disposiciones convencionales.

De lo anterior se deduce que el Contrato Colectivo de Trabajo, tiene una duración determinada previamente y en el -- contenido del mismo, no puede ser permanente el Contrato Colectivo, porque no llenaría su función. Esto, en virtud de que su

contenido es esencialmente económico y las exigencias económicas como los fenómenos mismos que se refieren a la economía, no son estáticos sino poseen, una extraordinaria dinámica que se manifiesta en diversos y constantes cambios.

Pero por otro lado tenemos la necesidad de que las condiciones de trabajo sean lo suficientemente estables y por ende que las inversiones, ya sean de particulares o de estado -- sean rentables, así vemos, que la legislación vigente en su artículo 391 fracción III, ordena, que se exprese en el contenido del contrato, la duración o bien la expresión de ser por -- tiempo indeterminado o bien para obra determinada.

Pues bien, si partimos de la base de que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene como uno de sus fines la nivelación -- de las condiciones de trabajo, para garantizar la buena marcha de la producción y mediante la tranquilidad social; nos damos cuenta de que es imposible celebrar un Contrato Colectivo de -- Trabajo por un período distante de la fecha en que se celebró el Contrato Colectivo, porque las condiciones de vida son imprevisibles, sobre todo en una sociedad de tipo sub-capitalista.

De la misma manera que si se determina la duración de -- un Contrato Colectivo de Trabajo por un tiempo menor a aquél -- en que subsista la relación entre las partes contratantes, no tiene razón de ser la fijación de su durabilidad, pues el Contrato Colectivo de Trabajo sigue surtiendo efectos entre las -- partes.

Según nuestra legislación es posible la celebración por tiempo fijo y por tiempo indefinido, pero siempre habrá un plazo máximo de duración, en el artículo 399 se fija una duración no mayor de dos años, considerando que las condiciones de vida sufren una modificación palpable y evidente cada dos años.

Alejandro Gallart y Folch cita la opinión de la Oficina Internacional del Trabajo diciendo: "La Convención Colectiva -- limita la libertad de discusión de las partes y puede perjudicar a una u otra de ellas cuando las circunstancias en que fué



concluída se modifiquen en detrimento de la misma, por lo que la mayor parte de las leyes fija a la Convención Colectiva un tiempo máximo de duración". Creemos, que lo anterior no requiere mayores comentarios.

Pasaremos a tratar el tema de la observancia, vigilancia y cumplimiento de la figura jurídica que nos ocupa: Sabemos por el artículo 390 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que el Contrato Colectivo de Trabajo que ha sido celebrado y depositado ante autoridad competente, empieza a surtir sus efectos, es decir, que nace a la vida jurídica y en razón directa de ésto, es que se vuelve exigible su exacto cumplimiento.

Ahora bien, la celebración de Contrato Colectivo de Trabajo viene aparejada de dos clases de obligaciones, las obligaciones individuales y las obligaciones a cargo de las agrupaciones sindicales.

tocante a las individuales diremos, que son aquellas a cargo de los miembros que forman la agrupación titular del Contrato Colectivo de Trabajo aún cuando se puede dar el caso de que en una empresa existan pluralidad de sindicatos y que sus relaciones de trabajo estén regidas por ese contrato, entonces los miembros de esos sindicatos, también adquieren obligaciones individuales derivadas del mismo contrato.

Estas obligaciones radican en que los Contratos individuales deberán celebrarse conforme a las normas del Contrato Colectivo de Trabajo y, en caso de contrariar esta obligación, se constituye una violación al Contrato Colectivo de Trabajo lo que trae como consecuencia lógica para los autores de la misma, bien la nulidad de esos contratos individuales o la responsabilidad correspondiente.

Con respecto a las obligaciones de las agrupaciones sindicales, éstas deberán observar el cumplimiento de los elementos obligatorios, es decir el normativo o esencial así como el accidental.

Ahora bien, para saber quien va a reparar las violacio-

nes debe atenderse en principio al interés que se compromete o que se afecta debido a la violación así por ejemplo; si la violación se refiere a prestaciones que beneficien a la agrupación sindical, como representante del interés profesional, o bien si la violación afectara o comprometiera los intereses individuales de los miembros de la agrupación sindical, es la agrupación a quien corresponde ejercitar la acción; que podrá ser reparando el daño o bien el rezarcimiento de los daños y perjuicios -- causados. Ahora bien, si lo que se afecta con la violación se -- refiere a las prestaciones que benefician en interés de los trabajadores considerados individualmente, entonces el derecho de acción corresponderá al individuo afectado particularmente.

Por otro lado, la obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo, está consignada expresamente en el artículo 396 al decir que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, -- se extienden a todos los trabajadores aunque no sean miembros -- del sindicato que lo celebró. De lo anterior se infiere, que el Contrato Colectivo de Trabajo obliga a los miembros del sindicato que lo celebró y aún a los que no lo son, es decir que ex -- tiende su aplicación a quienes prestan sus servicios en la misma empresa.

El cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en su parte normativa, se realiza al través de los contratos individuales y, por ende, toda violación al Contrato individual es -- una violación al Contrato Colectivo; en cuanto a los efectos de su obligatoriedad, es aplicable a todas las personas que trabajan en la misma empresa que celebra el Contrato Colectivo de -- Trabajo, aún cuando no sean miembros del sindicato titular.

Concluiremos este capítulo, al tratar lo referente a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo tratando dentro -- de éste tema y a grossomodo los efectos y fines del mismo.

Las causas por las que puede terminar el Contrato Colectivo de Trabajo quedaron consignadas en el artículo 401 de la -- Nueva Legislación, en materia del trabajo -- que a diferencia de la anterior legislación, sólo contiene tres fracciones -- creando para complemento de este artículo, el capítulo VIII del título

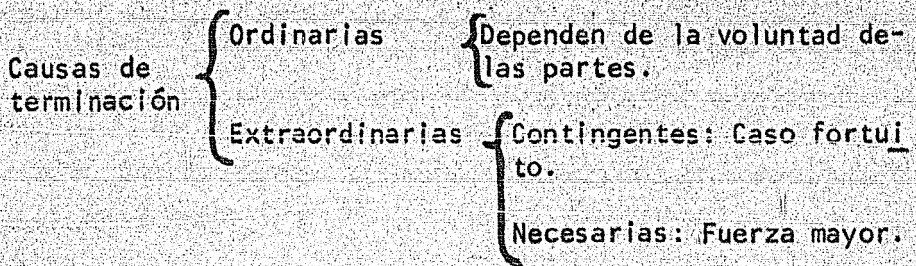
séptimo, así, las causas de terminación son: Mutuo consentimiento, terminación de obra; cierre de empresa; contenidas en el -- capítulo VIII artículo 433: fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o incapacidad física, mental o muerte que produzca la terminación de los trabajos; incosteabilidad notoria; agotamiento de la materia extractiva; y los casos del artículo 38 que se refieren a la explotación de minas que carecen de minerales costeables y el concurso o quiebra si la autoridad competente y los acreedores resuelven el cierre definitivo.

Son enunciativas tales causas o motivos de terminación. -- nos dice Cepeda Villarreal, y, en consecuencia, puede presentarse algún otro caso de terminación. Por otra parte y esto es lo fundamental, siempre se requiere, para que un contrato de trabajo termine, que la empresa cuyas relaciones rige, se suspenda, se cierre, en una palabra se paralicen sus actividades, no continúen las relaciones obrero-patronales.

Tocante a la parte dogmática, diremos, que, las causas de terminación se dividen en ordinarias y extraordinarias.

"Las ordinarias, normalmente ponen fin al Contrato Colectivo de Trabajo y dependen de la voluntad de los autores.

Las extraordinarias, ponen fin al contrato independiente de la voluntad de las partes estos a su vez se subdividen en contingentes y necesarios", haciendo un cuadro sinóptico, -- quedaría lo anterior así:



La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo trae -- aparejados ciertos efectos que pueden ser distintos según que --

persistan o desaparezcan las relaciones individuales de trabajo según lo asienta De la Cueva.

a).- Cuando no concluyen a la vez las relaciones individuales de trabajo se presentan los siguientes efectos:

- 1).- El elemento obligatorio pierde su vigencia, por lo que el patrón será libre al seleccionar su personal, e inclusive recoger el local prestado para sede del sindicato.
- 2).- El elemento normativo del contrato, deja de valer como integrante del contrato pero continúa su vigencia como cláusulas de las relaciones individuales de trabajo.
- 3).- Por otro lado, la envoltura del contrato corre la misma suerte de los elementos. Ahora bien, si la terminación va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales, concluyen todos los vínculos jurídicos.

Hemos apuntado discretamente, lo referente a la envoltura del contrato Colectivo de Trabajo, y nos queda solamente señalar los fines que persigue el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se proyecta en los órdenes sociológico, jurídico y económico, si más, que estos órdenes tienen su vez sus fines particulares, pero la conjunción de todos ellos desemboca en uno solo; el engrandecimiento del hombre, merced a su dignificación por medio de la protección y reivindicación del obrero, gracias a la legislación tutelar de éste. Como atinadamente observa Trueba Urbina.

En el orden sociológico, es evidente que en la contratación colectiva si bien se reproducen en número las obligaciones del trabajador, en el índice de provechos y prestaciones se presenta un aumento substancialmente mayor, lo que se traduce en un rendimiento efectivo, por un lado y pone coto a la

competencia desleal entre empresarios por el otro, todo esto - necesariamente redundará en beneficio de la fórmula obrero-empresa.

En el orden jurídico, el Contrato Colectivo de Trabajo eleva a realidad el presupuesto procesal de la igualdad de -- las partes evitando con esto -por lo menos teóricamente- que - el económicamente débil sea fácil presa de quien detenta los - medios de producción, bien sea el estado o un particular, lo - que se traduce concretamente en una elevación técnica del trabajo, supera en tiempo las posibilidades de la ley que por su naturaleza estática es rígida y no posee la cualidad de la a - daptabilidad sino que "los sujetos a derecho deben adecuarse a las distintas hipótesis normativas". De que nos habla García - Maynez. En el Contrato Colectivo de Trabajo hay agilidad, se - adapta con mayor facilidad a las realidades jurídicas.

En el orden económico, el Contrato Colectivo de Trabajo impulsa la producción lo cual es evidente ya que se encuentran tan íntimamente ligados el contrato Colectivo de Trabajo y el proceso económico que rige un país, tanto, que no es posible - separarlos con el fin de delimitar la mayor o menor proyección del uno sobre el otro.

La contratación colectiva ha tenido una labor eficaz en el fenómeno económico pero este a su vez ha operado en igual - forma respecto de aquél, sin embargo, "a veces los obreros - - triunfan pero es triunfo efímero. El verdadero resultado de -- sus luchas no es el éxito inmediato, sino la unión cada vez -- más extensa". Con lo que los autores del Manifiesto Comunista, quieren decir que son más importantes los logros mediatos que - los inmediatos.

## CAPITULO II

### DEFINICION Y CONTENIDO

#### 1.- Definición:

En el desarrollo de este capítulo, nos ocuparemos primeramente de las diversas denominaciones con las cuales se ha pretendido identificar a través de su evolución la figura jurídica que nos ocupa.

Para llegar a hacer afirmaciones serias, es preciso contestar la siguiente interrogante, ¿qué debemos entender por Contrato Colectivo de Trabajo?, ya que de esto depende su terminología y concepto.

Así, sabemos que el Contrato Colectivo de Trabajo es una figura de singular importancia dentro del Derecho Colectivo de Trabajo; es el cuerpo de normas que consigna las condiciones mediante las cuales deben prestarse los servicios y en los que se establecen disposiciones no sólo tendientes al establecimiento de esas condiciones, sino que, consigna una serie de normas de diversa naturaleza; porque además de crear efectos obligacionales, produce efectos de tipo normativo lo que le otorga naturaleza de Fuente de Derecho, por lo que representa: "Una garantía de estabilidad y un libre juego de voluntades, son... dice Cabanellas, la conquista más firme del Derecho del Trabajo". En el Contrato Colectivo de Trabajo debe haber igualdad sin que haya predilecciones, ventajas, etc. Debe tener un efecto expansivo, al amalgamar su origen como producto de la Asociación Profesional con la influencia directa del Estado "la Convención Colectiva según Mario Deveall poco después de aparecer reveló su fuerza expansiva y excluyente".

El Contrato Colectivo de Trabajo a la par de la Organización Sindical trata de equilibrar las fuerzas de los factores de la producción, capital y trabajo por lo que los Contratos Colectivos de Trabajo "aplican la solución directa entre las partes intervinientes de los problemas más intrincados y salientes de nuestros tiempos que caracteriza a la llamada cuestión social", como afirma J. D. Pozzo.

Con lo anterior debemos formar nuestro concepto acerca de esta figura, pero antes, trataremos de explicar el por qué de tal denominación.

Al parecer la figura jurídica que estudiamos -dice De la Cueva- se le llamó Contrato Colectivo de Trabajo, debido a que surgió a la vida en el siglo XIX en el que la doctrina del Derecho Civil únicamente reconocía como fuentes de Derecho; al Contrato y a la Ley, a más, de que se advertía un acuerdo de voluntades, entre un grupo de trabajadores y un patrón, y que producía efectos jurídicos, por lo que de acuerdo con esta forma de pensar, era evidentemente un Contrato, y lo de Colectivo le vino por que una de las partes o ambas, lo formaba una colectividad.

El Dr. Trueba Urbina, tacha de "errónea la terminología de "Contrato Colectivo de Trabajo" porque la denominación adecuada es: Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo.

Atendiendo, a que este es el objeto principal del Contrato Colectivo de Trabajo en nuestra legislación; con lo que hace suya la denominación hecha por Gallart y Folch, quien define precisamente en estos términos "Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo".

"El término Contrato Colectivo de Trabajo, fué una necesidad en los orígenes de la institución nos dice De la Cueva, pero hoy es inadecuado".

La doctrina alemana le llama Tarif vertrag es decir Contrato de Tarifa porque en el Derecho alemán se refiere a salarios. De esto, discrepa García Oviedo, diciendo que "estos pactos no solamente regulan cuestiones de salario". Por lo que él lo denomina "Pacto Colectivo de Trabajo".

Ludovico Barassi lo define como "un acuerdo Colectivo -- Normativo estipulado entre Asociaciones Sindicales reconocidas y destinado a producir efectos jurídicos en las categorías representadas respecto de las relaciones de trabajo o de las relaciones económicas".

J. Balella por su parte dice que: "Generalmente pone fin o tregua a una lucha económica, por lo que debe llamarse concordato de Trabajo".

Y así por el estilo, a falta de un buen nombre los autores han sido prolíficos, al buscarle nombre científico yendo -- tan lejos como para llamarles "Contratos de Paz Social", "tratos intersindicales", "Reglamento Corporativo", "Convenios de Normas de Trabajo".

Por otro lado, Juan D. Pozzo dice: es muy corriente entre nosotros el uso del término "Convenciones Colectivas de Trabajo" que expone Krotoschín y que seguiremos nosotros considerando más de acuerdo con la naturaleza jurídica de la Institución.... Cabanellas considera que la denominación más aceptable sería la de Convenios de Normas de Trabajo.

De la Cueva dice que "la divulgación del término Contrato Colectivo de Trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes nos obliga, no obstante las razones técnicas, a utilizarlos".

Esta opinión, fué recogida por los redactores de la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al decir: "al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "Contrato Colectivo de Trabajo" por el de "Convención Colectiva de Trabajo" pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos, se consideró además que la denominación no afecta la naturaleza de la Institución". Conclusión poco feliz.

Consideramos que lo expuesto por la Comisión Redactora de la Exposición de Motivos de la Ley antes citada se equivocó, o bien los argumentos que expone no son todo lo convincentes ni tan insalvables como pretende presentarlos.

Por lo que respecta a la importancia de llamarle como se debe, pensamos que sí es esencial, por que es una forma de contribuir a la unificación de la doctrina y como consecuencia a --



la legislación y apunta, si no una importante solución, cuando menos un paliativo, a un grave defecto del que adolece el Derecho al darle nombres a las figuras jurídicas, que no corresponden a su naturaleza y razón de ser, tal es el caso de las mal llamadas ficciones jurídicas; a más de que es un buen principio de técnica jurídica, al que debemos tomar muy en cuenta sobre todas nuestras elucubraciones intelectuales.

A mayor abundamiento, diremos que el término utilizado por la legislación mexicana es inadecuado por lo siguiente: No podemos considerar Colectivo a un Contrato en virtud de que la técnica de los Contratos nos presenta a éstos, como entes individuales y Colectivo por otro lado quiere decir reunión, grupo congregación, etc. por lo que es absurdo aplicar características colectivas a un ente individual y viceversa.

Tampoco debemos llamarlo Contrato Colectivo de Trabajo porque esta Institución afecta a personas que no intervienen en su celebración, y un trabajador aislado no puede derogar las disposiciones pactadas y que le son impuestas inexorablemente.

En cambio aceptamos, la denominación de Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo, en virtud de que si bien, todo Contrato es una Convención, no toda Convención es un Contrato; a más de que como ya lo asentamos con anterioridad, el objeto de esta figura jurídica es esencialmente, pactar las condiciones en que han de desarrollarse los trabajos en una empresa.

"La denominación correcta, debe ser la de Convención; Convención que nace de un acuerdo de voluntades, pero cuyos efectos, como dice Garzón Ferreyra, se proyectan más allá de las personas acordadas".

Con lo anterior podemos buscar un concepto válido jurídicamente, sin olvidar lo afirmado por De la Cueva en el sentido de que "conviene decir que las Instituciones Jurídicas no deben pretender exactitud". Esto se justifica, si pensamos que las ciencias que se ocupan o pertenecen al campo de las humani

dades poseen las mismas características de estas a saber, la -  
dinámica, que se manifiesta a través de continuos y distintos -  
cambios para adaptarse a la realidad existente en un momento -  
dado.

El concepto legal, lo encontramos en el artículo 386 y -  
es el siguiente:

Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio  
celebrado entre uno o varios Sindicatos de -  
trabajadores y uno o varios patrones, o uno  
o varios Sindicatos de patrones, con objeto  
de establecer las condiciones según las cua -  
les debe prestarse el trabajo en una o más -  
empresas o establecimientos.

Buscaremos un concepto lo más acertado posible ya que -  
el que nos señala la ley es deficiente, por que sólo se ocupa -  
del elemento normativo y olvida el elemento obligatorio.

Es unánime la opinión de que en toda reglamentación de -  
trabajo han de intervenir elementos a base de plural, mas la -  
unanimidad desaparece cuando se trata de fijar el significado -  
exacto de la pluralidad.

En un sentido amplísimo, observa García Oviedo, basta -  
la concurrencia de un Sindicato o un grupo de obreros para que  
el Convenio Colectivo exista. La pluralidad patronal -orgáni -  
ca o circunstancial- no es necesaria. A esta concepción respon -  
de la definición formulada por la oficina internacional del --  
trabajo. "Es Convención Colectiva toda Convención escrita con -  
cluida, por un cierto período, entre uno o varios patronos o -  
una organización patronal, de una parte, y una parte de obre -  
ros o una organización obrera de otra, con el fin de uniformar  
las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, regla -  
mentar otras cuestiones que interesan al trabajo". Y en este -  
mismo sentido se expresa Ugo De Litala.

Por otro lado, Krotoschin lo define como "Acto Jurídico  
bilateral que se constituye entre una o varias asociaciones --

profesionales obreras, o varias asociaciones patronales o un solo patrono con el fin de regular las condiciones de trabajo!

La definición que dá De la Cueva y que tiene como base la de los profesores Hueck-Nipperdey en su Lehrbuch des - - - arbeitsrechts es la siguiente:

El Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio que celebran las representaciones profesionales de los Trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicios.

Podemos concluir con todo esto diciendo que la definición que nosotros aceptamos es la siguiente: "El Pacto o Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo concluido entre un patrón o un grupo de patronos o asociación patronal profesional, con un Sindicato o Asociación Profesional Obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes". Que no es otra que la expuesta brillantemente por Gaillard y Folch.

## 2.- Contenido:

Para analizar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo (léase Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo) la parte medular de la figura jurídica que nos ocupa, atenderemos a distintos temas ya que sabemos que siendo la parte medular, desmenuzándola entenderemos su alcance.

El contenido de la figura que nos ocupa, es la materia misma de la Institución y se forma por la serie de cláusulas que debe contener y que de acuerdo con la ley regula la situación económica social de una empresa determinada; es decir, "las condiciones de trabajo según las cuales debe prestarse el mismo."

Estas condiciones son de índole muy variada en un principio se preocuparon por el salario de ahí donde, se justifi-

que el tarif vertrag; pero a medida que el trabajador empieza a agruparse, surge la asociación profesional que busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción provocando la amplitud del contenido.

Muchos tratadistas se han preocupado de esto y a continuación veremos algunos, mismos que están considerados dentro de la doctrina extranjera.

Guillermo Cabanellas apuntó la solución de la siguiente forma: dice que los pactos Colectivos regulan cuatro extremos y tal es su contenido.

- a.- Condiciones Generales de Trabajo.
- b.- Salarios.
- c.- Duración de los Contratos Individuales.
- d.- Normas Generales de Relación con el propio Pacto.

Tocante a la primera menciona: Horario Ordinario; Horario Extraordinario; Manera y forma de computar el tiempo trabajado; Descanso durante la jornada; descanso semanal y en días festivos no fijados por la ley; Forma de justificar las ausencias; Rendimiento mínimo en el trabajo; remunerado por piezas; Rendimiento mínimo cuando haya remuneración fija; Turnos en casos de intensidad de la producción; Limitación al horario en caso de restricción de la producción; Turnos de ascenso y traslados.

Tocante al salario, señala los salarios mínimos por categorías y especialidades; primas por intensificación en el rendimiento; remuneración por trabajo a destajo; premios y gratificaciones por permanencia al servicio de una misma empresa; remuneración de horas extraordinarias, en días festivos; período nocturno; participación en los beneficios; retribuciones complementarias tales como: casa, luz, leña, agua, etc.

Por lo que respecta a la duración, reglamenta la terminación de los Contratos; plazos de avisos para la rescisión o --

despido; fijación de indemnizaciones por despido injustificado.

En cuanto a la última, en ella se establecen las sanciones para el caso de incumplimiento por una de las partes; modos de interpretación de las cláusulas y aquellos aspectos relacionados con la propia Convención.

Philipp Lotmar encuentra tres distintas disposiciones a las que llama:

- 1.- Disposiciones transitorias.
- 2.- Disposiciones que se refieren al Contrato considerado en sí mismo.
- 3.- Normas sobre las Condiciones de Trabajo.

Desmenuzando lo anterior diremos que las disposiciones transitorias son aquellas que se pactan en el Contrato Colectivo de Trabajo y que pueden referirse a la terminación de una huelga o de un paro, o la supresión del boicot decretado por los obreros contra el empresario, o viceversa, la reanudación del trabajo, readmisión de trabajadores despedidos.

El segundo término, lo divide en tres partes:

- a.- Principio, duración y fin del Convenio Colectivo de Trabajo.
- b.- Reglas que tratan de asegurar la efectividad del -- Convenio Colectivo de Trabajo y
- c.- Ciertas cláusulas que prevén la formación de organismos que servirán para procurar salvar las diferencias y conflictos que puedan sobrevenir entre -- las partes, y normas que fijan sanciones para aquella parte que viole el Convenio Colectivo de Trabajo.

Con respecto a las normas sobre condiciones generales --

de Trabajo, estas sirven de base a los Contratos Individuales de Trabajo es decir las normas para la prestación de los servicios.

De los tres grupos mencionados por Lotmar estos se subdividen en: Parte accidental o transitoria ya que por su naturaleza no forman parte del contenido del Contrato y se puede prescindir de ella.

En cambio las dos últimas son esenciales ya que su extensión puede variar, pero nunca faltar en forma absoluta.

Por otro lado nos dice, que el punto referente a normas sobre condiciones generales de trabajo, constituye el núcleo del Contrato mientras que las disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo considerado en sí mismo, constituyen una cabina protectora.

Barthelemy Reynaud acogió esta teoría y la impulsó en Francia, al decir "se puede..... clasificar las cláusulas en dos series:

- a.- Cláusulas que conciernen a las condiciones de Trabajo cuya serie se puede denominar el núcleo.
- b.- Cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del Convenio Colectivo, serie que por su parte recibe la denominación de envoltura protectora".

Por su parte Paul Pic, aceptó las ideas anteriores y se encargó de darles la difusión requerida, exponiéndolas de la siguiente forma:

- a.- Núcleo: que abarca las cláusulas -en número ilimitado- que se refieren a las modalidades del Convenio Individual, o de equipo que celebren las partes ligadas por la Convención.
- b.- Envoltura protectora: son las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el Convenio Colectivo; -- las de adhesión eventual de terceros, las que fijan

derechos sindicales, las que mencionan la huelga, y las cláusulas sobre arbitraje o compromisos.

c.- Finalmente deben agregarse a las anteriores los artículos relativos a la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo.

De Visscher Charles, es más detallista que los anteriores autores y forma cuatro grupos a saber:

- 1.- Disposiciones preliminares: relativas a la personalidad; a definir los distintos conceptos que se emplean en la redacción posterior del Convenio.
- 2.- Las cláusulas que tienen por objeto directo la reglamentación general de las relaciones profesionales entre los que se pueden incluir las relativas a los salarios; jornadas; descansos; permisos; escala fón; movimiento de personal, intensidad y calidad de los trabajos; manera de cubrir vacantes, etc.
- 3.- Cláusulas destinadas a garantizar la ejecución del Convenio Colectivo de Trabajo entre las que se pueden señalar las relativas a medidas disciplinarias, método colectivo, separación del trabajo etc. y
- 4.- Las que fijan la duración del Convenio Colectivo de Trabajo, la extensión territorial en que surte sus efectos y las condiciones que deben seguirse para la renovación del Convenio Colectivo.

Kaskel y Hueck-Nipperdey, tuvieron a bien dividir el contenido del Convenio Colectivo en tres partes:

- 1.- Envoltura.- Que son las reglas sobre forma, duración, terminación, y revisión.
- 2.- Elemento normativo.- Constituido por el conjunto de normas destinadas a regir los Contratos de Trabajo; son: "todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los Contratos de Trabajo" y

3.- Elemento obligatorio.- Asegura Hueck-Nipperdey que "está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra cada una de las partes que celebraron el Convenio Colectivo de Trabajo.

Las partes de que se compone un Convenio Colectivo forman un todo, ninguna puede faltar pero la primera y la tercera constituyen el marco que recibe a la segunda, es decir que le da cabida. Todo el Contrato tiende hacia su elemento normativo y sus otros aspectos son los medios que aseguran su efectividad. Agregan: que es posible que al lado de los tres aspectos se encontrará un cuarto al que Lotmar llama transitorio. En lo personal pensamos que por su propia naturaleza la parte transitoria no forma parte del contenido del Convenio Colectivo de Trabajo.

A continuación, nos ocuparemos de la doctrina mexicana.

En el Derecho mexicano pocos son los autores que se han ocupado del estudio del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, a esto debemos agregar que los que lo han hecho no han uniformado su criterio, a diferencia de lo que ocurre con la doctrina extranjera así, el Lic. J. Jesús Castorena, dice al respecto del contenido de la figura que nos ocupa que los Contratos tienen por regla general un objeto simple, pero tratándose del Convenio Colectivo de Trabajo se nota, que este regula tal cantidad de materias, que resulta difícil tratar de fijar o establecer cuáles de éstas son substanciales y cuáles no lo son.

Inicialmente se tuvo una concepción del contenido del Convenio Colectivo de Trabajo que daba la idea de que sólo perseguía la determinación de las condiciones de trabajo de un grupo de trabajadores más o menos grande, que si bien es la parte medular del Convenio Colectivo hay otras cláusulas que él clasifica de la siguiente forma:

a.- Cláusulas que reproducen ventajas legales que generalmente no están consignadas en la Ley, sino que entrañan una regulación especial, que presupone me-



jas para los trabajadores:

- b.- Cláusulas que sancionan las condiciones de trabajo profesionales; que tienen origen en la imposibilidad de la Ley para agotar todas las condiciones de trabajo.
- c.- Cláusulas que sancionan las condiciones consuetudinarias; en ciertas regiones del país los trabajadores radicados en ellas disfrutaban de ventajas adquiridas por virtud de la costumbre y los Convenios Colectivos recogen esas ventajas y las incluyen dentro de sus especificaciones.
- d.- Y por último las que denominan "otras condiciones" mediante las cuales, el Convenio Colectivo de Trabajo tiende a agotar las condiciones de trabajo existentes a crear y establecer condiciones nuevas.

Rodolfo Cepeda Villarreal, trata el tema del contenido del Convenio Colectivo y encuentra dos tipos de cláusulas:

- a.- Cláusulas esenciales
- b.- Cláusulas accidentales o secundarias.

Y dice: en la doctrina simplemente se distingue el contenido esencial de aquel que no es esencial sino accidental; en la inteligencia de que se consideran formando parte del contenido esencial del Convenio Colectivo aquellas cláusulas con las que deben conformarse en forma imperativa, los Contratos Individuales de trabajo cuyas diversas cláusulas son indispensables para la existencia del Convenio Colectivo de Trabajo.

Por lo que toca al contenido que no es esencial sino accidental, son numerosas las cláusulas que lo constituyen y de las cuales hay tres categorías.

- a.- Disposiciones que no pueden ser consideradas dentro de las que reglamentan las celebraciones de los Contratos individuales por ejemplo: la previsión, la asistencia, etc.

- b.- Disposiciones transitorias: se estipulan en el momento de la celebración del Convenio Colectivo por ejemplo: estipular la aplicación retroactiva.
- c.- Disposiciones que se refieren exclusivamente al Convenio Colectivo de Trabajo por ejemplo el procedimiento para resolver controversias que surjan sobre interpretación o aplicación de una norma del Convenio.

Concluyendo con la exposición de estas doctrinas exponemos la aceptada por Mario De la Cueva, que es la de Kaskel y Hueck-Nipperdey con alguna variante, puede usarse en el derecho mexicano.

El Convenio Colectivo de trabajo comprende en consecuencia, las partes siguientes:

- a.- Envoltura,
- b.- Elemento obligatorio,
- c.- Elemento normativo,
- d.- Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Habiendo estudiado con antelación lo referente a la envoltura, pasamos a estudiar los elementos empezando por el obligatorio: mismo que está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que, al decir de Hueck-Nipperdey fijan las obligaciones que contraen hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Convenio Colectivo de Trabajo.

"El elemento obligatorio se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad -el Convenio Colectivo de Trabajo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la Asociación Profesional Obrera frente al empresario y de éste ante aquella".

El siguiente cuadro sinóptico nos ayudará a comprenderlo anterior:

- 1.- Aseguran la efectividad { Comisiones mixtas de conciliación y arbitraje.  
Sanciones a violaciones al elemento normativo, etc.
- 2.- Obligaciones a cargo de las partes. { Ejemplo: Local para Sindicato.  
Cláusulas de exclusión.

Las cláusulas del primer grupo según venimos sosteniendo afectan a la vida misma del Convenio Colectivo de Trabajo y en consecuencia, al interés profesional que representa el Sindicato; en tanto las segundas constituyen derechos subjetivos del Sindicato, cuya realización o ineficacia no afecta directamente a la comunidad obrera. La distinción, sin embargo, no es absoluta porque en último término, las dificultades jurídicas que sufra el sindicato tendrán que repercutir sobre la comunidad obrera.

Por lo que respecta al elemento normativo "según la idea generalmente aceptada en la doctrina extranjera se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios".

De la Cueva dice que es acertada la idea pero que es -- conveniente una mejor determinación.

Nuestros Convenios Colectivos comprenden, en su elemento normativo, dos series de cláusulas que pueden denominarse respectivamente, 1.- Condiciones individuales para las prestaciones de los servicios y 2.- Condiciones colectivas para las prestaciones de los servicios. Las dos series persiguen la misma finalidad, a saber: obtener mejores condiciones de trabajo-

para los obreros.

Como ejemplo de los primeros, tenemos la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc. en cuanto a las segundas tenemos las prestaciones que obtiene el trabajador del patrono.

Los tres elementos del Convenio Colectivo son esenciales a la Institución aún cuando no tienen la misma intensidad, estos se encuentran en estrecha relación pero cada uno lleva su propia importancia.

Por otro lado, el elemento normativo hemos dicho, comprende las condiciones de prestaciones de los servicios y se refiere a obligaciones de los patronos, obligaciones de los trabajadores, reglas sobre terminación, etc.

Este elemento por su especial inderogabilidad tiene el valor de una ley en tanto que el obligatorio, sólo tiene la fuerza del Contrato.

A continuación habremos de referirnos a las diversas cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo se dividen según Balella en:

- a.- Cláusulas esenciales.
- b.- Cláusulas accidentales.

Las primeras, se refieren a los Contratos Individuales en cuanto que regulan: horarios, descansos, fiestas, salarios, métodos de remuneración, tarifas, modos de ejecución del trabajo, el procedimiento de solución de las controversias individuales entre trabajador y patrono, la garantía contra la violación del Contrato Individual; vigencia del Convenio Colectivo aplicación territorial y profesional así como su duración.

En cuanto a los segundos, estos contemplan otras situaciones tales como:

Sanciones, procedimiento en las controversias sobre interpretación y aplicación, también las condiciones en que está subordinada la formación de los Convenios Colectivos de Trabajo, cláusulas de exclusión sindical, requisitos que deberán reunir los trabajadores para ingresar a la empresa, cláusulas que prevén la creación de Instituciones de previsión y asistencia, y otros.

Dentro de esta clasificación, existen cláusulas relativas a la remuneración como punto importante en la relación laboral y contemplan la división territorial, dado que se fija la retribución por zonas o en distinta categoría de establecimientos para la fijación de retribuciones mínimas.

También hay cláusulas relativas a las obligaciones de los trabajadores y son todas aquellas que se refieren al cumplimiento del: horario, forma de trabajo, descansos, vacaciones, faltas justificadas.

Otro tipo de cláusulas son las relativas a los Contratos individuales y son aquellas que regulan la duración, formación y fijación de indemnizaciones por despido injustificado.

Existen también las llamadas cláusulas de integración, que obligan al patrono a reincorporar a los trabajadores que han sido despedidos merced a un conflicto laboral.

En contraposición al anterior tipo de cláusulas existen las cláusulas de exclusión mismas que a su vez se dividen en cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación.

Aquí se presenta un problema de legitimidad ya que la cláusula de exclusión de ingreso es válida en tanto que no se opone al principio de libertad sindical; en virtud de que se tiene el derecho subjetivo de participar o no en un sindicato, pero se debe reconocer al mismo como titular o representante de los intereses profesionales, para que esta asociación tenga la fuerza y personalidad requerida para cumplir sus fines.

Esto se explica si entendemos que el patrón prefiere -- ocupar obreros no sindicalizados para así colocarse en un nivel más acorde con sus intereses.

La llevada y traída cláusula de exclusión es perfectamente válida en virtud de que el artículo 395 de la Ley en vigor, le da el lugar que debe ocupar, sin embargo esto no quiere decir que sea válida científicamente en virtud de que el derecho positivo no siempre reúne cualidades de licitud, puesto que en momentos puede ser totalmente ilícito, pero vigente de ahí que, "las leyes injustas por su oposición al bien general, no obligan en el fuero de la conciencia sino para evitar el escándalo y el desorden", afirma Sto. Tomás de Aquino.

Por lo que algunos autores, como Juan D. Pozzo nos dicen que la cláusula de exclusión por separación es en principio ilegítima, porque implica un cercenamiento a la libertad individual de asociación.

Este autor no acepta el hecho de que un trabajador al separarse del Sindicato o Asociación Profesional deba separarse del trabajo que ocupa, ya que esto implica el ejercicio de un derecho y no debe imponerse una sanción a una conducta lícita.

De igual manera, no se explica esta cláusula cuando el trabajador ha sido expulsado de la Asociación Profesional, porque ello implica confundir la autonomía de la Asociación Profesional con el poder derivado de la soberanía. Elevándose a categoría de poder público, dándole un carácter de derecho penal público al simple derecho disciplinario propio de un Sindicato.

Mucho se ha escrito sobre la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión al decir que viola los artículos 14, 16, 17 y 123 fracciones XVI, XXII, XXVII inciso H constitucionales fundándose en los siguientes argumentos:

El artículo 14 Constitucional, en su segundo párrafo dice: "nadie podrá ser privado de la vida, libertad, propiedades

posiciones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en los que se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". Como se nota este artículo regula dos garantías específicas a saber, la de audiencia y la de legalidad, la primera representada por el juicio, formalidades esenciales del procedimiento y tribunales previamente establecidos. La segunda representa una garantía de aplicación de normas expedidas con antelación al acto imputable. "Juicio es el conjunto de medios establecidos en las leyes para hacer posible la aplicación del derecho a cada caso de un modo impersonal y equitativo"; así lo afirma Noriega Cantú en sus apuntes de Garantías y Amparo, citando a Basols.

Se sobrentiende que al referirse a tribunales se refiere implícitamente a que son judiciales y que deben estar previamente establecidos.

Al referirse a formalidades esenciales se ocupa de que haya una demanda, que ésta esté a su vez fundamentada en la Ley, la consecuente notificación y el emplazamiento, la contestación a la demanda, los alegatos, las pruebas y en su oportunidad una sentencia condenatoria para que se ajuste a la acción ejercitada y a continuación la ejecutoriedad de la sentencia.

Por su parte el artículo 16 Constitucional señala: "nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Es muy claro el artículo anterior, al decir competente, es decir que actúe dentro de sus atribuciones constitucionales. Y más clara y contundente al requerir que los actos de la autoridad en cuestión, sean fundados en la Ley y agrega, que sean motivados. "...ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Sólo podrá hacer justicia un tribunal previamente establecido y no por tribunales especiales".

El anterior párrafo transcrito corresponde al artículo 17 Constitucional y abunda sobre el tema, siendo aún más claro.

Con lo anterior podemos ver visos de inconstitucionalidad en la cláusula de exclusión por separación ya que al ser aplicada, no se observan las formalidades esenciales en el procedimiento, no existen tribunales previamente establecidos y se violan las garantías de audiencia y legalidad, por que quien la aplica no es autoridad competente para privar de la libertad que tiene el trabajador. A más de que lo coloca en un dramático estado de indefensión que tiene como fin el desquiciamiento de las relaciones obrero patronales.

Por su parte el artículo 123 Constitucional fracción XVI reconoce la existencia social y jurídica de la Asociación Profesional y como consecuencia le reconoce el derecho de expulsión.

Pero, acertadamente afirma De la Cueva, "El Derecho disciplinario de la Asociación Profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho público penal y en nuestro derecho positivo actual, la Asociación Profesional carece de poder público".

Por otra parte, la fracción XXII se opone a la cláusula de exclusión al decir que el patrón no podrá despedir al trabajador sin causa justificada y el despido por petición del Sindicato no se justifica si existe la libertad de pertenecer o no a una Asociación Profesional.

Y la fracción XXVII inciso H habla de nulidad de cualquier estipulación que implique la renuncia de algún derecho consagrado en favor de los trabajadores, y, el artículo 395 dice "...esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa....".



Por su parte el Dr. Trueba Urbina, dice que las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los Contratos Colectivos de Trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se eliminó el escrúpulo de estimarlos inconstitucionales, en la legislación anterior se consideraban derechos de los Sindicatos su petición y su obediencia pero ahora la imposición de estas cláusulas podrán hacerse valer mediante la huelga en los casos de celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley.

Lo cual compagina perfectamente con el cúmulo de ideas que representa la Teoría Integral del Derecho Social enunciada por el maestro Trueba Urbina y que después de haber sido poliglorada está ganando muchos adeptos entre las nuevas generaciones.

¿Cuál es el sistema que sigue la legislación mexicana con respecto al contenido de la figura jurídica que nos ocupa?

El artículo 391, a diferencia de su correlativo en la Ley derogada, aumenta tres cláusulas más y deroga la tercera del artículo 47, referente a la intensidad del trabajo, pero aún así es criticada de insuficiente por algunos y de otros recibe la crítica de que este artículo es tautológico porque su última fracción es suficiente para cumplir con su propósito.

Este artículo, enumera el contenido de la siguiente forma:

- I.- Nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

De la lectura del anterior artículo transcrito, se infiere que las primeras seis fracciones componen los requisitos indispensables que deberá contener todo Convenio Colectivo de Trabajo por lo que es válido llamarlo Contenido esencial, ya que si no se presenta alguna de estas fracciones, no nace a la vida jurídica este Convenio Colectivo de Trabajo.

Por su parte la fracción VII representa una puerta que el legislador deja para que se manifieste la voluntad de las partes y estipulen cuántas cláusulas sean convenientes y que constituirán el contenido accidental como anteriormente vimos que lo llama el maestro Cepeda Villarreal.

Por otra parte, vemos, que el elemento normativo se compone por las condiciones generales para la prestación individual del trabajo.

De la Cueva consiera, que es deficiente el artículo por que no se ocupa de la previsión social y el derecho individual -se refiere al artículo 47 de la Ley derogada, pero es aplicable a la legislación vigente- pero esto lo salva, el contenido de todo el título.

El elemento obligatorio por su parte no está tratado en el artículo que se ocupa del contenido, pero es tratado por las cláusulas de ingreso aún cuando algunos autores la incluyen en el reglamento interior de trabajo.

De la Cueva, refiriéndose al artículo 47 derogado -pero aplicable también al artículo 391 de la Nueva Ley Federal de Trabajo- dice que no obstante sus deficiencias, parece tener un importante sentido pues significa que las cláusulas relativas a sus... primeras fracciones son esenciales.

Una vez que las partes se ponen de acuerdo sobre dichas cláusulas el Convenio Colectivo adquiere existencia jurídica, o mejor, no necesita de otras cláusulas para tener existencia jurídica; Se podría afirmar que dichas cláusulas, a los ojos de la Ley, constituyen el contenido indispensable del Convenio Colectivo; si faltan la Institución está incompleta, pero

una vez dadas, el Convenio Colectivo, aún insuficiente en su contenido, está formalmente completo.

Estas conclusiones tienen gran importancia: si las partes han convenido en las cláusulas legales y cumplido las condiciones de forma, el Convenio Colectivo de Trabajo es perfecto y a él habrán de sujetarse las partes, las deficiencias de que adolezca serán subsanadas conforme a la Ley, pero ninguno de los autores, de la Institución, durante el período de vigencia podrá solicitar su revisión o complementación. En cambio, si faltan las cláusulas de ley el Convenio Colectivo de Trabajo es incompleto y podrá pedirse en todo tiempo, la consignación de las cláusulas legales (o bien, no ha nacido).

Hasta aquí dejamos lo referente al contenido del Convenio Colectivo de Trabajo para dar comienzo al capítulo referente a la naturaleza jurídica de esta figura jurídica.

## CAPITULO III

### NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Fijar cuál deba ser la naturaleza jurídica del vínculo que se forma en virtud de la celebración de un Convenio Colectivo de Trabajo, da lugar, sin duda a un tema que se ha abordado en forma apasionada y muy amplia, por aquellos que se ocupan de la investigación jurídica en sus distintas épocas, lugares y formas.

Todo esto motivado por que saltan a la palestra ciertas interrogantes acerca de ¿cuál es la base jurídica de su obligatoriedad?; ¿cómo es que los trabajadores quedan obligados por un acto jurídico en el cual no han intervenido?, cuestión muy debatida dice García Oviedo, es la concerniente a indagar el carácter jurídico de esta Institución. ¿Es un Contrato? caso afirmativo, ¿qué clase de Contrato será?, ¿Es, por el contrario, una figura jurídica especial, al margen de las figuras jurídicas ordinarias del derecho privado?.

De esta forma, a continuación nos vamos a referir a las distintas teorías que tratan de dar luz al tema. La mayoría de los tratadistas han resumido las teorías en tres grandes grupos que son los siguientes: Teorías civilistas, teorías de transición sociológicas o eclécticas y teorías jurídico sociales.

#### Respecto a las teorías civilistas.

La principal característica de estas teorías, como es fácil imaginarlo, es el supremo individualismo y la autonomía de la voluntad como base de la conducta lo que es lógico, si atendemos a lo aseverado por De la Cueva, en el sentido de que "sólo se admitía como un dogma la división entre derecho público y derecho privado" seguramente, como una reminiscencia de aquella definición hecha por Ulpiano; *Publicum ius est quod ad statum rei romanae spectat...privatum quod ad singulorum utilitatem*, y sólo aceptaba como fuentes de las obligaciones, bien al Contrato o la Ley.

Por otra parte el derecho del trabajo estaba subordinado y confundido en el derecho privado y al Contrato de Trabajo se le conocía y se catalogaba dentro de una figura llamada "arrendamiento de servicios" tratando de asimilar esta institución con un Contrato por aquellos días conocido del derecho común.

Para estas teorías, todas las obligaciones que contraen las partes pactantes, derivan directamente de ese acto jurídico. Sin embargo debido al rigorismo formalista del derecho civil no compaginaba esta figura que encerraba un complejo de relaciones de difícil asimilación con cualquiera de los tradicionales pensamientos civilistas.

Para la época mencionada, la concurrencia del interés individual con el profesional, representaba una auténtica revolución que planteaba, una multiplicidad de problemas que la doctrina no estaba capacitada para entender en toda su amplitud. Por lo que la interpretación, tuvo que derivar necesariamente en el interés individual para explicar el Convenio Colectivo de Trabajo y tomando como base la autonomía de la voluntad individual no pudieron explicarse la naturaleza de la figura que nos ocupa.

#### Teoría del mandato.

El mandato, es un contrato en virtud del cual una persona llamada mandatario se obliga a ejecutar a cuenta de otra llamada mandante los actos que ésta le encargue. Aplicando lo anterior, el sindicato sería el mandatario y los trabajadores vendrían siendo los mandantes.

Se consideró que las obligaciones de un Convenio Colectivo de Trabajo se derivan de un contrato de arrendamiento de servicios, que celebra la Asociación Profesional en representación de todos y cada uno de sus asociados, con el patrono y que la causa de dicho mandato la constituyen los estatutos de la propia Asociación Profesional y los socios desde el momento en que lo eran conferían su voluntad a la asociación Profesional para que esta realizara actos a cuenta de ellos.

### Crítica.

La principal enderezada contra esta teoría tiene su fundamento en la inderogabilidad de las cláusulas colectivamente pactadas, por un Contrato individual celebrado entre un trabajador y un patrono.

Si el trabajador se obliga en virtud de su propia voluntad la cual se manifiesta al través del Sindicato que lo representa, nada impediría que el patrón y el trabajador cambiaran las condiciones primarias a las que originalmente se habían obligado, por otras.

### Teoría de la fórmula del acto múltiple o complejo.

En la que el sindicato es mandatario común de todos los asociados y sus actos los unía en uno solo. Todos los compromisos contraídos por los mandantes por medio del mandatario común; y los mandantes se obligaban con el patrón, con el sindicato y con los demás socios a no revocar su mandato.

### Crítica.

Si el sindicato es un simple mandatario de los asociados por qué razón aparece obligado también él, si una vez celebrado el acto que le confiere el mandato, el mandatario debe desaparecer de la relación jurídica y, en este caso el sindicato, por sí mismo queda obligado a cumplir con el Convenio Colectivo de Trabajo.

### Teoría de la gestión de negocios.

Esta teoría apareció con el fin de corregir los anteriores defectos y dice que el sindicato al celebrar el Convenio Colectivo de Trabajo, no actúa como mandatario sino como gestor de negocios de los asociados y los efectos de su actuación debían regirse por las normas del cuasi-contrato.

### Crítica.

No puede explicar la relación jurídica entre el asociado, que no estuvo presente en la Convención y su patrón.

Por otro lado la gestión de negocios sólo surte efectos cuando es ratificada por el dueño del negocio, y aparece el -- problema de que en un momento dado, uno o todos los trabajadores no ratificasen el pacto colectivo ¿impedirían con esto su validez?, es evidente que no.

Otra crítica es la siguiente ¿cómo puede considerarse gestor de negocios de determinados trabajadores que votaron en contra de la ratificación del Convenio Colectivo de Trabajo a un sindicato?. Al no lograr justificar su cometido la anterior teoría dá lugar a otra:

Teoría de la estipulación a favor de tercero.

Esta teoría fué preconizada por Reynaud y Planiol.

En toda estipulación, se advierte en tres sujetos un estipulante, que viene siendo el sindicato y actúa sin mandato -- previo; un promitente, que en este caso sería el patrón y un -- beneficiario, que siguiendo este orden de ideas serían los tra**ba**jadores.

Crítica.

La teoría es sin duda atractiva por que es superior a -- las anteriores pero aún adolece de defectos técnicos que la -- hacen ineficaz. Por ejemplo si los trabajadores son simples -- beneficiarios no adquieren obligación alguna y están faculta -- dos para rehusar la estipulación.

Sabemos que las convenciones, no sólo contienen estipu -- laciones favorables o graciosas al trabajador, sino que contie -- nen algunas gravosas que se manifiestan en deberes.

Por otro lado, la estipulación a favor del tercero re -- quiere aceptación tácita o expresa del beneficiario, de tal -- suerte que el beneficio puede ser renunciabile, cosa que no com

pagina con la doctrina laboral en cuanto a irrenunciabilidad - de las cláusulas favorables.

Además, coloca a los trabajadores en un plano de terceros en una relación jurídica en la que es parte el sindicato - al cual pertenece, es decir, del cual forma parte.

Gallart y Folch, dice, aunque se rechace como nosotros rechazamos el exíguo papel del mandatario civil o del gestor - de negocios que las anteriores teorías atribuyen al sindicato - profesional en la negociación y conclusión de las convenciones colectivas, no podemos tampoco admitir una tan completa desintegración entre el sindicato y de los que del mismo forman parte, que podamos considerar a éstos, como terceros precisamente con referencia a aquellas actividades de regulación profesional que fueron el principal y quizá el único objetivo buscado al formular la Asociación.

Por otro lado, la estipulación debe ser la parte y no - el todo de un Contrato; y lo favorable no debe ir condicionado a ciertas obligaciones.

Al recibir estas críticas los autores civilistas, que - pretendían enmarcar al Convenio Colectivo de Trabajo dentro de los contratos civiles, Marcel Nast, a quien cita Gallart y - Folch, elaboró la teoría siguiente:

Teoría de la personalidad moral ficticia de la Asociación Profesional.

Partiendo del principio de que la Convención Colectiva - no tiene una naturaleza especial, sino que se trata de una simple Convención (Congreso) celebrada por una colectividad, en - beneficio de sus miembros; que la personalidad moral de esa colectividad es puramente ficticia ya que el sindicato se identifica con cada uno de sus componentes que son realmente los tratantes.

Se pretende demostrar que el sindicato tiene una perso-



nalidad moral ficticia para salvar el escollo que representaba el considerar como un tercero al agremiado. Y, decía que los miembros del sindicato se comprometían a través del sindicato - por lo que la Convención se concluye por los miembros mismos, - por lo que quedan directamente obligados.

### Crítica.

Los sindicatos, adquieren personalidad jurídica anterior a la celebración del Convenio Colectivo de Trabajo y los derechos que tienen lugar con el mismo, son irrenunciables y las cláusulas que forman su contenido son de aplicación ineluctablemente obligatoria.

Tampoco esta figura puede deshacerse del añejo principio de derecho privado que dá especial relevancia a la autonomía de la voluntad.

### Teoría del Contrato de adhesión.

Entonces, y ante tanto fracaso se pensó que el Convenio Colectivo de Trabajo debía ser un Contrato de adhesión, puesto que aquí una de las partes no puede disponer libremente de su conocimiento y sólo se limita a aceptar las condiciones que le impone la otra parte; así, los trabajadores se adherían a las condiciones estipuladas por quienes celebraban el Convenio Colectivo de Trabajo.

### Crítica.

No se acepta en virtud de que el Contrato de adhesión no es en sí, un verdadero contrato por lo que "ello equivale - asimismo, dice García Alonso, a olvidar que el acto de adhesión en el Convenio Colectivo puede ser nacido de la propia voluntad de quienes se adhieren o bien, puede, por el contrario ser un acto decretado por el Estado"; en cuyo caso no hay comentario porque se trata ya de un acto y no de un Contrato.

La postrer intentona de los doctrinarios civilistas está representada por la llamada teoría del Contrato Innominado.

Que tiene caracteres eclécticos, y fué Des Landres, según Gallart y Folch, el que creyó superar los obstáculos habidos, combinando el mandato y la estipulación a favor de tercero, dando lugar a una nueva figura jurídica contractual, que fué clasificada dentro de los Contratos Innominados. Y, resulta que considera al sindicato de trabajadores como mandatario de los mismos, pero a la vez como parte del contrato como lo es el que estipula a favor de tercero, considera sin embargo que no existe un mandato en estricto rigor, supuesto que no existe representación expresa porque el mandatario no desaparece de la relación jurídica una vez concluido el Convenio sino que continúa interesado y obligado a su cumplimiento, tampoco lo considera como una mera estipulación en favor de tercero porque no se cumplen todas las condiciones requeridas por la legislación civil.

Con lo que salva los límites de la estipulación basando se en el artículo 1107 del Código Civil Francés, que faculta las celebraciones de Contratos que no regule dicho Código.

### Crítica.

La crítica más contundente que se ha enderezado contra esta posición, es la expuesta por H. Crepin, quien dice nos parecen bien fundados -se refiere a los argumentos de Des Landres- en lo que concierne a cada una de las concepciones jurídicas que se ensayaba de adoptar a la Convención Colectiva.

Pero, ¿por qué intentar edificar una teoría nueva sobre bases que consideradas con anterioridad una a una carecen totalmente de solidez?. Sin embargo lo que es obvio para unos no lo es para otros.

### Teorías de transición, sociológicas o eclécticas.

Una vez que se hubo demostrado la insuficiencia de los conceptos civilistas basados en los principios clásicos del derecho común, para explicar la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo surgieron las llamadas teorías de transición como las llama Gallart y Folch, o como las llama Alonso -

García doctrinas sociológicas, mismas, que haciendo a un lado el añejo principio de la autonomía de la voluntad individual, pero todavía enmarcadas dentro de los principios propios del derecho común, se abocaron a desentrañar la naturaleza jurídica de nuestra figura, por lo que debían ser necesariamente tímidos y conservadores.

Así, aparece la teoría del pacto social.

Esta teoría se debe a De Visscher y a Crepín quienes -- afirmaban que por el hecho de asociarse en un sindicato, se -- comprometen los asociados a someter su voluntad individual a -- la colectiva resultante del voto mayoritario en todo aquello -- que se refiere a la relación de trabajo.

Y, Crepín agrega que si no hay pacto social o inteligencia previa que haga depender de un fin comúnmente perseguido, todos los actos ulteriormente contraídos no puede haber conven ción Colectiva sino un conjunto de Contratos Individuales a re serva de una ratificación con efectos retroactivos que equiva lga a un pacto social previamente concluído.

Esta teoría se funda en la tesis del Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau "el sometimiento de la voluntad indivi -- dual a la mayoritaria le dá fuerza de ley de grupo o comuni -- dad".

### Crítica.

Esta teoría aspiraba cuando menos a explicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo intersindical, pero dejaba sin base jurídica otras formas convencionales colectivas, como la pactada entre un grupo de patrones y una representación circun stancial de obreros, un comité de huelga.

Otra crítica dice que no hace sino dar una explicación sociológico-política saliéndose del campo jurídico que nos ocupa.

Gallart y Folch, dice que es acertada en cuanto a que -

la organización sindical puede ser considerada como la base y fundamento de la Convención Colectiva; pero en cambio violenta su significación ya que deja totalmente la autonomía de la voluntad en manos del sindicato, en materia de regulación futura del trabajo.

Actualmente, sabemos que generalmente ni la fórmula de adhesión ni los mismos estatutos de un sindicato, autorizan a suponer el compromiso de sumisión o la renuncia expresa de la voluntad individual a las formas convencionales colectivas.

"¿El Estado en un momento dado, -se pregunta Gallart y Folch- podría abstenerse de intervenir en la formulación de -- una Convención Colectiva, en cuanto a ordenador de la vida pública, por considerarla un simple fenómeno de contratación civil?"

Pensamos que no, sobre todo en la época de estatismo y centralismo creciente que vivimos.

#### Teoría de la solidaridad necesaria.

André Rouast, otro autor citado por Gallart y Folch, -- propone esta solución: que es más elaborada y explica la obligatoriedad del Convenio Colectivo de Trabajo por la necesidad social de subordinar el interés individual al colectivo, mediante la sumisión necesaria a una solidaridad de todos los -- que están en una situación análoga, sumisión que engendra "un derecho colectivo superior a los derechos individuales".

Existe una analogía muy marcada entre la teoría de la -- solidaridad necesaria y las teorías contractuales que explican la naturaleza jurídica del concordato preventivo de la que -- bra, porque en estos la minoría disidente queda obligada por -- la voluntad de la mayoría.

En tal orden de ideas, el Convenio Colectivo es producto de la voluntad contractual expresada por la mayoría.

#### Crítica.

Sin embargo "aún cuando plantea con gran acierto al problema y señala el camino que conduce a la única solución satisfactoria su preocupación por no salirse del marco civilista, - limita los vuelos de la explicación doctrinal que apunta, privándola de los desenvolvimientos que la enunciación de su principio fundamental hacía esperar", piensa Gallart y Folch.

Otra crítica y de fondo, es que no es aceptable porque en el Convenio final de la suspensión, priva el interés individual, que se ve subordinado a una voluntad mayoritaria pero siempre en su propio beneficio y, para impedir que los ignorantes, empecinados y ventajistas puedan, con su resistencia perjudicar los intereses de cada uno de los acreedores afectados por la suspensión, cosa que no sucede así en el Convenio Colectivo de Trabajo en donde siempre prevalece el interés colectivo de clase, que generalmente coincide con el interés individual.

La teoría es más elaborada y sugestiva que las anteriores y apunta, sin lugar a dudas la directriz a seguir; como lo veremos al referirnos a la teoría de la representación legal.

Esta teoría tiene lugar en Italia, por conducto de Ranelletti, y manifiesta que la obligatoriedad de las normas establecidas en los Convenios Colectivos, deriva de la personalidad jurídica que tienen los sindicatos legalmente reconocidos para representar a todos los miembros de la profesión, empresa o rama industrial de que se trate, estén o no adheridos a él - en toda la jurisdicción territorial.

#### Crítica.

Es criticado porque tiene como base un ordenamiento legal muy particular, diríamos especial no aplicable en otros países, fuera de Italia, además obliga al individuo a dar un poder obligatorio legal en contra de su propia voluntad, pues no existe pluralidad de voluntades sino un ente orgánico, es ecléctica sin duda, porque, vuelve al contractualismo y lo combina con la teoría de la representación.

La teoría del uso o costumbre industrial.

Tiene como expositores a Conbert, Pic y Garraud sostienen estos, que es la costumbre o los usos industriales la razón de la fuerza obligatoria de los Convenios Colectivos de Trabajo.

### Crítica.

Esta teoría es ineficaz porque la costumbre como fuente de derecho, requiere la repetición constante de determinados hechos o actos, una cierta permanencia en el tiempo y la conciencia de quienes la observan de que se trata de una ley, como decían los romanos *Diuturna inveterata consuetudo*, cosa que se contrapone a la realidad del Convenio Colectivo de Trabajo ya que éste por su propia razón de ser es cambiante, de acuerdo con las condiciones económicas del momento.

En nuestra legislación como lo vimos en su oportunidad los Convenios Colectivos de Trabajo no pueden ser mayores de dos años debido al desequilibrio económico que sufren en ese lapso los factores de la producción.

### Teorías jurídico-sociales.

Una vez que se hubo notado la ineficacia de las teorías civilistas y las de tipo ecléctico para explicar la figura jurídica que nos ocupa, se pensó en la adopción de nuevas fórmulas de carácter jurídico-social.

Tuvo mucha influencia en el tipo de sistema la intervención del abate Lemiere en la discusión que se promovió sobre el fundamento jurídico de la Convención Colectiva, a raíz del proyecto de la Ley de Contratos de Trabajo que presentó un ministro de Comercio de industria y trabajo, ante la Cámara de Diputados Francesa en 1906. Lemiere, manifestó que las Convenciones generales relativas al trabajo son especies del género Contrato, todo lo que convenga al Contrato propiamente dicho es aplicable a estas convenciones.

Y, es esencial en el Contrato que no obliga sino a los que lo han consentido y en la medida que lo han consentido.

Pero el Convenio Colectivo, va más allá del consentimiento de las partes que se encaminará forzosamente, hacia una organización obligatoria del trabajo que encadenará las voluntades individuales, pero para llegar a esta organización obligatoria del trabajo no se seguirá el camino del Contrato libremente consentido.

Entre un Contrato que liga sólo a los contratantes y la ley que obliga a todos, debe existir algo intermedio que será la Convención de Trabajo que se impone a todos los que sean del mismo oficio o que viven en el mismo país, esto pone de manifiesto la imposibilidad de solucionar el problema en el campo del sistema civilista individualista, por lo que es necesario pasar de un sistema jurídico a otro, renovar las bases fundamentales, por esto Gallart y Folch dice: la nueva construcción doctrinal, que, debía asentarse sobre un bloque jurídico de anchabase que dé fundamento no solo a los Convenios de Trabajo sino a otras Instituciones análogas adyacentes y, esta construcción doctrinal la presentan: Duguit, Hauriou, Kelsen, Gurvitch entre otros.

Máximo Leroy, expone la teoría llamada del sindicalismo integral.

Considera a la asociación Profesional como una entidad autárquica, y soberana en relación con sus miembros, frente a un derecho civil individualista nace el sindicato como un derecho de agrupaciones profesionales, goza de poder para imponer sus normas frente a sus miembros y por ello obliga a éstos la pactación contenida en el Convenio Colectivo, siendo una ley sindical.

### Crítica.

Analizándola, nos damos cuenta de que se va acercando a una situación real, pero aún no puede dejar los defectos. Y, no se puede considerar a un sindicato completamente radical que esté por encima de todo y de todos, con lo cual no existe forma de encontrar la esencia misma del Convenio Colectivo de Trabajo pues exige acuerdo entre dos sujetos pactantes.

Teoría del objetivismo solidarista de León Duguit, quien valiéndose de los sistemas sociológicos de Augusto Comte en su aspecto positivista y el solidarismo de Bourgeois y Durkheim - elabora en forma por demás clara su concepción, en la que el -- Convenio Colectivo de Trabajo aparece como una Convención-Ley.

La originalidad de Duguit -afirma Gallart y Folch- consiste en haber aplicado el positivismo a la crítica jurídica, - llevándola hasta la última consecuencia, y haber erigido este -- solidarismo en base de la constitución del nuevo derecho que -- con esa crítica demolía.

Para Duguit, el Convenio Colectivo de Trabajo es una categoría absolutamente nueva, y sobre todo, fuera de los cuadros tradicionales, es una Convención-Ley que se ocupa de regular -- las relaciones de dos clases sociales, es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, - el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos - individuales entre los miembros de estos grupos.

Añade a su exposición, que los conceptos de Convención - y Ley no se oponen no son excluyentes ya que la ley en su criterio o concepto más elevado no es una imposición arbitraria sino que es, un reconocimiento a una situación real que es impuesta -- aún al legislador por lo que no hay inconveniente en considerar que ciertas leyes son una regla establecida por un acuerdo de -- voluntades pactado entre dos grupos sociales y sancionado por - el Estado.

Maxime, si se toma en cuenta la evolución que está su -- friendo el derecho público en el sentido de que la autonomía del Estado desaparece en razón directa de la desaparición de la del individuo, es decir, que a medida que desaparece el dominium -- particular desaparece el imperium del Estado.

#### Crítica.

Es la más elaborada y tiene muchos aciertos tales como - considerar a la Convención Colectiva como un acto unión, pero -



en cambio, adolece del defecto de ver exclusivamente el aspecto objetivo olvidándose del subjetivo, "con referencia al solitarismo bástenos consignar que dentro del sistema jurídico del profesor de Burdeaux, el fenómeno jurídico-social de las Convenciones Colectivas tiene una explicación coherente y deja de constituir la embarazosa paradoja que había venido siendo en los sistemas jurídicos civilistas a base exclusivamente subjetivista", por otro lado, esta definición del acto jurídico es insuperable y sirve como base para exponer su teoría.

### Teoría del Institucionalismo jurídico.

Expuesta por Hauriou, sostiene que el derecho no tiene un origen único, y que en la vida social no solamente existen relaciones entre individuos, pues la vida social es orgánica y las diversas formas de organización dan lugar a instituciones tales como el Estado.

Que es la organización creada sin que sea necesario que tenga existencia física; con lo que una institución puede ser una técnica jurídica.

Respecto al Convenio Colectivo sostiene que a la fecha se haya en un período de transición, que va de un simple acto jurídico de existencia efímera, a convertirse en una institución que será el elemento de orden, el elemento jurídico dentro de la institución en que se verá transformada la empresa, o la rama industrial.

Afirma también que una institución crea derecho para sí misma, que vive dentro del orden jurídico total, con la misma validez del derecho objetivo. El Convenio Colectivo tiene apariencia de Contrato pero le falta la libre discusión, con lo que se vuelve una simple adhesión.

Dice que el Convenio Colectivo es una institución social que permanece por encima de la voluntad del hombre, una institución social consiste esencialmente en una idea objetiva transformada en obra social por un fundador, idea que enseguida recluta adherentes en número indeterminado en su núcleo so-

cial propio y, somete a su servicio las voluntades subjetivas indefinidamente renovadas.

Cuché, discípulo de Hauriou clasifica las instituciones en: Instituciones regla, Instituciones mecanismo e Instituciones organismo. Siguiendo el orden de ideas el sindicato sería una Institución organismo y el Convenio Colectivo una Institución regla.

Gounot otro de sus discípulos considera a la Convención Colectiva como la carta o estatuto de una institución cuya base social es la agrupación productora como organismo colectivo con vida propia.

El principal acierto de esta teoría, es sin duda la explicación relativa a la obligatoriedad del Convenio Colectivo y aún de los que no son miembros del sindicato firmante, pues son miembros de la comunidad productora y tienen que someterse a sus disciplinas.

Gallart y Folch, dice "hay un concepto de la regla de derecho más amplio que el simple formalista de la ley, concepto que permite, sin dificultades, dar a la Convención Colectiva una significación de ordenación normativa indiscutible y el fenómeno asociacionista, pierde todo carácter contractual para constituir una figura jurídica propia".

#### Teoría del normativismo.

Contra el subjetivismo jurídico, se levantó Hans Kelsen al exponer su teoría del normativismo, que parte de la distinción hecha entre el mundo físico que se rige por la ley de la causalidad o leyes del ser y el mundo social que se encuentra sometido a la normatividad es decir a las leyes del deber ser. Y, agrega que si el mundo jurídico pertenece a un ordenamiento puramente normativo todo lo que no tenga carácter de derecho positivo es metajurídico.

Proclama la absoluta fusión del Estado y del derecho lo

que representó una herejía a los oídos de los juristas y recibió críticas de una sutileza filosófica que raya en lo ridículo al decir que el absoluto, como tal no existe, olvidando, -- que para generalizar es necesario exagerar.

Para Kelsen no existe otro derecho que el derecho positivo; porque no es un sistema de imperativos, sino de juicios -- por ejemplo si A es, debe ser B.

Según la teoría Kelseniana, el Convenio Colectivo se refugia en el Estado pues si no puede apoyarse en una norma positiva que disponga su obligatoriedad, se trata de una ficción.

#### Crítica.

Históricamente no se justifica la doctrina Kelseniana, -- pues todos los Convenios Colectivos empiezan a celebrarse sin que intervenga el Estado debido a la necesidad real, es decir a las condiciones determinantes objetivas de hecho.

Gallart y Folch, quizá el que lo critica con más ahinco dice "ciertamente que la concepción Kelseniana con todo y su fundamental positivismo, y quizá a causa precisamente del mismo ha sido considerada como la última manifestación y por última más acabada y sutil del absolutismo legalista frente a la espontaneidad jurídica social".

#### Teoría del espontaneismo jurídico social.

Expuesta en principio por Ehrlich, considera que el elemento esencial de la realidad jurídica, es el orden pacífico -- que regula la vida interior de las asociaciones y la colaboración común en su seno asegura que además del derecho estatal -- existe un derecho social el cual se manifiesta mediante ordenamientos jurídicos autónomos de los grupos.

El derecho estatal, reglamenta una mínima parte de la vida social y que siempre, está en retraso con relación al derecho social, que por su propia naturaleza es dinámico, viviente y concreto por ello, el derecho estatal, debe sujetarse a la --

primacía del social.

"Los tribunales, son órganos de la sociedad y ese carácter lo conservan siempre pues al dictar sus resoluciones no se someten exclusivamente a la ley, sino que cuentan con las prácticas de los tribunales, la doctrina, la costumbre y el uso".

Gurvitch y Sinzheimer, continúan la primera etapa del derecho social, considerando que las normas del Convenio Colectivo constituyen derecho objetivo basado en una Convención que encuentra su apoyo en los dos factores de la producción, que son los que los sancionan directamente; así, dichas normas son el resultado de la autonomía jurídica expresada en el acuerdo de las partes y los obligan en forma imperativa.

"La fuerza obligatoria de los Convenios Colectivos es la sociedad económica adyacente con su orden jurídico inorganizado preexistente a los acuerdos".

Consideran también, que el medio jurídico industrial es una lucha entre los órdenes jurídicos, uno de integración que emana de la comunidad productora y el otro de subordinación, derivado de la superestructura de la vida económica a la que la propiedad y el capitalismo han pervertido en el sentido de la integración social.

De esta lucha, resulta el pacto que le pone fin y que no es sino el Convenio Colectivo de Trabajo.

**Crítica.**

Pone de manifiesto el proceso de formación del Convenio Colectivo dentro del seno de una agrupación económico-social y la reivindicación de la misma como el medio jurídico propio del Convenio Colectivo de Trabajo lo cual, es cierto, así como cuando se refiere al reconocimiento de la autonomía jurídica; pero su error consiste en dar primacía al derecho social sobre el derecho público con lo que se crea la perfecta anarquía y no se explican aquellos actos del Convenio Colectivo que sur-

ten efectos por simple homologación como es el caso de los Contratos-ley.

#### Las teorías del derecho público.

Surgen, al ver que no hay adecuación entre teorías civilistas, sociológicas, y jurídico-sociales; para resolver el -- problema de las instituciones jurídicas, contando además con -- el intervencionismo creciente del Estado, aunado al imperio -- del mandato contenido en el Convenio.

La primera teoría es la llamada de la ley delegada, que como es fácil suponer, supone que hay delegación del poder legislativo del Estado, en los organismos profesionales.

#### Crítica.

No se acepta porque una delegación de poder público solo opera a nivel de entes con calidad de públicos. Y, la ley creada por el Convenio Colectivo no posee las mismas cualidades de la ley expedida por el Estado.

#### La teoría del reglamento administrativo.

Dice, que el Convenio Colectivo es el reglamento administrativo que lleva implícito el desarrollo y adaptación de preceptos anteriores a una esfera o ámbito de vigencia personal, temporal o territorial que tiene su fundamento en un acto de homologación de parte del Estado.

#### Crítica.

Se le critica en el sentido de que el reglamento administrativo es producto de una manifestación unilateral de voluntad, cosa que no opera en el Convenio Colectivo.

Otra teoría es la del reconocimiento jurídico del grupo profesional.

Dice que el valor jurídico normativo del Convenio Colectivo

tivo no nace de que el Estado otorgue una función reguladora a los sindicatos, sino que es impuesta al Estado como realidad o condición de hecho.

#### Crítica.

Se asemeja a aquellas doctrinas que dicen que los grupos sociales tienen fuerza suficiente para crear su propio derecho.

#### Teoría corporativa.

Dice que el sindicato es un ente autárquico corporativo pero subordinado a los intereses del Estado, a quienes les corresponde su vigilancia.

#### Crítica.

No resuelve el problema del Convenio como acto jurídico-unitario.

#### Teoría del derecho social.

Cepeda Villarreal dice que en la actualidad se nota un nuevo impulso a la idea de considerar que no existe razón de ser en la distinción de derecho público y privado y, que aún cuando tal distinción continúe, el derecho del trabajo sustantivo no encaja dentro de la misma, ya que si bien es cierto que tiene muchos caracteres similares con las normas de derecho público también lo es que tiene algo más que se asemeja a los caracteres del derecho privado de donde se afirma, que su característica es autónoma y especial que le merece el calificativo de derecho social, con sus efectos de tutela y protección de la clase obrera, es decir que agrega esto al concepto de Gurvitch acerca de la reivindicación del trabajador.

García Oviedo, afirma contundentemente, "nos hallamos en la era del derecho social. Es corriente llamar socialización del derecho a la tendencia que hace de los intereses colectivos total o de grupos o del titular en cuanto a gente profes-

sional, eje y objetivo de toda ordenación jurídica. En el clásico sistema del individualismo no hay más que individuos, entes, voluntades, poderes, abstracciones. En un derecho socializado hay colectividades, intereses de grupos, sujetos profesionales".

Guryltch, habla de la existencia actual de un derecho social al lado del derecho individual infinitamente más amplio - que el derecho del Estado. Estima que cada grupo tiene el suyo.

En el orden del trabajo, la tendencia social ha alcanzado su máxima expresión. El Convenio Colectivo en cuanto ordena el régimen del trabajo y eventualmente el de la producción tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley pero no una ley parlamentaria sino convencional-pues no emana del órgano legislativo constitucional, sino de los propios factores de la producción, es una especie de ley intersocial.

Dos frases lapidarias, afirma Krotoschin, a quien cita - Sánchez Alvarado de la Organización Internacional del Trabajo- apadrinan por así decir al derecho del trabajo en su nacimiento como disciplina autónoma y, desde su origen, le inspiran la vocación para ser uno de los abanderados del derecho social moderno: "el trabajo no es una mercancía" y "la libertad de asociación es esencial para el trabajo constante" (según el texto reformado de la llamada Declaración Philadelphia 1944).

Krotoschin, considera que el derecho social solo gracias a determinadas circunstancias que se han presentado en nuestro siglo se identifican con el derecho del trabajo y con el derecho de seguridad social y, que en realidad, tiene un sentido - más amplio que comprende también otras materias, o bien es simplemente sinónimo de un determinado criterio interpretativo aplicado al derecho en general.

El concepto genuino de derecho social no tiene contornos jurídicos firmes.

En nuestros días la existencia de grupos o estamentos --

con derechos peculiares y privativos es inobjetable dando un nacimiento a instituciones que no pueden encuadrar ni dentro del derecho público ni dentro del derecho privado por ello, afirma Sánchez Alvarado; se habla insistentemente del tertius genus o sea el derecho social.

Agrega el autor citado que "resulta injusto el insaciable afán de lucro del individuo, el que inescrupulosamente se vale de los medios más perversos para obtener una ventaja o beneficio de otro. No, ningún individuo o corporación tendrá el derecho de alcanzar un lucro en perjuicio de la colectividad.

Cuando logremos que estos principios sean una realidad, se habrá alcanzado tal evolución que todo el derecho será social".

Conviene agregar junto con el Dr. Trueba Urbina que el derecho social debe tener como fin, mediante normas tutelares y proteccionistas, la reivindicación de las clases socialmente marginadas, lo que supone en sí, una ortodoxia revolucionaria de insospechable trascendencia.



## SEGUNDA PARTE

### REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

#### 1.- NATURALEZA DEL DERECHO DE REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Una vez que hemos cubierto la parte introductoria, de este trabajo, procedemos a adentrarnos en la parte medular de -- nuestra tesis, medular, porque se trata del tema central de la misma, mas no porque la primera parte sea de menor importancia; sino que es esencialmente importante, porque como lo dijimos en su oportunidad, para referirnos a la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, antes, debemos pormenorizar a qué se refiere el derecho del trabajo cuando nos habla del convenio colectivo y de su revisión; además, de que esto, nos marca un buen principio de orden en la elaboración y estudio de este trabajo.

Hecha la anterior salvedad, entremos de lleno. Al ocuparnos en un capítulo correspondiente a la primera parte, de la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo, resolvimos en parte el tema de que nos ocuparemos en este momento, que es el referente a la naturaleza del derecho de revisión y solamente para situarnos en el tema, habremos de abundar en lo anterior pero con miras a esclarecer su naturaleza en relación con la revisión misma del convenio colectivo.

Nosotros sabemos que el derecho es un fenómeno humano, y toda vez que lo humano se desenvuelve en dos mundos, el uno, es aquél en que se considera como individuo al hombre, y el otro -- aquél en que se considera que forma parte de una comunidad; de aquí que resulta lógica la bipartición hecha por Ulpiano y que ya comentamos en su oportunidad, acerca de que derecho público es el que se refiere al Estado y el Privado el referido a *singulorum utilitatem*, sin embargo la división de Ulpiano admite -- prueba en contrario cuando se refiere a la libertad individual y a la seguridad de los derechos privados, toda vez que estos -- son de esencial importancia para la comunidad misma.

Floris Margadant, nos dice que la división de Ulpiano, va -- ría mucho durante el curso de la historia, porque muchas ramas -- del derecho que nosotros consideramos como de derecho público, --

fueron consideradas en la antigüedad como de derecho privado, - en lo tocante a algunos temas del derecho penal y del derecho procesal en especial.

También se ha hecho notar, que para los romanos el *ius publicum* y el *ius privatum*, no son contrastes esenciales, sino puntos de vista, posiciones, dice Ulpiano al enfocar la división, que dependen del interés tutelado que se presenta o aparece como predominante o preferente.

Según un aforismo de Bacon, citado por De Pina, el derecho privado se encuentra bajo la tutela del derecho público.

Ahora bien, la diversidad de opiniones acerca de la distinción entre los conceptos de público y privado, abona la posición de quienes niegan la existencia de un criterio válido - de diferenciación.

Si quisiéramos junto con Valverde enunciar puntos concretos de analogías y diferencias, éstas quedarían así:

1.- La distinción entre ambos no puede ser absoluta, ya que no hay más que un elemento preponderante en cada relación, pues la utilidad y el fin de la convivencia social tienen una relación constante: el interés público y el privado.

2.- En el derecho público predomina el criterio del interés general y en el otro el particular.

3.- El derecho privado se mueve bajo la protección del - derecho público.

4.- El privado es más común a regular las relaciones más íntimas y frecuentes de la vida social.

Según Bodenheimer, la función de las ramas del derecho - público y privado es esencialmente la misma consistiendo, en - la creación de restricciones al ejercicio arbitrario e ilimitado del poder.

La limitación -escribe Bodenheimer- legal del poder de los particulares o grupos privados se denomina derecho privado, y la limitación del poder de las autoridades públicas se denomina derecho público.

Para este autor es función del derecho privado otorgar, definir y circunscribir la esfera de poder de que han de gozar los particulares con lo que el derecho privado no alcanza sus fines si la esfera asignada a los particulares es muy amplia o bien muy restringida.

Sin embargo, y con lo anterior, nosotros nos damos cuenta que la naturaleza del derecho de revisión no pertenece al derecho privado.

Esto, lo sabemos de antemano, pero lo exponemos, para evitar alguna especulación en relación con la revisión del convenio colectivo que se lleva a efecto entre los factores de la producción, y que, en su oportunidad trataremos, tomando en consideración que se realiza entre particulares y que por lo tanto podría pensarse que se trata de un derecho privado.

Si partimos de la premisa de que la revisión no tiene una naturaleza de derecho privado, por exclusión tendríamos que afirmar que se trata de un derecho público.

Vamos a ver por qué esta afirmación no es válida: Sabemos que el derecho público comprende como materias fundamentales al derecho constitucional, al derecho penal, y al derecho administrativo, y vemos que nuestra materia no encaja en ninguno de ellos, cuando mucho se funda en el derecho constitucional pero esto, no podría de ninguna manera determinar su naturaleza jurídica. Porque en principio, todas las diversas clases de derecho tienen su fundamento en el derecho constitucional.

En el mismo sentido y en opinión de Ferrara, el derecho público comprende normas que regulan la estructura y funcionamiento del Estado o la función de tutela y garantía que el Estado presta al orden jurídico reprimiendo las violaciones más-

graves u ordenando las formas y modos de realizar la protección jurídica (lo que es adaptable a la revisión y al derecho obrero pero que como lo demostraremos no es así), perteneciendo todos los demás al derecho privado, lo mismo las que regulan las relaciones patrimoniales de las personas que la tutela de los bienes ideales que a ella pertenecen (como son la vida, la libertad, el honor), o bien la posición familiar en que se encuentran.

Bodenheimer, por su parte, piensa en relación con el derecho público que éste no existe sino en un Estado en que el gobierno se ve obligado a actuar dentro de límites bien definidos y que el mejor medio para lograr esto es contar con una constitución que especifique los poderes del gobierno en sus varias ramas.

Este autor le da un cariz marcadamente constitucionalista al derecho público, con lo que nos ayuda a pensar que la revisión del convenio colectivo no tiene algo que ver con el derecho público.

Kelsen, opina que la famosa distinción, entre ambos derechos "constituye la base de la sistematización del derecho" pero sin embargo, en vano se buscará una definición inequívoca de esos conceptos.

Kelsen, rechaza la distinción porque entiende que todo derecho constituye una expresión de la voluntad del Estado, por lo que tiene naturaleza pública.

Ahora bien, en la actualidad el derecho público tiende a invadir, cada vez en mayor escala, materias tradicionalmente reservadas al derecho privado pero separadamente de este progreso publicista, en nuestra época, ha aparecido un bloque de derechos que "constituyen una zona intermedia entre estos dos extremos" dice Margadant, refiriéndose a los derechos público y privado, esta zona la compone el derecho agrario y el derecho laboral.

Así pues, notamos que no es posible separar nítidamente -

los dos conceptos en cuestión.

Margadant, dice que "junto a las materias que claramente y en forma definitiva pertenecen al *ius privatum* o al *publicum*, encontramos una creciente masa de instituciones jurídicas en las cuales se mezclan elementos públicos y privados".

Su correcta atribución a un terreno u otro, es cuestión de matices y acentos, y la decisión respectiva cambiará de acuerdo con la ideología del momento o con factores políticos, aún cuando, esto ya sea motivo de situaciones concretas en un país y en un momento determinado.

Observemos por ejemplo el contrato de compraventa, que en un país determinado que se ha fijado metas de interés social (colectivo), no obstante que se trate de una figura que corresponde al derecho privado, el Estado limita el precio con tasas de precio máximo para beneficiar así, a los menesterosos, lo que se convierte en una intromisión del derecho público en materia de derecho privado.

Esta clasificación es muy antigua, en nuestro tiempo, ha sido muy objetada, principalmente por Comte, Duguit y Kelsen, sin embargo aún hay quienes la sostienen contra viento y marea.

En realidad la clasificación de derecho público y derecho privado, no ha encontrado un criterio firme en que asentarse. Se trata, sin duda, de una clasificación que responde a un concepto del derecho, actualmente superado y que, por lo tanto, carece de justificación.

Toda vez, que hemos llegado a la conclusión de que no nos sirven los anteriores conceptos para enmarcar nuestra figura en estudio.

Antes de entrar a desarrollar todo lo anterior, nosotros ya sabíamos que el derecho del trabajo no puede enmarcarse dentro de la multicitada división porque ésta, no es capaz de contenerlo, ni por su contenido, ni por su forma.

Sabemos que el derecho del trabajo es un derecho autónomo.

Sabemos que pertenece a otro género de derecho, porque así lo asentamos en capítulo previo. Pero ¿cuál es la razón -- que nos obliga a considerarlo un tertius genus?

Debemos partir para responder esta interrogante, de los conceptos relativos a la esencia, fines, caracteres, proyecciones, etc. del derecho de trabajo.

Sabemos que el derecho del trabajo, tiene caracteres pecuallares y que su presencia en el campo de lo jurídico obedece "a la compulsión de los que trabajan para allegarse un instrumento de protección y defensa", dice Sánchez Alvarado, defensa desde luego frente a los intereses económicos y sociales de -- los patrones.

Esto trajo como consecuencia evolutiva llegar a formar -- un tertius genus que es el derecho social, este es una posición intermedia entre la clásica división de derecho, ahora -- bien, esta nueva clasificación comprende al derecho agrario, -- derecho económico, derecho cooperativo, derecho de la seguridad social y derecho del trabajo.

Si estamos convencidos de que el derecho del trabajo es de naturaleza social a fortiori ratióne todo aquello que tenga íntima relación con el derecho del trabajo es de naturaleza social.

Por esto, nosotros afirmamos que el convenio colectivo -- de trabajo era de naturaleza social, y ahora decimos, repetimos, y confirmamos, que como consecuencia de aquello, la revisión del convenio colectivo de trabajo es de naturaleza social

Pero, un derecho social entendido como proteccionista y reivindicatorio. Proteccionista porque mediante mandato constitucional debe tutelar a la clase obrera dice el Dr. Trueba Urbina, y agregamos, a las clases socialmente marginadas, incluyendo desde luego a la obrera.

Y, reivindicatoria porque merced a una revolución constante en los usos y costumbres laborales, habrá de regresar al poder de los trabajadores, no sólo la fuerza de trabajo, mano de obra, sino aún los medios de producción que les pertenecen

y que les fueron quitados por la plusvalía, esto desde luego, dentro de una escuela exegéticamente revolucionaria.

Podemos afirmar pues válidamente que la revisión del convenio colectivo de trabajo tiene naturaleza jurídica de carácter social, aún cuando ésta se lleve a cabo por mediación de la Junta de conciliación y arbitraje competente, toda vez que podría pensarse que las Juntas como entes de derecho público son un símbolo de autoridad, y que por tanto la naturaleza de la revisión sería de derecho público, aún cuando no es así.

Pero en el supuesto de que las Juntas de conciliación y arbitraje tuvieran una naturaleza idéntica a los tribunales judiciales, creemos que la revisión, por sus propios fines que persigue y aún más por ser parte del derecho del trabajo es de naturaleza social.

Sin embargo, podría pensarse que al intervenir la Junta de conciliación y arbitraje, se estaba en presencia de un ejercicio de la acción procesal laboral, y siendo ésta en el concepto de muchos un derecho público subjetivo, la revisión debía poseer esta misma calidad, pero, como sabemos que el fin que persigue la revisión es el que determina su naturaleza, y sabemos que el fin es de derecho social; El Dr. Trueba Urbina, hasta antes de la publicación de su nuevo D. del Trabajo, entendía la acción como D. Público Subjetivo.

Haremos algunas consideraciones pertinentes acerca del derecho social, aún cuando actualmente ha adquirido caracteres de disciplina jurídica autónoma este conjunto de reglas e instituciones iniciadas con fines de protección al trabajador, hace pocos años carecía de reconocimiento científico.

El derecho social es un derecho de clase y siendo originalmente de clase, encontramos sus orígenes en aquellas causas que determinaron el nacimiento de la clase social objeto cardinal de su protección.

La aparición en la vida social del proletariado, motivada por una profunda subversión del régimen tradicional de la -

producción económica engendró el problema que hizo posible y necesaria la intervención del Estado, cristalizada en el derecho obrero. La acritud de este problema en nuestros días, y su repercusión en otras clases modestas, distintas de las estrictamente asalariadas, es lo que ha determinado la ampliación creciente de la acción protectora.

Así, tocante al número de sus instituciones, cuanto al círculo de las personas o elementos favorecidos por ellas. De donde, que el derecho social agrupe instituciones proteccionistas de todas las clases sociales marginadas.

Debemos repetir, que el derecho social no cumpliría con sus fines, si no se propusiera dignificar y reivindicar a las clases sociales marginadas, mediante ordenamientos constitucionales, que sean tuteiarios y proteccionistas de estas clases, que son mayoritarias y que dan origen a la llamada lucha de clases.



## 2.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

En el desarrollo de este capítulo nos vamos a ocupar del procedimiento merced al cual, se revisa un convenio colectivo de trabajo.

Cabe aclarar con anterioridad que existen dos procedimientos y que son distintos entre sí, no solo por la forma en que se llevan a cabo, sino por la vía que se observa para lograr la revisión.

Como antes hemos dicho el principal objetivo del convenio colectivo de trabajo es sin duda, el equilibrio económico entre los factores de la producción, a saber capital y trabajo.

Cuando las condiciones pactadas en un determinado convenio colectivo ya no responden a la realidad económica, o bien siempre que se adecúen a las hipótesis normativas establecidas en la ley en vigor, los convenios colectivos de trabajo, son revisables, en su oportunidad veremos, ¿cuándo?, ¿por quién?, etc. pero en esta parte sólo nos ocuparemos de los procedimientos de revisión del convenio colectivo de trabajo y que son la revisión, que tiene lugar entre los factores de la producción y la que se celebra mediante la intervención o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por principio de orden nos ocuparemos primero de la que tiene lugar entre los factores de la producción:

Entendemos, que un convenio colectivo de trabajo no lograría los fines para los que fué instituido si se le condenara a permanecer inmutable, en virtud de esto, los legisladores han pensado y establecido legalmente una figura llamada revisión y desde luego también un límite con el fin de que la duración de los convenios colectivos de trabajo no sea perdurable cuando las condiciones económicas son inestables.

Los artículos 397-400, se ocupan de regular esta situación:

Diciendo que el convenio colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, SERA REVISABLE total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo -- 399, que a su vez dice:

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, se enta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo indeterminado tiene una duración mayor: y

III.- Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada y agrega que pa ra el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Quiere decir esto que el convenio colectivo de trabajo es revisable siempre que concorra alguna de estas situaciones y se gún que se trate de un convenio colectivo por tiempo o o bra.

Pero la solicitud de revisión, deberá reunir ciertos requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo y que son de tipo normativo.

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, en este caso cualquiera de las partes puede solicitar la revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se llevará a cabo siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindica tos, advierte la Ley, por lo menos: y

III.- Si se celebró por varios patrones la revisión se ha rá siempre que los solicitantes tengan -también- el 51% de la - totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo

menos.

El artículo 400 agrega que si ninguna de las partes solicita la revisión o bien no se ejercitó el derecho de huelga se prorroga el convenio colectivo de trabajo por otro período igual al de su duración o bien continuará por tiempo indeterminado.

Al ocuparnos de la revisión en relación al plazo de vigencia, nos ocuparemos de decir por qué no nos parece bien que la Ley le dé calidad de indeterminado a un convenio colectivo de trabajo aún cuando pensamos que lo indeterminado en un momento dado es determinable.

Lo anterior, constituye los requisitos que señala la Ley para revisar un Convenio Colectivo de Trabajo, el procedimiento es lógico, la parte que se considera afectada, por medio de sus representantes, procede a solicitar la revisión del convenio colectivo de trabajo que obliga a ambos.

En una sesión sindical que puede ser ordinaria o extraordinaria, se conviene en solicitar de la otra parte la revisión.

De todo lo anterior se observa que cualquiera de las partes contratantes pueden solicitar la multicitada revisión siempre que se reúnan los requisitos previstos en la Ley.

La revisión del convenio colectivo de trabajo es justificable a virtud de que las condiciones económicas en momentos determinados, fluctúan tanto en sentido ascendente como descendente. Y, la legislación mexicana establece una presunción iure et de iure a favor del trabajador de que las condiciones económicas sufren alteraciones que las hacen no corresponder a la realidad económica, durante un plazo de dos años, sin necesidad de que este cambio sea notorio o en su defecto deba probarse en juicio.

Aparte de lo anterior, podemos afirmar que el convenio colectivo de trabajo puede ser revisado por acuerdo bilateral;

lo que se traduce como una revisión ordinaria a los dos años en contraposición a la extraordinaria o bien revisión anticipada.

Conviene agregar, que si el convenio colectivo de trabajo tiene carácter obligatorio, la revisión, por simple similitud o adecuación, tiene que ser también obligatoria.

¿Cuál es el procedimiento para solicitar la revisión?

La Ley dispone que la solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, la solicitud se hará dirigiéndola una parte a la otra contratante, previendo desde luego, quien la hace, tener una prueba conveniente de que ha solicitado la revisión, para salvar cualquier dificultad al respecto en un posible juicio; deberá hacerse por lo menos sesenta días antes de su vencimiento, por lo que si no se hace dentro de este término no es procedente.

¿Cuál es el fin que persigue la Ley con este término de sesenta días cuando menos?; la respuesta es obvia, quiere dar oportunidad a las partes contratantes para que lleguen a una feliz revisión que ponga un alto a un posible conflicto dentro de la empresa.

Por otro lado, la Ley agrega, que se atenderá a lo pactado en el convenio, y, en su defecto a la fecha de depósito, esto no requiere comentario expreso, pero la cuestión del depósito como un formalismo, si nos llama la atención, por lo que citamos una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a su vez es citada por el maestro Tapia Aranda y que "ha declarado que el depósito de los contratos colectivos de trabajo no es simplemente una formalidad externa sino que es un requisito de solemnidad que la Ley establece para el efecto de que sean obligatorios sin que exista un cambio jurisprudencial que determine que la obligatoriedad que adquieren con su depósito es simplemente para terceras personas.

Si el depósito tuviera efectos exclusivos de publicidad como la inscripción de títulos en el registro público de la propiedad, podría ser legítima la conclusión de que un contra

to depositado era obligatorio para las partes que lo celebra - ron. Por el contrario, al presentarse un contrato ante las Jun - tas, antes de ordenar su depósito tienen obligación de revisar lo para el efecto de examinar si no tiene cláusulas contrarias a los preceptos constitucionales o si reduce en alguna forma - los beneficios que a los trabajadores se conceden en estos ca - sos semejantes.

No se trata pues de un simple requisito de publicidad de la revisión (debió decir examen), que la autoridad hace del -- contrato con los expresados objetos, de los cual se deduce, en tre tanto no se deposite el contrato carece de solemnidad espe - cífica en el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo (deroga - da), y no puede, por tanto, aplicarse por las propias autorida - des laborales.

3232/43/2A.- Sind. de Traba. y Emp. de Espectáculos Públicos - do Yucatán, 14 de abril de 1944".

Con la anterior tesis citada por el maestro Tapia Aran - da, entendemos que el depósito según el artículo 390 de la Nue - va Ley Federal del Trabajo da vida al convenio colectivo, pues este empieza a surtir sus efectos a partir de aquél, salvo pac - to en contrario.

Y, constituye, antes que nada, una solemnidad a la que - la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha llamado solemnidad específica.

Ahora bien, para que la solicitud de revisión sea váli - da, es necesario que ésta se manifieste mayoritariamente - la - voluntad, - para no contravenir lo dispuesto en el artículo 398 de la Ley en vigor.

Si se celebró por un solo sindicato o un solo patrón - - cualquiera puede solicitarla, de otra manera, sólo podrá solici - tarse si la aprueban, - la solicitud- el 51% de una parte con - tratante, esto es demasiado claro por lo que no requiere de ma - yor comentario.

El plazo de sesenta días que señala la Ley, es con el fin de que las partes lleguen a un acuerdo.

Cabe agregar que en la revisión ordinaria, una vez hecha la solicitud de revisión, y estando conformes las partes en revisar el convenio colectivo de trabajo, se procede desde luego a efectuar su revisión y si llegan a un acuerdo, dentro del término de sesenta días, que señala la Ley, proceden las partes a redactar por escrito y por triplicado su nuevo convenio colectivo de trabajo siguiendo el procedimiento que la Ley señala en cuanto al depósito.

De la Cueva, nos dice que la Ley dispuso que la solicitud de revisión se presentara por lo menos sesenta días antes del vencimiento del término de vigencia porque dicho precepto tiene dos finalidades.

La primera consiste en hacer saber a las partes que será obligatoria la revisión, ya que si la solicitud no se presenta en el plazo indicado en la revisión obligatoria dejaría de existir, comenta; que la Ley no dice ante quien deba presentarse la solicitud, por lo que se cree que bastará con dirigirla a la otra parte, pero eso sí, dotándose de una prueba auténtica de la entrega, como ya antes lo habíamos dicho; con el fin de evitarse dificultades en juicio.

Sabemos que también puede entregarse dicha solicitud de revisión por conducto de la junta correspondiente, o en su defecto de la autoridad municipal del lugar, lo que haría de la entrega una prueba fehaciente y aún más contundente.

El mismo autor, dice que la finalidad es que hace consistir a la solicitud realizada mediante la junta en una oportunidad de que lleguen las partes a un arreglo amistoso. Lo cual, se presta a dudar un poco de tal afirmación, porque al patrono, le gustaría más realizar la revisión en privado, en la mayoría de los casos.

Pues bien, no habiendo llegado a un acuerdo, el procedimiento se seguirá ante la Junta de conciliación y arbitraje --

competente, que seguirá un procedimiento de tipo pericial, que terminará con un laudo que habrá de poner fin al conflicto y que lleva el nombre de sentencia colectiva, porque la Junta -- competente, en forma imperativa establece las nuevas condiciones de trabajo en vista de los dictámenes periciales, acerca de las condiciones económicas de una empresa o industria determinada.

Partiendo de la hipótesis de que no se llegue a un acuerdo, el problema se someterá a la consideración de la autoridad competente que en ausencia de un acuerdo mutuo, resolverá lo que conforme a derecho convenga.

La anterior legislación disponía que durante la tramitación ante la Junta, el contrato de cuya revisión se trata, que daría en vigor conservando sus efectos cosa que es aplicable en nuestra Ley vigente, aún cuando parece que no lo menciona.

Nos encontramos ya, en presencia de la revisión que se realiza ante la Junta de conciliación y arbitraje. En este procedimiento que la Nueva Ley Federal del Trabajo establece en el capítulo VII del título catorce del procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Lo anterior, faculta al interesado en la revisión, a plantear la acción respectiva, y al respecto el maestro Tapia-Aranda señala, que las acciones en materia de trabajo, son el derecho que posee todo ciudadano con calidad de tal, al decir de Ugo Rocco, de aspirar a la actividad del Estado, para la satisfacción de los intereses amparados por el mismo y agrega el maestro citado, "consideramos que la acción procesal del trabajo es poner en marcha la actividad jurisdiccional de las Juntas, para que una vez que se haya agotado el procedimiento que nos señala la Ley, lleguemos al acto procesal final que es la ejecución del laudo que pronuncia aquella.

El Dr. Trueba Urbina, señala "ya en definitiva" que la acción procesal del trabajo, es un derecho de acción social, como consecuencia del cual una persona, ya sea física o moral,

puede dirigirse, a los tribunales de trabajo en demanda de actividad jurisdiccional a fin de obtener una resolución en favor de la persona ocurrente, ante la autoridad competente, la acción proviene de un conflicto de carácter económico, para que se establezcan o modifiquen nuevas condiciones de trabajo.

Por otro lado, para poder hacer que se ejecute la acción social de revisión, es preciso cumplimentar ciertos requisitos a saber:

a).- Que la revisión se solicite por cualquiera de los autores del convenio colectivo de trabajo, a saber, el sindicato titular y el patrono.

b).- Que sea solicitada la revisión, con la anticipación que señala la Ley en relación con el plazo máximo de vigencia.

c).- Que las partes, dentro de ese plazo establecido no hayan llegado a un acuerdo, a pesar de haberlo intentado.

Pues bien, una vez modificado el convenio colectivo de trabajo se deposita un documento que contiene las modificaciones que ha sufrido ante las autoridades competentes, estándose, a fuerza de razón a lo dispuesto en el artículo 390 de la Legislación que comentamos. Con lo que quedan cesantes aquellas cláusulas del convenio colectivo de trabajo, que fueron modificadas por la revisión.

En el capítulo VII del título catorce de esta Legislación que comentamos, y como hemos dicho se refiere a la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, respecto de los cuales el Dr. Trueba Urbina nos dice que son aquellos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patronos así como las contiendas de intereses entre los factores de la producción provocadas por la lucha de clases o bien por desajustes de carácter económico que alteran las condiciones de trabajo..... los conflictos colectivos de naturaleza económica pueden ser planteados tanto por los patronos como por los trabajadores, pero estos ejercen generalmente el derecho de --



huelga por la eficacia del mismo y porque a través de éste pueden obtener sus reivindicaciones sociales con mayor efectividad.

En la tramitación de los conflictos las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, a este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. Lo que en el concepto del maestro Trueba Urbina, tiene un carácter obligatorio.

La solicitud deberá contener una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y la determinación de lo que se pida.

El patrón presentará con su solicitud: 1.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten.

Una relación, de los trabajadores a su servicio, incluyendo el nombre, empleo, salario y antigüedad.

Así como, un dictamen formulado por un perito contador, en relación con la empresa. Se acompañará copia de la solicitud y de los anexos.

A continuación, la Junta, citará a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes.

En esta audiencia se observará lo siguiente:

1.- Si el promovente no acude a la audiencia, se le tiene por desistido.

2.- Si no concurra la contraparte se considerará por inconforme con todo arreglo y el promovente hará una exposición de los hechos y causas del conflicto, formulando sus peticiones.

3.- Concurriendo las dos partes, después de oír sus alegaciones.

gatos, la Junta los exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio, inclusive, deben sugerirles las fórmulas de solución.

4.- Si las partes llegan a un convenio, automáticamente se tiene por terminado el conflicto.

5.- No llegando a un acuerdo, las partes ratificarán sus posiciones iniciales.

La Junta dentro de los tres días siguientes designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictamen respecto de la forma en que según su parecer, puede solucionarse.

La Ley se ocupa de los requisitos que deben cumplir los peritos, tales como ser mexicano, y en pleno ejercicio de sus derechos. Estar legalmente autorizados para ejercer la ciencia o arte sobre el que versa el peritaje y no haber sido condenados por delito intencional que los inhabilite para ejercer su profesión.

Posteriormente, se designará por parte de los trabajadores y los patronos, dos comisiones que habrán de cumplimentar el peritaje, el número de los comisionados, será determinado por la Junta de conciliación y arbitraje que esté conociendo del asunto.

Ahora bien, estos peritos tendrán señalado un término para presentar su dictamen, un término que no podrá exceder de treinta días.

Las partes, dentro de los primeros diez días del término anterior podrán ofrecer a los peritos todas aquellas pruebas y argumentos que consideren pertinentes.

Con posterioridad los peritos practicarán todas las investigaciones que juzguen convenientes teniendo facultades para solicitar informes a las autoridades, así como a los organismos

particulares que tengan relación con el problema de que se trata.

Podrán, así mismo, practicar toda clase de inspecciones en el establecimiento o empresa y revisar los libros y documentos propios de la misma.

Examinarán también a las partes, y, a las personas relacionadas con los trabajadores o la empresa.

Por su parte la Ley obliga a las autoridades y a las instituciones particulares a proporcionar los informes, a contestar cuestionarios y hacer declaraciones.

Por lo que respecta al dictamen que tienen que rendir -- los peritos éste debe tener un contenido, que la Ley señala y que por lo menos debe constar de :

- 1.- Hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- 2.- Relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores.
- 3.- Salarios medios que se paguen en empresas similares -- así, como las condiciones de trabajo en que se rigen aquellos.
- 4.- Condiciones económicas de la empresa o empresas.
- 5.- Condición general de la industria de que forma parte la empresa.
- 6.- Condiciones generales de los mercados.
- 7.- La forma en que según su parecer pueda resolverse el problema.

Este dictamen pericial se agrega al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes, asentándose hora y fecha de entrega o bien la negativa de las partes a recibirla; esto para los efectos de la notificación.

Las partes dentro de las 72 horas siguientes podrán poner las objeciones que consideren necesarias. Si el peritaje es objetado, la Junta citará a audiencia de pruebas, dentro de los cinco días siguientes a la objeción.

Se admitirán aquellas pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones que contenga el dictamen.

La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones señaladas por los peritos y solicitar nuevos informes, interrogar a los peritos y solicitar un dictamen complementario o bien, designar comisiones que se ocupen de hacer los estudios especiales que la Junta de conciliación y arbitraje considere necesarios.

Cuando se considere cerrada la etapa de recepción de pruebas, la Junta de conciliación y arbitraje señalará un término de 72 horas para ofrecer los alegatos por escrito, por parte de las partes. Siempre que se haya cerrado la instrucción de ofrecimiento de alegatos, dentro de los quince días siguientes se formulará un dictamen que deberá contener:

- 1.- Un extracto de las peticiones y posiciones de las partes.
- 2.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieren hecho las partes.
- 3.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.
- 4.- Un extracto de los alegatos y
- 5.- Las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto.

A continuación, el dictamen será agregado al expediente notificando de ello a las partes. Hecho lo anterior, el presi-

dente de la Junta citará a una audiencia de discusión y votación que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes después de haber entregado las copias del dictamen a los representantes.

Para lo anterior se observarán las siguientes reglas:

- 1.- Se dará lectura al dictamen.
- 2.- Los miembros de la Junta podrán solicitar la lectura de las constancias que juzguen conveniente.
- 3.- Terminada la lectura de constancias se pondrá a discusión el negocio.
- 4.- Cuando la discusión llegue a su fin se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

Con todo lo anterior la Junta, puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, o los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación entre los trabajadores y los patronos.

No pudiendo desde luego, reducir los derechos que señala la constitución y la misma Ley en beneficio de los trabajadores.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, señala un concepto que hasta entonces, es nuevo en la Ley; y es el referente a conseguir el "equilibrio y la justicia social" lo que compagina muy bien con la teoría integral del derecho social del Dr. Trueba Urbina, porque además, la justicia social no lo es, si no trae aparejada la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

Volviendo al tema, vemos que la Ley señala que dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia (de discusión y votación), el secretario deberá en grosas la resolución al expediente. Hecho lo anterior, se re

cogerán las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio.

Por su parte, la resolución debe contener:

- 1.- Lugar, fecha y Junta que la pronuncie.
- 2.- Nombre y domicilio de las partes y de la empresa o establecimiento afectado por el conflicto.
- 3.- Un resumen de las exposiciones, observaciones y peticiones de las partes y del dictamen de los peritos.
- 4.- La enumeración de las pruebas rendidas y de las diligencias practicadas por la Junta.
- 5.- Un extracto de los alegatos.
- 6.- Las consideraciones que le sirvan de fundamento y
- 7.- Los puntos resolutivos.

El Dr. Trueba Urbina, considera que los laudos deberán fundarse en la teoría económica y social del artículo 123 constitucional, cosa por demás, acertada.

Finalmente, la resolución de la Junta produce los efectos inherentes a los laudos.

Resumiendo lo anterior, diremos, que la Junta en cuanto tenga conocimiento del conflicto ha de tomar las medidas que consideren pertinentes a efecto de que se mantengan las cosas en el estado que guarden y recomendará a las partes que no se lleve a efecto la huelga o paro, según que el conflicto sea promovido por los trabajadores o el patrono respectivamente, para el caso de que se hubiere suspendido las labores, inclusive recomendará que se reanuden éstas, entre tanto hacen la investigación respectiva de las causas que determinaron el conflicto.

Lo que no hace suponer la conformidad de las partes con las condiciones de trabajo que han sido tachadas, la Junta después de escuchar a las partes, ordenará que se practiquen las-

intervenciones periciales correspondientes a cargo de los peritos que como hemos dicho, ella tenga a bien designar, mismos, que serán asesorados por dos comisiones, cada una, representante de las partes que intervienen o que sufren el conflicto.

Estos peritos, obtienen de la Ley, facultades discretionales amplísimas, para realizar el estudio más completo posible, cuyas resoluciones deberán ser técnicamente apegadas a la realidad económica, también la Junta deberá señalar un plazo determinado a los peritos, con el objeto de que rindan sus informes en un plazo máximo de treinta días, lo que quiere decir que dicha Junta de conciliación y arbitraje puede señalar un plazo menor, si considera que es pertinente.

Los peritos rendirán sus Informes llamados dictamen, en el que proponen la solución del conflicto y la manera de prevenir que no se vuelva a repetir, dicho Informe será puesto a la vista de las partes para que en un término de 72 horas, éstas, formulen las objeciones que consideren tengan lugar, en caso de ser objetado el dictamen la Junta habrá de señalar día y hora para que se lleve una audiencia de pruebas que aportará, si los hay, nuevos elementos o bien tachará el valor asignado por los peritos a algunos elementos probatorios consignados; si no es objetado el dictamen, la Junta dictará la resolución que corresponda fundándose para tal efecto en el Informe y dictamen rendido por los peritos y en su caso, en las objeciones y pruebas presentadas por las partes. Dicha resolución tendrá los efectos de un laudo colectivo económico, al cual se apegarán en relación con su contenido las partes.

Hasta aquí, lo tocante a la revisión tramitada ante la Junta de conciliación y arbitraje competente.

### 3.- LA REVISIÓN ORDINARIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Al ocuparnos de este tema, antes de entrar a la parte medular del mismo, y al leer su título nos hacemos una pregunta que consiste en ¿por qué se llama revisión ordinaria?, ¿existe alguna otra a la que se le pueda llamar extraordinaria?

Y, la respuesta en sentido afirmativo nos hace buscar -- las características de los tipos de revisión que hay:

Las dos principales, son la revisión ordinaria y la revisión extraordinaria. Respecto de la primera, ya en su oportunidad, nos referimos a ella al señalar su forma y procedimiento -- por lo que consideramos que no es necesario abundar sobre ella, pero agregaremos algunos conceptos que vienen al momento.

Hemos dicho que la facultad de solicitar la revisión del convenio colectivo de trabajo no solo es privativa de los obreros, sino que corresponde en igual intensidad al empresario, -- esto en razón de que los cambios que condicionan las relaciones económicas son variables y afectan a ambas partes.

Pues, si las condiciones económicas son variables, esta es la razón en que se funda la exigencia de un plazo máximo de vigencia y por tanto, es necesario abrir una puerta por la que se salven los contratantes, aún cuando el convenio colectivo de trabajo sea vigente.

Si el convenio colectivo no se modifica, aún cuando termine su vigencia, continúa surtiendo ciertos efectos -- dice De la Cueva-. Pues las relaciones individuales de trabajo pueden sobrevivirle. Y, es posible que las condiciones económicas no permitan a la empresa mantener el mismo costo de producción y -- se torne indispensable su reducción, por lo cual debe conceder se al empresario la facultad de solicitar la revisión.

Nos preguntamos, ¿quiere decir esto que en un momento dado pueden pactarse en un convenio colectivo de trabajo, condiciones menos favorables que las anteriormente contenidas en el convenio colectivo anterior?. Dado que las condiciones reales--



pueden ser más deprimentes que las que existían en el momento de la celebración del convenio colectivo de trabajo citado, motivada por una fuerte depresión económica, sufrida en un país; que provoca inclusive la devaluación de la moneda.

Con respecto a la revisión extraordinaria, conviene ver que diferencias existen entre los conceptos de revisión y modificación, debemos antes que nada referirnos, a aquellas causas que provocan la modificación del convenio colectivo, según lo expuesto con anterioridad la revisión del convenio colectivo - procede al transcurrir dos años de su vigencia o al concluir - el plazo menor que se hubiere pactado, considerando que no es necesario el abundar en conceptos tratados con anterioridad, -- diremos que se debe al cambio que sufren las condiciones económicas con el simple transcurso del tiempo.

Los términos: revisión y modificación al ser comparados, aparentemente son iguales, aparentemente quien identificar lo mismo, sin embargo, es necesario distinguir ambas figuras, una distinción, desde luego no motivada por la simple conceptua -- ción gramatical que puedan tener porque esto, no nos interesa sino que obedece a la diversidad de determinadas condiciones - concurrentes en una y otra figura.

Sabemos, que en la revisión, se considera que el trans - curso del plazo de dos años, o el menor que se hubiere pactado tomando en consideración las alteraciones que sufren las condiciones económicas generales de la sociedad y particulares de la empresa constituyen un período de tiempo suficiente para -- ajustar nuevamente el contenido del convenio colectivo de trabajo a las exigencias económicas del momento, con el fin de -- (esto ya lo hemos dicho muchas veces) restaurar el equilibrio de los intereses involucrados.

La modificación está emparentada con la revisión del convenio colectivo "al grado de que en verdad forman una unidad", como afirma De la Cueva. El planteamiento correcto de la cues -- tión es el siguiente: "¿Puede, alguno de los autores del con -- trato colectivo exigir su revisión antes de que se venza el -- plazo de duración y, en caso de negativa de la otra parte, en-

tablar una acción ante la Junta de conciliación y arbitraje, - para que ésta modifique el contenido del contrato colectivo?".

El autor que citamos dice, que el problema tiene apasionada a la doctrina y a la jurisprudencia y para decidir negativamente, se dice que si el convenio colectivo pudiera modificarse en cualquier tiempo, perdería una de sus características que es conservar la paz en la empresa durante el tiempo convenido y, además, haría nugatoria la idea del convenio colectivo a corto plazo.

La Ley consignó un caso de posible modificación al convenio colectivo antes de su vencimiento: dispone el artículo 401 fracción III, que el convenio colectivo terminará por quiebra o liquidación judicial (al decir cierre del establecimiento), - siempre que se suspendan los trabajos de la empresa, pero que si continuaren dichos trabajos podrá el síndico de la quiebra solicitar la modificación del convenio colectivo.

La regla de la invariabilidad del convenio colectivo de trabajo durante el plazo de su vigencia no es, pues, absoluta.

Una empresa inconstable no puede ser obligada a trabajar; hay causas independientes de la voluntad de los empresarios que obligan al cierre de las negociaciones; así, por ejemplo, como lo dice el artículo 434 en sus diversas fracciones, - y que puede resumirse de la siguiente manera "nadie está obligado a lo imposible".

Pero el aspecto importante es decidir si la quiebra es una excepción o un ejemplo de una regla general, señala De la Cueva: convendrá decir, desde luego, que en el segundo de los supuestos, la regla general tendrá que ser congruente, de tal manera que la modificación de un convenio colectivo de trabajo antes del vencimiento de su plazo de duración, tendrá que ser consecuencia de presentarse circunstancias extraordinarias.

Tocamos aquí la diferencia con la revisión; ésta es un derecho de las partes en tanto que la modificación del convenio colectivo de trabajo sería impuesta por circunstancias ex-

traordinarias; se puede expresar la diferencia diciendo que la revisión es un derecho que nace con el convenio colectivo de trabajo, y, para ejercitarse en su oportunidad, en tanto que la modificación es un derecho que nace posteriormente y de un hecho ajeno al convenio colectivo; en suma la revisión es un derecho ordinario, la modificación por su parte, es un derecho extraordinario.

El autor citado, afirma, "después de estas explicaciones creemos en la existencia de una regla general, según la cual la presencia de circunstancias extraordinarias permitiría solicitar la modificación del contrato colectivo de trabajo, antes del vencimiento de su plazo de duración".

En tales condiciones, ocurre traer a colación la teoría de la imprevisión - agrega -, a la que los canonistas identificaron como la cláusula *Rebus sic stantibus*, los maestros de de derechos civil discuten, si será posible aplicar esta doctrina sin violentar los textos legales.

Hablan los modernos, de la teoría de la imprevisión, - - pues las circunstancias imprevistas, cuando alteran substancialmente las condiciones que dieron vida al convenio, operan su necesaria modificación.

Y, es indudable que el derecho del trabajo acoge este principio de la imprevisión, según se revela en las reglas acerca de la suspensión y terminación de las relaciones de trabajo.

Por lo demás, la regla de la modificabilidad de los convenios colectivos de trabajo se desprende de los mismos textos legales (capítulo VII del título catorce, del procedimiento para la tramitación....) demuestra, en nuestro concepto, - que siempre que existan circunstancias extraordinarias que obliguen a cerrar una empresa, o a suspender los trabajos, puede presentarse la solicitud, no obstante la vigencia de cualquier convenio colectivo y más todavía, es posible solicitar la modificación del respectivo convenio colectivo y la Junta de Conciliación y arbitraje tiene facultad legal para introdu-

cir las modificaciones necesarias en cuanto al monto de los salarios, jornada y número de los trabajadores; en otros términos, lo que se denomina reajuste de personal, de salarios o de horas de trabajo, determinados por circunstancias extraordinarias o imprevistas, son posibles no obstante la vigencia de un convenio colectivo.

Ahora bien, la revisión extraordinaria o anticipada, es una situación que se presenta poco, digamos excepcionalmente - en la práctica, sólo, repetimos; en determinadas circunstancias.

Cuando la ley establece que el convenio colectivo de trabajo únicamente puede revisarse cada dos años; cuando no se ha establecido un término menor en el convenio respectivo. Y, el legislador señaló dos años porque supuso que en ese lapso no cambiarían las condiciones económicas, en la actualidad, la realidad económica nos demuestra que con la introducción de sistemas de maquinaria moderna, de mayor actividad financiera, de aumento en las reservas así como la influencia del capital externo, en una palabra: la mercadotecnia, la economía planificada, etc. determinan una constante variación en las condiciones económicas reales, lo que nos hace pensar, que si bien el legislador actual, dió una concesión a los patronos al no ocuparse de modificar el plazo para la revisión, que frena la revolución proletaria, en cambio queremos justificarlo diciendo que lo hizo para evitar el seguro desquiciamiento de las relaciones obrero-patronales, si la hubiera modificado, con el objeto de que la revisión se llevara a efecto cada año.

Desde luego, no debemos olvidar, que es menester darle mayor actualización al convenio colectivo de trabajo, si atendemos a que su fundamento y misión es mantener el equilibrio armónico entre los factores de la producción y con las condiciones actuales que varían en un constante ascendente o descendente.

Cuando las condiciones económicas de una empresa cambian de una manera notable en sentido descendente, y el convenio colectivo de trabajo que rige a esa empresa aún no llega a su

término ¿procederá la revisión del convenio colectivo anticipadamente?, creemos que sí, porque sólo así, se conseguiría el restablecimiento del equilibrio roto por la depresión.

Lo que tendría como consecuencia la reducción en calidad de las condiciones contenidas en el convenio. Cepeda Villa - rreal, supone que en un caso similar al anterior; tiene lugar la revisión extraordinaria pero exigiendo un "respeto al mínimo de garantías consignadas en la Ley".

Continuando con nuestro tema veremos, cuáles son los requisitos para ejercitar la revisión ordinaria.

Si el convenio colectivo de trabajo tiene como fin principal que exista el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo, es necesario adaptar las disposiciones del convenio colectivo de trabajo a la realidad económica-social de un país determinado, o región, realidad económica que está sujeta a constantes cambios en un sentido u otro, en razón directa de la libre concurrencia, las fluctuaciones en el valor de la moneda; es decir las Leyes de la oferta y la demanda.

Hemos dicho con antelación, que si condenamos a permanecer inmutable al convenio colectivo de trabajo éste se vería desvirtuado en cuanto a los fines que persigue, y para los que fué creado.

La legislación vigente, se ocupa de señalar ciertos requisitos sin los cuales no es posible la revisión de la figura jurídica que nos ocupa.

En su artículo 398, nos dice:

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

Fracción 1.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

La anterior fracción es bastante entendible, supone que existe una facilidad de uniformar criterios siempre que la manifestación de voluntad es más fácil de emitir cuando se trata de una sola persona por cada parte.

La Ley continúa en su fracción II:

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos; y.

Lo anterior, porque de entrar en tratos para la revisión de un convenio colectivo de trabajo con una minoría no se estaría respetando la autonomía de la voluntad, ni sería una manifestación volitiva mayoritaria, lesionándose así los derechos de la mayoría.

La fracción III nos dice:

III.- Si se celebró por varios patronos la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos.

Esta es una disposición en idéntico sentido de la anterior pero respecto a los patronos.

Estos son los requisitos que válidamente podríamos llamar de forma, porque sólo regulan aspectos de tipo formal, seguramente muy relacionados con la personalidad jurídica de las partes.

Por otro lado están los requisitos de fondo y que se refieren al plazo de vigencia para su revisión. Así pues, el ejercicio de la acción de revisión de un convenio colectivo de trabajo se sujeta a los siguientes requisitos:

1.- Que se hubiere solicitado la revisión por el titular del derecho, o sea, por el sindicato titular del convenio co -

lectivo de trabajo o por el empresario.

2.- Que la solicitud de revisión se haya solicitado en tiempo y forma.

3.- Que se haya intentado la solución amistosa del convenio colectivo de trabajo.

4.- Que no habiéndose llegado a un acuerdo con respecto a la revisión, ésta se logrará solo por mediación de la Junta de conciliación y arbitraje.

Terminado el anterior inciso pasamos a estudiar la procedencia de la revisión en relación al plazo de vigencia.

La legislación vigente que comentamos, nos dice al respecto, que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo, por tiempo DETERMINADO, si éste NO ES MAYOR DE DOS AÑOS.

¿Quiere decir esto que se pueden pactar convenios colectivos mayores de dos años y en los cuales no es necesario hacerlo sesenta días antes de su vencimiento?

No estamos de acuerdo con lo anterior porque consideramos que dos años es el término ideal para mantener el equilibrio de los multicitados factores de la producción.

II.- (Sesenta días antes) del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

III.- (Sesenta días antes) del transcurso de dos años, - en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

¿En qué se funda lo anterior? sin duda, como ya hemos dicho radica en la alteración que sufren con el simple paso del-

tiempo las condiciones económicas generales de la sociedad y en consecuencia las que sufren los trabajadores y la empresa contratante.

Cuando con el correr del tiempo, se alteran esas condiciones económicas, se rompe el equilibrio, se rompe la armonía; de los intereses, equilibrio que se había logrado merced al convenio colectivo de trabajo, con lo que se motiva la urgencia de poner a la par, es decir actualizar, el contenido del convenio colectivo de trabajo con las nuevas exigencias económicas y esto sólo se logra mediante la revisión de dicho convenio colectivo.

J. Jesús Castorena, cuando se ocupa de los motivos que originan la revisión dice que la experiencia ha observado que no hay nada más variable que las condiciones económicas de la sociedad... y como en las condiciones económicas particulares de una empresa, constantemente se están produciendo alteraciones, unas buscadas intencionalmente, otras que son el reflejo de las adoptadas respecto a otros problemas, el legislador ha considerado que las variaciones pueden y suelen determinar en un momento dado, el rompimiento del equilibrio entre las partes y entonces siguiendo el pensamiento y la intención de éstas adopta la institución de revisión, para ajustar el régimen de equilibrio a las alteraciones que hayan podido producirse bien en la empresa o bien en el medio económico general.

Ahora bien, ¿cuándo procede la revisión?. La antigua Ley en su artículo 55 disponía en el sentido de que los convenios colectivos de trabajo se podrían celebrar:

- 1.- Por tiempo indefinido.
- 2.- Tiempo fijo.
- 3.- Obra determinada.

La Nueva Ley Federal del Trabajo no se ocupa de hacer un artículo similar, pero el contenido del artículo 397 de la Ley vigente, subsana lo anterior, al decir "el contrato colectivo por tiempo determinado e indeterminado, o por obra determina -



da...."

La Ley prevee, la duración del convenio colectivo esta -bleciendo un plazo máximo de duración, considerando lo que ya hemos dicho antes en el sentido de que las condiciones económicas sufren constantes cambios que las hacen no corresponder -- a las condiciones pactadas en el convenio colectivo celebrado.

Ese plazo máximo de duración lo encontramos contenido en el artículo 399 de la Ley que comentamos, el cual señala que - los convenios colectivos de trabajo SON REVISABLES. Cada dos - años, lo que no excluye que la revisión obligatoria pueda soli - citarse al concluir el plazo de duración que se hubiere conve - nido, cuando éste sea menor al plazo máximo de vigencia marca - do por la Ley o bien cuando los autores haciendo uso de su ma - nifestación de voluntad, acuerdan celebrar otro convenio colec - tivo de trabajo.

Con lo anterior, vemos que la revisión obligatoria proce - de únicamente al transcurrir dos años de su vigencia o al con - cluir el plazo menor que se hubiere pactado.

El artículo 400 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no ejerci - tó el derecho de huelga, el convenio colectivo se prorrogará - por un período igual al de su duración o CONTINUARA POR TIEMPO INDETERMINADO.

Consideramos que el anterior precepto es deficiente, por que nos plantea la siguiente interrogante; ¿hay posibilidad de plantear la revisión después de transcurrido aquel plazo?. Si - se contesta en sentido afirmativo es válido; pues de lo contra - rio el convenio colectivo de trabajo se transformaría en un -- contrato a plazo fijo de dos años prorrogable por plazos igua - les, si no se hizo oportunamente la solicitud de revisión.

Pero la última parte del citado artículo, va en contra - del equilibrio de los factores de la producción, al decir que - "lo continuará por tiempo indeterminado", ¿da lugar a convenios colectivos no sujetos al plazo máximo de vigencia de dos años?,

¿se olvida de los cambios que sufren las condiciones económicas con el correr del tiempo?, esto se opone sin duda aquel principio señalado por el maestro Tapia Aranda en el sentido de que el Estado "no permite que se estipulen condiciones sobre el desarrollo del trabajo, contrarias al interés público, y a la política económica y social que el propio Estado sigue!"

Según nuestra legislación, la revisión procede sesenta días antes:

Del vencimiento del Convenio colectivo de trabajo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años y sesenta días antes del transcurso de dos años si el convenio por tiempo determinado tiene una duración mayor también; sesenta días antes del transcurso de dos años en los casos del convenio por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Ya comentamos antes este breve resumen por lo que pasamos a resolver el siguiente inciso.

Nos corresponde ahora ocuparnos de la titularidad de la revisión. El problema del sindicato que tenga que ocurrir a la celebración del convenio colectivo de trabajo, surge a veces, en la relación de un convenio colectivo ya existente, no solo en la celebración.

Se presenta también cuando luchan entre sí los sindicatos para lograr la titularidad y la consecuente administración del convenio colectivo de trabajo.

Cuando existe un convenio colectivo de trabajo celebrado por un sindicato de industria o de empresa y trate un sindicato gremial de lograr el control de los trabajadores de determinada profesión, porque aplicando el criterio de las mayorías habrá de conservar la titularidad, este fenómeno se da, cuando la totalidad de trabajadores deja de pertenecer a una organización sindical para pertenecer a otra, en este caso se resuelve con respecto a la voluntad de la mayoría de los trabajadores, que habrán de atenderse a esa mayoría, olvidándose que sus sindicatos pueden pedir que les sea aplicada la cláusula de exclu

sión en su contra por haber renunciado a ser miembros de esa organización, cuando en virtud de un cambio en la opinión de los trabajadores, éstos dejan de ser miembros de su sindicato para afiliarse en otro.

Lo anterior, sin embargo, no provoca la celebración de otro convenio colectivo de trabajo, sino que simplemente provoca el derecho de ejercer la representación profesional de los trabajadores ante la empresa y ante las autoridades para el caso de la revisión y para todos los actos a que haya lugar, según el caso.

Así, el sindicato representante se convierte en administrador de los convenios colectivos de trabajo, y, es el que se ocupa de solicitar, discutir, y en su caso aprobar o desaprobar la revisión del convenio colectivo de trabajo ante quien corresponda, para que en el caso de no llegar a un resultado favorable o bien, no llegar a su ratificación, este sindicato viene siendo el representante llamado titular de la asociación profesional ante las Juntas de conciliación y arbitraje, ante los patrones, con respecto de sus representados.

#### 4.- LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO POR MEDIO DE LA HUELGA.

##### 1.- La Huelga:

##### a).- Su legalidad.

La huelga es sin duda uno de los temas más apasionantes, si no es el que más del derecho; no vamos a decir ya del derecho laboral, sino del derecho en sí como una ciencia universal.

Para estudiar este tema tan sugestivo como trascendente, lo hemos dividido en dos partes principales que son la primera la huelga en sí, como una realidad histórico-social, subdividida en dos partes, como en su oportunidad se notará; y la segunda parte correspondiente al procedimiento que se observa para lograr la revisión, merced a este figura jurídica que ocupa nuestros sentidos en esta ocasión.

Las huelgas nos dice el Dr. Trueba Urbina, ofrecen en cada nación notas peculiares, no obstante que parten de causas comunes, estas peculiaridades se muestran a través de sus orígenes y de su desenvolvimiento. "Como instrumento de protección a los trabajadores contra injusticias y abusos de empresarios" y son muy discutidas en la dialéctica de las relaciones obrero-patronales.

La huelga en México ha pasado por diversas etapas que van desde la prohibición, tolerancia, represión violenta hasta su "consolidación jurídica, como derecho colectivo de los trabajadores".

Recordemos, que en el México precortesiano, ya existían culturas propias, autóctonas de esta región, la sociedad azteca estaba dividida entre la nobleza y los "mazehuales", por lo que es fácil suponer que había muchas desigualdades en los órdenes económico y social mas aún si recordamos que existían castas de privilegiados y castas de esclavos.

El Dr. Trueba nos dice, que "no había industria, ni capi

tal, solo trabajo" y es fácil suponer sobre quien pesaba esta última responsabilidad.

"Al descubrimiento, le siguieron lógicamente la conquista, y la colonización, con resplandores de incendio, vasallaje y tiranía, opresión e injusticia con el señuelo de incorporar al indio a la civilización occidental".

Después, nos enteramos, de que el verdadero móvil era so meter al indio a un estado de servidumbre e ignorancia "con la espada y la Cruz impusieron sus leyes y su religión" dice el autor citado.

De esta forma nos damos cuenta, de que en México ya exis tían las clases sociales al estilo europeo sobre todo en lo referente a injusticia y explotación, "como toda sociedad que se respete y se precie de serlo".

La conquista española sólo vino a cambiar los papeles po niendo a los explotadores como explotados, pero no se vaya a creer que subió a los antiguamente explotados al lugar de ex plotadores, sino que en ese lugar puso a los españoles, justificando desde luego todos sus actos y sus instituciones por medio de leyes y decretos.

El autor citado nos dice que la historia del trabajo en México arranca de la encomienda que era "el instrumento sumi nistrador de los servicios personales" y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas; el taller artesano, y el obraje capitalista. Estas formas de produc ción económica, mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando tremendo malestar social, que se fué desbordando con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin lí mites; porque las condiciones de la vida laboral, eran intolerables.

Lo anterior, dió origen a descontento popular y la conse cuente manifestación de protesta mediante levantamientos, pero de poca importancia ya que eran muy aislados y fácilmente con-

trolables.

Con la Revolución de 1910, como lo asentamos en su oportunidad, nace la asociación profesional ya como la conocemos hoy y con carácter constitucional, "consiguiendo garantías sociales para redimir al proletariado mexicano".

"En diversas formas se justifica el progreso auténtico del país bajo el régimen de la Revolución", dice nuestro autor. A través de estos estadios de la vida nacional se observará el instante en que nace la libertad de trabajo y la desaparición de los gremios, la transformación de los obrajes en empresas capitalistas, el florecimiento de éstas, la formación de sociedades mutualistas, y sindicatos, la aparición de los movimientos huelguísticos y las tragedias de la clase laboral hasta obtener el reconocimiento de sus derechos "la historia de México es una interminable lucha de clases afirma Trueba Urbina.

Llegamos a la huelga y entramos a estudiar lo referente a su legalidad.

Si imaginamos la huelga simplemente como una coincidencia de actitudes de un cierto número de trabajadores que deciden no realizar determinados trabajos, es decir una omisión, haciendo uso de una facultad legal, estamos en presencia de un falso concepto de este importante fenómeno social, llamado huelga.

Debemos entender como huelga la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra actitudes patronales determinadas.

Gallarza y Folch va mas lejos afirmando que son manifestaciones de protesta aún contra determinadas actuaciones "gubernamentales u otras".

La definición de huelga como hecho social, podrá parecer

a primera vista, de excesiva extensión en cuanto se refiere a los fines de la misma y aún juzgar agrega Gallart y Folch "ilegítimos algunos de los consignados en ella".

Pero esta complejidad se entiende y responde al deseo de recoger íntegra y objetivamente los variados matices no todos legales, con que este fenómeno social se presenta.

No debemos olvidar, que cuando en las relaciones humanas los medios legales, son obsoletos, o mas bien no corresponden a tutelar íntegramente a la sociedad, la violencia, adquiere - visos y aún fuerza de ley.

La huelga se presenta como hecho social característico y general, hasta el siglo XIX aún cuando se afirma como dice Gallart y Folch que tiene antecedentes históricos "más antiguos"

García Oviado dice que es realmente un fenómeno moderno - y data del régimen de libertad industrial.

Pues bien, dentro de este régimen de libertad industrial todavía no de libertad de asociación, el fenómeno de la huelga históricamente es anterior al fenómeno sindical.

Leroy, citado por Gallart y Folch, dice que las primeras huelgas fueron "hijas de movimientos tumultuarios", pasando -- después a ser "coligaciones circunstanciales de obreros" hasta llegar a ser una de las manifestaciones, la principal por mucho tiempo de la actividad sindical pues fueron preparadas y dirigidas por los sindicatos, y estos organismos eran permanentes de acción obrera.

El sindicalismo pues, tiene y tendrá cada día, manifestaciones pujantes de su actividad distintas de la preparación y dirección de las huelgas, actualmente están tan entrelazados, que es difícil imaginar el uno sin la otra por lo que se trata, de fenómenos solidarios.

El pensamiento de los partidos obreros y aún en el movimiento internacional obrero, no fué desde el principio unánime

mente favorable a la táctica huelguística.

La asociación internacional de trabajadores se manifestó en forma fluctuante, se llegó a pensar afirma Gallart y Folch, que la huelga era un "medio bárbaro de regular los salarios", - empleados siempre con disgusto y daño, pues era doloroso para el obrero sufrir él y su familia durante varios meses grandes privaciones para no conseguir, la mayor parte de las veces, si no un aumento de salario mezquino.

En Francia, aceptaban la huelga sólo como una medida "extrema" y a falta de otras.

En el último decenio del siglo pasado la huelga adquiere mayor preponderancia no sólo en la táctica obrera sino en el mismo pensamiento obrero.

El órgano de preparación huelguística, que no es, como lo fuera antaño la sociedad de socorros mutuos o de resistencia, sino, el sindicato; organismo mucho más fuerte, de acción más coherente y sostenida y, por tanto, de mayor eficacia en los conflictos de trabajo, por su propia virtualidad y adecuación inclina al proletario al uso y en ocasiones al abuso de la huelga.

Por influencias de origen muy diverso pero de acuerdo -- con la dialéctica de Carlos Marx, se arraiga en el pensamiento obrero, cada vez con mayor fuerza, se va forjando una justificación de la huelga por sí misma, no tanto por la finalidad inmediata a lograr, sino como un medio dice Gallart y Folch de "educación proletaria, para la lucha de clases" que fortalece la disciplina proletaria, ahonda la oposición espiritual entre los factores de la producción y los mantiene en un constante estado de movilización, más que justificable.

Con este orden de ideas se felicita afirmar, que el último estadio de la evolución ideológica se convierta como dice Gallart y Folch atinadamente en la huelga como sinónimo de "gimnasia revolucionaria".

Su finalidad y oportunidad no se determinarán en función



de aspiraciones del orden económico o profesional y de la probabilidad de obtener éxito en tal terreno, sino en función de los planes revolucionarios próximos o remotos y de la conveniencia de mantener en forma para la lucha social a importantes sectores obreros.

La primera reacción del estado moderno, fundado en los principios de derecho público emanados de la Revolución Francesa, ante un fenómeno como este, fué considerarla como una actividad anti-jurídica que debía ser castigada con los rigores de la Ley penal cosa que es justificable y lógica.

La libertad económica e Industrial uno de los dogmas del nuevo derecho, no podía ser mantenida en toda su integridad y en todas sus manifestaciones, una de ellas la libertad de trabajo, sino prohibiendo todos los movimientos colectivos que la pusieran en peligro, y entre ellos la coalición obrera, para conseguir mediante la cesación concertada del trabajo la modificación de las condiciones en que se prestaba el mismo, sobre todo, con respecto al salario y la jornada.

Proudhon, se lanzó contra las huelgas porque éstas se basaban en la coalición y se apoyaban en la violencia dice -- "que a ningún precio la sociedad puede tolerar", refutando el intento de justificarlos como simples actos de libre disposición por el obrero de sus fuerzas manuales, consideraba a las huelgas como "hechos inmorales".

Nosotros sabemos, que es innegable que en el orden económico la huelga es un hecho anormal, que no sólo perturba el libre juego económico, sino que causa daños considerables a la economía en general pero, también sabemos que la huelga nace de hechos anormales de los patronos que pudiera pensarse que son normales por lo repetidos.

Generalmente la huelga nace con violencia tanto física como moral y Gallart y Folch dice al respecto "que sería hipocresía negar esta afirmación".

Su preparación requiere una coacción moral considerable

sobre los trabajadores; y la coacción física se manifiesta también en mayor o menor grado en el curso de la huelga de ahí, que se formen patrullas de obreros en torno a las fábricas, o bien la persecución contra esquiroles; por tanto la huelga, aún cuando es una actividad legal va acompañada indefectiblemente de actividades ilegales.

¿De dónde pues le viene la legalidad a la huelga?

La respuesta es hasta cierto punto fácil, ya que su mayor legalidad, se funda en la Ley misma, y, la legalidad de la Ley tiene su fundamento en la Constitución Política de un país determinado pero la cadena sigue, porque en última instancia el fundamento de la constitución está en la voluntad popular, que es la que le da su fuerza e imperio.

Así pues, la legalidad de la huelga, tiene su fundamento inmediato en la Ley su fundamento mediato en la conciencia popular. Sin embargo, la legalidad de la huelga también encuentra su fundamento en su propia justificación, como lo veremos a continuación.

La huelga en el pasado: puede decirse que hasta los tiempos modernos, la huelga empezó a interesar a la doctrina y a la legislación debido fundamentalmente a sus repercusiones sociales y económicas. Si bien en las épocas anteriores, los obreros también se unieron y se concertaron para abandonar colectivamente el trabajo, tales coaliciones seguidas de la interrupción de labores, carecieron en general de importancia, por el espíritu profesional que las animaba y la escasa trascendencia de sus consecuencias sociales y económicas.

La huelga en realidad, es un fenómeno típico de los tiempos modernos, aún cuando se trata de señalársele antecedentes relacionados con la revuelta de los esclavos que trabajaban en las minas de la isla de Chios, seis siglos antes de Cristo.

Sabemos, que el trabajo realizado por esclavos, impide, toda consideración sobre la huelga en aquellas lejanas épocas. La huelga solo puede concebirse en una sociedad de hombres li-

bres.

Por su parte la Edad Media, tampoco ofrece antecedentes de interés, tampoco lo pudo tener durante la época de economía doméstica. Posteriormente, durante las corporaciones, el hecho careció también de significación.

En el período pre-capitalista de la historia, maestros y artesanos no fueron, en realidad, verdaderos enemigos por lo menos durante el período en que las corporaciones mantuvieron la pureza de sus tradiciones profesionales y mientras esas pequeñas oligarquías económicas conservaron su carácter de refugio acogedor de ambiente fraternal y espíritu educativo, regidos por rudimentarios principios de justicia y dirigidos en general por hombres austeros que participaban ellos mismos por su trabajo personal - como dice Renard -, en las tareas del taller.

Por su parte, la economía urbana, se caracterizó por el empleo de métodos de producción predominantemente manuales y los pequeños talleres producían exclusivamente para las limitadas necesidades de la ciudad "economía doméstica a nivel ciudadano".

Por otra parte, los elementos que componían el sistema - como eran: los maestros, compañeros y aprendices, estaban unidos por vínculos religiosos o bien de logia, o por la admiración y el respeto que inspiraba siempre la brillante artesanía de los maestros y por la comunidad de intereses que hacía de la corporación una institución económica sólidamente construída.

Añadiendo a lo anterior, que no había marcados desniveles sociales y económicos, entre ellos.

El artesano de la Edad Media generalmente no dependía si no de sí mismo. Sin duda formaba parte de un gremio que reglamentaba su actividad profesional, pero en este grupo él intervenía como socio al tomar decisiones. Su capital lo constituían su ciencia y su arte, el obrero que tenía a sus ordenes-

habitualmente en su casa no era sino un aprendiz que soñaba -- con ser maestro a su vez, cuando sus capacidades lo permitie -- ran.

En realidad, durante una gran parte de la época corporativa, el maestro no fué nada más que un antiguo compañero que se había destacado por su habilidad en la práctica de una manualidad y este hecho también influyó y contribuyó a determinar en gran parte el género de relaciones que mantuvieron entre sí los distintos miembros de la corporación.

A medida que el sistema va llegando a su apogeo es verdad que todos estos caracteres se desvirtúan. No podría decirse, sin embargo que surgieron entonces en el seno de los cuerpos de oficio verdaderas clases sociales, cuyo antagonismo se acentúa con la progresiva deformación del sistema.

Por el contrario durante mucho tiempo más que la lucha de clases, lo que caracterizó al régimen corporativo fué su espíritu de colaboración y el sentimiento solidario de sus miembros.

Pero no obstante lo anterior en el régimen corporativo ya existían profundas diferencias entre los distintos grados corporativos, respecto de los que tenían lazos familiares y -- los que no.

Estas diferencias, con el tiempo se iban a hacer más marcadas al grado de impulsar al trabajador a asociarse con fines más acordes a su clase.

Estas asociaciones, llamadas en sus lugares de origen: "compagnonage", "fratellanze" y "bruderschaften" no desarrollaron sin embargo actividades típicamente sindicales.

Por lo que es válido afirmar, que la huelga en este período fué un hecho aislado y excepcional que careció en general de importancia.

Por otra parte mientras predominaron en el mundo los métodos de producción manual, el obrero no se sintió un desposei

do en el seno de la sociedad.

El dominio de una manualidad, era entonces para él un -- verdadero tesoro, y él vinculado espiritualmente a la obra que efectuaba sirviéndose de sus manos y de su artesanía, lograba -- satisfacer en cierta forma su fantasía. Porque el trabajo no -- fué en esa época, una actividad puramente utilitaria, porque -- todavía no se lograba la separación del arte y el trabajo, con esto, el trabajador al ver que satisfacía por medio del trabajo su "necesidad de expresión", como dice Francisco de Ferrari se sintió con esto asociado a un sistema que permitía el cabal desenvolvimiento de su personalidad.

La huelga en consecuencia, si no fué desconocida en todo este período de la economía urbana, tuvo en cambio, el carácter de un episodio aislado y un significado que la distinguiría completamente de las coaliciones que, en la época siguiente, comenzaron con su intensidad y repetición a perturbar el -- orden social.

Conviene no olvidar, que en todo el período corporativo -- el trabajo no tuvo el carácter de una actividad libre.

La corporación formaba parte de la organización que se -- había dado a la sociedad feudal.

Existía una organización social del trabajo, que debía -- ser respetada como la organización política o religiosa, por -- lo tanto la coalición tuvo en ésta época un carácter particular y no pudo por ésta razón, como dice Paul Pic, "surgir como una insurrección contra la organización social del trabajo".

Pasemos pues, a analizar, la huelga en los tiempos moder -- nos, partiendo desde luego, de la época inmediata anterior. Co -- mo es sabido, la situación que prevalecía, fué modificada sus -- tancialmente, con motivo de la aparición de la Revolución In -- dustrial; los cambios que se introdujeron en todos los ordenes de la vida, la historia de sus miserias y grandezas, sus dramá -- ticas contradicciones, algunos como Tse-Tung, piensan que cuan

do en una determinada sociedad, aparecen contradicciones, ésta sociedad está a las puertas de su fin, pues bien, la lucha entre el pasado y el presente iniciaron en el mundo una época de la que Arthur Birnie, en su libro de la Historia Económica de Europa; dice se "caracterizaba por sus iniquidades sociales".

La huelga empezó entonces a cobrar un nuevo sentido en la historia de la emancipación de una clase social que se considera socialmente desposeída y lo que es más, excluida de toda tutela jurídica.

No podríamos comprender bien a bien, el fenómeno de la huelga ni percibir claramente su nuevo significado si nos apartamos completamente de la Historia; es necesario volver a los días de esplendor material, que siguieron al descubrimiento de grandes tierras desconocidas hasta entonces, y la aparición de nuevas técnicas que vendrían a acabar con la gloria de los maestros artesanos de tiempos pasados.

Debemos tomar en consideración un hecho muy importante también, que tuvo lugar sobre todo en los últimos tiempos de la Edad Media y que recibe el nombre de Mercantilismo, doctrina, por demás importante en lo económico, pero de muy poco valor moral, en razón de la cual, el mercader "empezó la ascensión social que habría de precipitarse en los siglos siguientes", como afirma René Gonnard.

Otro hecho de singular importancia para la liberación de las clases oprimidas lo fué sin duda la Reforma Religiosa, con una bandera muy poderosa, hasta entonces desconocida por la sociedad occidental; a saber, la "libertad de conciencia", con toda una revolución en lo que al concepto de libertad se tenía.

Junto a todo ésto, sobrevino el Renacimiento, que propició en ésos momentos, el retorno a las concepciones que eran consideradas como heréticas o paganas, destruyó el reducido marco de las instituciones medioevales e hizo caer en descrédito las ciencias y creencias de ésta época.

Trajo consigo la crisis de los sentimientos religiosos y un nuevo interés que despertó el mundo físico y su investiga

ción. Por todos estos motivos, comprendemos, la gran significación que tuvieron todos estos hechos y la forma en que empezó a cambiar el contenido de las ideas políticas y la estructura de los sistemas económicos.

Con la aparición del comercio en su nivel ultramarino e Internacional, se dió lugar a las Bolsas y a los Bancos que -- eran instituciones hasta entonces desconocidas por no haber sido necesarias dentro de un régimen económico muy simple, que -- atendían necesidades económicas muy limitadas.

Al tiempo que aparecieron las instituciones financieras para administrar y encausar los grandes capitales o para explotar los países recién descubiertos. El mundo económico, por la acción de todos estos hechos vió rápidamente ampliados sus horizontes y empezó a sentir la urgencia de poner en marcha nuevos métodos industriales.

Poco a poco por todos estos factores, y la superabundancia de la moneda, las operaciones crediticias, el mundo se tornó en capitalista, sustituyendo el cambio simple y directo que satisfacía las necesidades de la ciudad por una economía compleja y artificial, porque se basaba en la especulación y en los signos representativos del valor.

Automáticamente, las necesidades humanas quedaron desplazadas, el elemento nuevo y artificial, el dinero, las exigencias derivadas de su inversión y el empleo lucrativo de ello ocupó toda la vida social, dando lugar a una incipiente economía dirigida dominada exclusivamente por el capital.

Fué entonces, cuando se confundió la felicidad con la riqueza y la primera dependía de los metales preciosos. Así, dice Ferrari "mientras los países atesoraban nuevas riquezas, la mayor parte de la sociedad se empobrecía. Mientras se levantaban montañas de abundancia los pueblos padecían necesidades a su sombra"

Porque la consigna era, producir en grande escala, saturar los mercados y abatir los precios de la mano de obra y de

las mercancías.

Por tanto, hubo necesidad de envilecer el salario, de su primir descansos, de prolongar las jornadas de trabajo, -con base en esto, es que se justifica la reivindicación de que habla el Dr. Trueba Urbina en su Teoría Integral del Derecho Social-, al mismo tiempo, los nuevos procedimientos mecanizados para la producción, abrieron las puertas del taller a todos los que necesitaban o deseaban emplear su fuerza de trabajo, -se hizo a un lado la calificación profesional y los niños, las mujeres y los campesinos congestionaron el mercado de mano de obra barata, produciendo con ello prolongados períodos de desocupación y miseria, con lo que se abonaba mas el futuro con conflicto.

El trabajador de este período, tiene características muy propias, porque siente su completa impotencia frente a los nuevos métodos de trabajo y de comercialización de la riqueza. En el fondo no es sino el artesano de épocas pasadas, con la salvedad de que ahora lo ha perdido todo, la consideración en que se tenían sus habilidades manuales, ha sido superada mecánicamente, su talento de artífice ya no es un tesoro, ya no tiene fe en las corporaciones porque éstas no se justifican y lo más terrible es que perdió la propiedad de los medios de producción, porque las máquinas no están a su alcance; en suma, perdió su posición social, que era respetada por muchos, por tanto ha perdido su dignidad, por lo que es urgente su dignificación.

La Revolución Industrial, no dejó en su poder nada que lo hiciera competir con las grandes empresas, cuenta solamente con sus brazos, a los cuales, se les ofrece un precio muy devaluado.

Ahora bien, si la Revolución Industrial lo había hundido en círculos cada vez más estrechos, de opresión económica, la Revolución Política, a pesar de su sentido glorificador del hombre, no logró tampoco liberarlo.

Al respecto, son oportunas las afirmaciones hechas por -



George Scelle diciendo que "fué un triunfo de la economía capitalista de las nuevas formas económicas, sobre los viejos privilegios del mundo feudal".

Se hicieron a un lado las caducas corporaciones y se -- construyó un mundo nuevo, que se basaba en la libertad política y económica, pero una libertad ejercida desgraciadamente -- sin control sin freno, que condujo a las peores formas de injusticia social.

Al amparo de la libertad se empezó a justificar todo, -- tanto lo bueno como lo malo, la prosperidad y la miseria, el esplendor material y la vergüenza de los talleres donde se imponían a los trabajadores condiciones por demás infamantes.

Se elevaron a un mismo rango la libertad económica, la de trabajo y la de cambio; equiparándose éstas a la libertad de conciencia y a todas se les rendía culto en una misma doctrina: el liberalismo; "dejar hacer, dejar pasar", encierran estas sencillas palabras toda una doctrina económica, en la -- que, el Estado no ejercía otras funciones que las de un gendarme.

Algunos dicen, que con el liberalismo, se justificaron -- todos los crímenes sociales, porque éste sólo era posible a cambio de la explotación despiadada de las clases sociales económicamente débiles; pero el liberalismo acabó también, con algunos poderosos económicamente y en razón del liberalismo mismo. Un viejo adagio mexicano nos enseña que "para que la cuña apriete,....etc.", que justifica el hecho de que los empresarios se ocuparon tanto de competir entre sí, que intentaban -- quebrarse y en ocasiones arruinarse y lo lograban recíprocamente en aras del mal entendido liberalismo.

A partir de este momento si la huelga no es un derecho, -- empieza a tener por lo menos un nuevo sentido y una verdadera justificación. Porque era, en medio de tantas trabas, miserias el único instrumento que tenía el trabajador para expresar sus deseos y conseguir imponerlos parcialmente, para hacerse notar y para defenderse de la opresión. Aun, cuando fueron declara --

dos ilegales todos los movimientos coordinados y organizados - de la clase trabajadora desprovista ésta, de todo otro medio - legal, la huelga se convierte, por la propia naturaleza de los hechos que se produjeron en este período, en la única posibilidad que tiene el trabajador de participar en la vida jurídica, en el progreso, y en la civilización.

La huelga hubo de imponerse a pausas en el derecho; en un principio, como ya lo dijimos, fué sancionada penalmente como delito, más tarde el derecho tomó frente a ella una posición de benévola neutralidad pero la siguió considerando como un ilícito civil, pasó a ser un hecho lícito y actualmente, algunos todavía la discuten como derecho.

En realidad, si anteriormente fué prohibido a los obreros el derecho de coaligarse, en el fondo, no era sino la libertad de trabajo que acababa de ser conquistada por el hombre.

Cabe anotar, que su consagración como un derecho dista mucho de ser un derecho consolidado, firme, perfecto; porque ella deriva de una crisis de la justicia social, de la evidente insuficiencia de la justicia impartida por el Estado, para dirimir conflictos de las masas.

Se ha dicho que el problema de la huelga es un problema de teoría del Estado porque surge "ante la imperfección de las instituciones jurídicas y ante el temor de que los gobernantes al amparo de la justicia para dirimir los conflictos colectivos, se presten á servir a intereses bastardos, los trabajadores no han tenido otro medio para hacer valer sus derechos, -- que el acudir a los procedimientos de la autotutela", tal es la afirmación Couture y agrega "el día en que la tensión crítica frente a la justicia burguesa y frente al Estado mismo hayan cedido, la huelga cederá y la autotutela se irá lentamente sustituyendo por la tutela del Estado"; desde luego, siempre que ésta tutela estatal sea capaz de tutelar los intereses populares.

El Dr. Trueba Urbina al referirse a la justificación de-

la huelga en México, dice que era lógico que bajo la égida de la libertad de trabajo los obreros explotados y oprimidos ejercitaran sus derechos inalienables e imprescriptibles: mejoría de sus salarios, y de sus condiciones de trabajo a través de la huelga. Porque la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar y la huelga corolario de éste último derecho es el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse de la explotación secular del capitalismo.

Creemos en lo particular, que si bien la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar, ello no engendra el derecho a ser explotado por el empresario.

Citando una vez más al Dr. Trueba Urbina, vemos que nos dice, que el derecho de reunión que garantizaba el Código Político, la coalición y la huelga en su dinámica tienden a reivindicar a las masas hambrientas y subyugadas.

Las huelgas de obreros, constituyen en la práctica, el ejercicio individual de la libertad de trabajo frente al capital, en pos de una mejor retribución de su actividad productora de riqueza.

El citado maestro, también dice que la huelga "se manifiesta como un hecho económico-social tolerándose a los trabajadores coaligarse en defensa de sus intereses y abandonar el trabajo colectivamente".

Ahora bien, cuál es el fin que persigue la huelga: sin duda que la búsqueda de un orden jurídico justo, "el fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa" dice De la Cueva.

Sus fines pues serán, buscar y lograr el equilibrio entre los factores de la producción, la celebración o cumplimiento del convenio Colectivo de Trabajo y la revisión misma de éste, que es lo que a nosotros nos interesa en especial.

Observemos, a la revisión como objeto de la huelga, la revisión del convenio colectivo, aun cuando ello pueda ser objetado, puede decirse que la huelga que persigue aquél fin, -- constituye un corolario de la huelga para obtener la celebración del convenio colectivo.

La Ley en el artículo 450 fracción IV dice que la huelga puede tener por objeto exigir el cumplimiento del convenio colectivo en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado, de donde inferimos, que si no accede a cumplir con la cláusula que señala la revisión de un convenio, se está tipificando una violación al mismo, lo que faculta al sindicato titular para emplazar a huelga a la empresa violadora, siempre y cuando, quienes solicitaron la revisión hayan sido los trabajadores y hayan obtenido como respuesta la negativa del patrono.

En ausencia de un entendimiento puede acudirse ante la Junta correspondiente y emplazar a huelga. Nada obliga a los trabajadores a ejercitar la acción de revisión; este es un derecho, no constituye en modo alguno una obligación.

Tampoco puede obligárseles a ejercitar esa acción, salvo las excepciones que establecen las leyes, "...los trabajadores plantean la revisión del contrato colectivo de trabajo; -- puede suceder cualquiera de estas dos cosas, o que los patronos se nieguen a revisar el contrato colectivo de trabajo, en cuyo caso se tiene perfecto derecho para recurrir a la huelga o que los patronos se ajusten a llevar a cabo esa revisión", -- nos dice J. J. Castorena.

Dentro de esta posición, pueden presentarse dos hipótesis más; que la revisión se lleve a cabo en forma amistosa mediante convenio entre las partes, o que las pláticas fracasen, en este caso, tienen también los trabajadores conforme al artículo 123 fracción XVIII, constitucional el derecho de plantear un movimiento de huelga....".

Esta y no otra es la solución que ha prevalecido en la práctica; pero como es optativo para los trabajadores usar el derecho de huelga, o bien someter la diferencia al arbitraje --

de la Junta, una vez puesto en juego éste segundo medio, no puede usarse el primero para alcanzar el mismo objeto.

Admitida la huelga, para exigir la revisión del convenio colectivo de trabajo, surge la cuestión de determinar si aquélla procede hasta conseguir la conformidad del patrono en revisar el convenio colectivo, o por lo contrario hasta obtener de él la revisión misma.

Traeremos a colación porque es útil, la ejecutoria dictada el 16 de mayo de 1935, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación citada por el maestro Trueba Urbina, cuya toca es 3957/35/ la., The Mezapil Cooper, Co. que sostiene "... la fracción citada (III del artículo 260) establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión en su caso del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece, debiendo entenderse, dado como la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patronos que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un acuerdo, pues de aceptarse, de la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se la haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la sustitución de las cláusulas, es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (ya derogada) previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los salarios, por lo que faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo, ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiera pactado....".

Con respecto al procedimiento de revisión mediante la huelga diremos antes que nada cuál es el concepto legal de

huelga según el artículo 440 y siguientes de la Nueva Ley Federal del Trabajo "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

"La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

"La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno".

"Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450", que dice.

"Deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y EXIGIR SU REVISIÓN, al término del período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo", (todo lo referente al contrato colectivo de trabajo).

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo...en que hubiere sido violado".

Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores....

III.- Que se cumplan los requisitos siguientes:

Que el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Dirigirse al patrón, formulando peticiones, y, el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, y se expresará concretamente el objeto de la misma.

II.- Se presentará por duplicado.

III.- El aviso de suspensión, deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha de la suspensión; el cómputo se hará a partir de que el patrón es notificado.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, - bajo su responsabilidad hará llegar dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo, una copia al patrón, con lo que el patrón queda constituido como depositario legal de los bienes de la empresa.

Este a su vez dentro de 48 horas siguientes a la notificación deberá contestar por escrito ante la Junta competente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que debe procurar avenir a las partes, sin hacer saber, si la huelga va a ser declarada existente o inexistente, justificada o injustificada.

La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.

II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones del escrito de emplazamiento y cubre los salarios - que hubieren de percibir los trabajadores.

III.- Por laudo arbitral.

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los --

trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica; aquí es donde entra la revisión del contrato colectivo, cosa de la que ya nos ocupamos al tratar este procedimiento.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los obreros, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga.

El comentario del maestro Trueba Urbina, es en el sentido de que de acuerdo con la Nueva Ley, se establecen tres procedimientos:

El ordinario, el especial, y el de solución a los conflictos de naturaleza económica. Según que sea el fondo de la huelga se buscará el procedimiento correspondiente.



## 5.- LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

Al ocuparnos de este tema, nos encontramos con que los efectos que produce la revisión del convenio colectivo de trabajo, pueden dividirse en jurídicos y económicos, nos ocuparemos de los primeros, para tratar posteriormente los económicos.

Como efectos en el campo jurídico, el principal efecto, es que equipara a las partes en el presupuesto procesal, esto por lo menos en teoría, porque trata de solucionar la situación en que el obrero económicamente débil, sea víctima de su contraparte, poderosa económicamente.

Los equipara, porque los pone en un mismo plano, en un mismo nivel a discutir el contenido del convenio colectivo de trabajo.

Aquí la Ley se ocupa de establecer una igualdad de derechos y obligaciones recíprocas para ambas partes.

Algunos dicen que esta es la manifestación más grande de la justicia social, entendida ésta como una justicia especial particular, que tiene por objeto propio la repartición equitativa de la riqueza superflua.

En la relación que fige, el sujeto pasivo son los poseedores de una riqueza; y el sujeto activo los indigentes; el objeto material las cosas superfluas; y el objeto formal el derecho de los indigentes.

Kleinhapfl apunta, que la característica esencial de la sociedad actual, la constituye el hecho de estar dividida en dos grupos principales, de los cuales uno dispone de las condiciones del trabajo (tierra, productos, herramientas); y el otro nada puede tener como propio si no son las fuerzas corporales y espirituales para trabajar.

La justicia social tendrá, por tanto, que esforzarse en-

superar la separación del trabajo y de la propiedad y unir de nueva cuenta a ambos, en una unión factible, en un solo poder.

En otras palabras, tratar de proporcionar a los trabajadores las necesarias condiciones de trabajo. Lo anterior, desde luego se opone al concepto tradicional que de justicia concebimos, que dice que la justicia propiamente dicha es una virtud que da a cada cual su derecho (lo que le es debido).

No cabe duda que el principal efecto jurídico que produce la revisión, aparte de las mejoras en cuanto a condiciones de trabajo y las ventajas que pueda tener en el campo de la lucha de clases; es la equiparación de las partes, ante la Ley y ante las situaciones concretas que habrán de decidir la vida de una empresa determinada y la vida privada de los trabajadores.

Pero es necesario apuntar lo siguiente, dentro de una -- exégesis revolucionaria, no se da esta situación, porque no es posible la igualdad de los desiguales; la Ley nos da una concepción aristotélica o neotomista de la igualdad, nos hace pensar que las dos clases son iguales cuando sabemos que no pueden serlo.

Sin embargo el objetivo que persigue la Ley al orientarnos en ese sentido es muy laudable.

Otro efecto jurídico, aún cuando de segundo orden, es el mejoramiento de las condiciones de trabajo; con todo lo que -- esto trae aparejado.

Otro, sería la creación y organización de servicios sociales y aun el mejoramiento de estos, ya existentes, por medio de la revisión.

Los anteriores son privativos de los obreros, pero para el patrono también hay efectos jurídicos que a su vez se manifiestan como efectos del orden económico, por una relación lógica y necesaria de causa a efecto.

Podemos apuntar válidamente, que en el campo de la lucha de clases, todo aquello que beneficie al obrero, es una conquista, para esta clase, y una conquista de tipo jurídico, porque ya no podrán pactarse condiciones menos favorables para los obreros que aquellas que ya logró y que tienen fuerza de Ley, y, que son Ley.

Otro efecto jurídico de la revisión, es sin duda, el hecho de que al través de la revisión la clase obrera, por conducto de sus sindicatos estudia el contenido del convenio colectivo de trabajo y como ya lo hemos dicho, el contenido de la legislación del trabajo es el mínimo de derechos en favor de los trabajadores, esto da lugar a que el celebrarse un convenio colectivo de trabajo, se pacten condiciones más favorables que las mínimas que marca la Ley, con lo que el convenio colectivo de trabajo viene a superar el contenido legal; pero con base en su espíritu mismo.

Si partimos de la base anterior, llegaremos a la conclusión de que la revisión necesariamente tiende a mejorar las condiciones ya establecidas, con lo que nos encontramos, ya frente a un efecto jurídico, plasmado literalmente en el contenido del convenio colectivo pero que tiene consecuencias, o mejor dicho, se materializa económicamente, que al fin y al cabo es el fin inmediato que persiguen los trabajadores, es decir, el dinero que les sirve para su diario sustento, para la manutención de sus familiares, o bien, de los que económicamente dependen de él.

Porque, el obrero, actualmente está convencido de que no es posible que logre su mejoramiento social y económico, mediante la panacea del ahorro, inculcado a los niños y a los adultos por virtud de los medios masivos de comunicación y las fulgurantes campañas publicitarias en ese sentido.

Los beneficios a que puede aspirar la clase obrera, sólo son realizables en la lucha sindical, pero una lucha sindical, en el más puro y límpido sentido de la palabra, no siendo vehículo por medio del cual los representantes, los líderes, se muevan con el objeto de alcanzar mejoras económicas y políti -

cas en beneficio de su propio peculio.

Ahora bien, si los beneficios económicos, son como ya -- asentamos con antelación, los efectos inmediatos que persigue la revisión, es más que justificable la afirmación hecha por -- Engels, en el sentido de que son más importantes los triunfos -- mediatos que son conquistas más abultadas, más grandes, más -- beneficiosas, y más convincentes, que los inmediatos que se -- puedan alcanzar en la lucha de clases.

Los efectos jurídicos, quedan plasmados en los convenios colectivos de trabajo pero su más grande expresión, o su manifestación más palpable y material se presenta en el orden económico.

Y esta manifestación, es tan saludable para el obrero -- como para el patrono, si más, que esto requiere de una urgente desempolvada a la escala de valores, y una campaña educativa, -- que nos enseñe a pensar, ya no en razón de nosotros mismos, si -- no en razón de los demás, porque nos damos cuenta que los pat -- tronos están acostumbrados a ganar al 1 x 6, es decir invir -- tiendo uno y ganando 6 con un mínimo de esfuerzo propio lo que denota un ascendrado espíritu egoísta que trastoca los valores al grado, de que cuando en el momento de la revisión se trata de repartir más equitativamente las ganancias de la empresa el patrono, considera injusto, ganar 3 x 1 es decir invirtiendo -- uno y ganando tres.

Vivimos, no cabe duda en una época en la que es manifiesto que hay una desesperante trastocación de valores; que habremos de superar solamente como dice la máxima romana, Ad augusta per angusta; no se llega al triunfo sino venciendo mil dificultades.

Dicho lo anterior, diremos, que lo jurídico no puede separarse de lo económico, porque no tendría razón de ser y la fórmula también opera a contrariu sensu, por esta razón pasaremos a ocuparnos de los efectos económicos que nos ofrece la revisión del convenio colectivo de trabajo, a más, de que estos nos ayudarán a entender más a los primeros.

Sánchez Alvarado nos dice al respecto, "la concatenación que existe, entre los fenómenos sociales, políticos y económicos es tan trascendente, que se considera por algunos tratadistas que difícilmente podríamos analizar un cierto grupo de fenómeno si hacemos abstracción de los demás...., en el derecho del trabajo existe una interrelación de fenómenos, cuyos orígenes, consecuencias y resultados se manifiestan en todos los órdenes de la vida social".

Todos los beneficios económicos que obtiene el trabajador al través de la revisión, merced al sobrevalor que al patrón retiene en su propio beneficio hasta cierto punto se desvirtúan por "la falta de un control estricto por parte del Estado, de los precios". Esto motiva el alza de los productos, como resultado de mayores prestaciones a los obreros, surgen fenómenos inflacionistas, debido a que se produce aquí una situación parecida a la enunciada en otro campo por Malthus, y es que las prestaciones logradas por los trabajadores aumentan en una proporción aritmética en tanto que los precios de los satisfactores aumentan en proporción geométrica. En la ciencia económica esto se conoce como la espiral de los precios.

Por esto se ha considerado, que el derecho del trabajo, siempre que sea un medio de defensa y conquista de la clase obrera es un "generador de fenómenos económicos" como afirma atinadamente Sánchez Alvarado; "pues es indudable que una reducción en la jornada de trabajo un aumento en el índice de salarios, un aumento en el período vacacional, (todos, contenido de un convenio colectivo de trabajo para los efectos de la revisión) repercuten necesariamente en el costo de la producción de la manufactura o de los servicios".

Con respecto a la interrelación de ambos conceptos, Stammier, citado por Sánchez Alvarado dice: que el derecho de un pueblo "como forma que regula su convivencia y cooperación, es un simple instrumento en la lucha por la existencia, que deber ser librada vinculatoriamente y en común.

Imposible, pues, en absoluto, que el derecho aparezca si

no en su segundo término con relación a la economía social".

Stammler afirma también que existe una subordinación del jurídico hacia lo económico, y dice que el derecho es algo subordinado, y "así debe ser, a menos que haya de perder todo sentido".

Nosotros creemos que lo que existe, es una interrelación entre ambos órdenes de la vida en sociedad, y que tanto el orden económico, como el jurídico se conforman y se condicionan uno al otro, en igualdad de influencias.

Atinadamente, dentro de la doctrina nacional, el maestro Sánchez Alvarado dice que los problemas económicos y jurídicos corren o se presentan paralelos, "enorme dificultad tienen los juristas para dar forma a ciertas instituciones laborales, - gran problema para justificar la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo, naturaleza jurídica de la asociación profesional, de la convención colectiva de trabajo".

El problema es más notorio aun cuando existe una tendencia del Estado a intervenir en todas las esferas individuales, con lo que se da lugar a nuevos fenómenos económicos y consecuentemente a instituciones también nuevas; como son: la autoadministración de las empresas, el cooperativismo, autogestión cogestión, etc. que como dice al autor citado son "figuras necesarias para el progreso de la humanidad, sólo así se podrá hablar de una verdadera justicia social".

Sabemos, que el derecho del trabajo obliga en su proceso evolutivo a que los empresarios superen su sistema de producción, ideando nuevos productos, procesos de fabricación, simplificación de métodos, es decir mayor producción gracias a la presión que ejercen los trabajadores, -mediante la revisión- y también los inversionistas, que se esfuerzan por obtener mayores utilidades.

Por esta razón, antes ya habíamos dicho que los efectos de la revisión en cualquiera de sus órdenes, son altamente benéficos, tanto para los obreros como para los patronos; y -

lo anterior, lo corrobora.

La evolución a que se refiere el autor antes citado, debe ser general ya que no tendría ningún resultado práctico, el hecho de que un determinado empresario, pagase ciertas prestaciones, si en cambio a otros se les permitiera que pudieran -- abstenerse de hacerlo.

Porque se deben regularizar las condiciones de trabajo - en todas las empresas de una misma rama industrial, como se ha ce con el contrato-ley, que es un convenio colectivo de trabajo más perfeccionado, para evitar que se compita, sobre el bajo costo de la mano de obra, ya que esta, debe tener un costo similar en toda la industria de que se trate "y sólo debe ser la calidad y la cantidad la que en un momento dado sea la que determine un mayor beneficio, pero nunca debe ser en detrimento del trabajador".

Consideramos, que con esto queda cubierto lo referente - a los efectos jurídico-económicos de la revisión del convenio colectivo de trabajo; y con esto también damos fin a la materia principal, sobre la que gira nuestro esfuerzo realizado -- en la elaboración de esta tesis profesional.

Pasemos, ahora, al capítulo referente a las conclusiones, que habrán de redondear el anterior cúmulo de premisas.

## CONCLUSIONES.

1.- Como resultado de la Asociación Profesional, surge el moderno Sindicato; que representa el arma más contundente en la lucha de clases, siempre que cumpla con los fines para los que fué propuesto; ser titular y administrador de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo y sobre todo, ser representante y vigilante de los intereses del operario.

2.- En México, el Sindicato propiamente dicho, tuvo lugar con la Revolución de 1910; pero no debemos olvidar que la Revolución es una lucha constante, en las aulas, talleres, oficinas, buscando la justicia social, no como algo inalcanzable.

3.- La Ley considera pertinente, extender el concepto de sindicato, a las Asociaciones de Patronos; lo que es criticable, porque desvirtúa la esencia y razón de ser del sindicato. Y, da lugar a que se formen distintas clases de sindicatos, tales, como los mal llamados "sindicatos de inquilinos", al paso, de que algún día veremos trocadas en "sindicatos" las Barras y Academias de Abogados.

4.- La importancia del sindicato, radica, en ser él, quien en forma obligatoria e indispensable, celebra por parte de los obreros, la Convención Colectiva, y revisa.

5.- Dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, la Convención Colectiva tiene una gran importancia, derivada de su función iuris tantum de equilibrador y armonizante de los factores de la producción: capital y trabajo.

6.- La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, se celebró en sus mocedades, bajo los auspicios del Derecho Privado, cosa que se justifica si tomamos en consideración que se trataba de un ente jurídico nuevo.

Los romanos no se ocuparon de estudiar las relaciones de trabajo, porque tenían la institución de la esclavitud, de otra suerte, nos hubieran resuelto el problema mucho antes.



7.- La Convención Colectiva, así como la revisión de la misma tienen una naturaleza que pertenece al Derecho Social; - entendiendo con esto, que busca la dignificación y reivindicación del obrero, merced a normas jurídicas tutelares y protectionistas de éste.

Por su parte la Constitución Política de 1917, la reconoce como una garantía social.

8.- Es más apropiado el nombre de Convenciones Colectivas de condiciones de trabajo, que el que señala la Ley vigente, que le llama Contrato Colectivo de Trabajo; porque, el primero representa un buen principio de técnica jurídica.

9.- En derecho, debemos otorgar a las figuras jurídicas, un nombre que corresponda a sus características y razón de ser; olvidándonos por completo de las ficciones jurídicas.

10.- Tampoco debemos buscar definiciones, sino conceptos; por aquello de la Indefinición del Derecho.

11.- La parte de la convención colectiva, que establece las condiciones en que tienen que celebrarse los trabajos, es la normativa, y, por ende, la más importante.

12.- A la luz del Derecho, no se justifica la cláusula de exclusión por separación; en virtud de que es atentatoria contra la libertad. Pero su justificación se encuentra en el Revolucionario Derecho Social.

13.- La diferencia más importante entre la Convención Colectiva de trabajo y el Contrato-Ley, radica, en que mientras la primera se encarga de regular una situación particular representada por las condiciones en que se prestan los servicios.

El segundo, en cambio, se convierte en ordenamiento general, bien de toda una rama industrial o una región.

14.- El plazo de dos años que señala la Ley para que se-

lleve a cabo la revisión de una Convención Colectiva, es válido y actual porque limita el desquiciamiento de las relaciones obrero-patronales, motivado por los diversos cambios que sufren los factores de la producción; que tendría lugar, si la revisión fuese antes o después.

15.- La Nueva Ley Federal del Trabajo, ratifica y amplía en lo que considera pertinente el contenido de la legislación de 1931. Con respecto a la convención colectiva y así mismo de la revisión, y, trata de justificar la ratificación del nombre de nuestra figura jurídica, inutilmente.

16.- Constituye, sin duda, un avance en relación con la anterior Ley, en cuanto que en algunos aspectos amplía sus beneficios en favor de los obreros.

17.- Utiliza el principio de la paridad procesal, que si bien en la más pura ortodoxia revolucionaria, no puede haber igualdad entre los desiguales; sin embargo, busca la igualdad ante la Ley, de los factores de la producción, lo que es en sí, muy loable.

18.- La facultad de pedir la revisión, es también aplicable a los patronos; en virtud de que los cambios o alteraciones que sufren las condiciones económicas, repercuten en la misma intensidad en ellos.

19.- En la revisión de un convenio colectivo de trabajo, puede, en un momento dado, pactarse condiciones económicas inferiores en calidad a las que anteriormente eran vigentes, en perjuicio de los trabajadores.

Siempre que sean motivadas y fundadas en circunstancias muy especiales.

20.- Revisión y Modificación, no son sinónimos, sino que constituyen diferentes clases de derechos, y, por ende, de conceptos.

21.- La huelga constituye el medio más eficaz para la so-

lución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, como lo es la revisión, porque a través de ésta, obtienen sus reivindicaciones sociales con mayor efectividad los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA.

- Balella Juan.- Lecciones de Legislación del Trabajo.- Madrid.
- Barassi Ludovico.- Tratado de Derecho del Trabajo.- Tomo I.- Buenos Aires.
- Cabanellas Guillermo.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Editorial Mundo Atlantico.
- Castorena J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.
- Cepeda Villarreal Rodolfo.- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de Querétaro de 1917.
- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II, - 2. Edición.
- Deveali Mario L.- Lineamientos de Derechos del Trabajo.- 3a. Ed. Argentina.
- García Alonso.- Derecho del Trabajo.- Tomo I.- J. Ma. Bosch, Barcelona.
- García Maynez Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho.
- García Oviedo Carlos.- Tratado elemental de Derecho Social.- 6a. Edición.- Sevilla.
- Gallart y Folch.- Derecho Español del Trabajo.- Barcelona.
- Gallart y Folch.- Las convenciones colectivas de condiciones de Trabajo.- Barcelona.
- Garzón Ferreyra I.- La Convención de Trabajo.- Buenos Aires.
- Krotoschin Ernesto.- Instituciones de Derecho del Trabajo.
- Mao Tse-Tung.- Cuatro tesis filosóficas.- Pekin.
- Marx Carlos-Engeles F.- Manifiesto del Partido Comunista.- U.R.S.S.

Pozzo Juan D..- Derecho del Trabajo.- Tomo IV.- Buenos Aires.

Rouaix Pastor Ing..- Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.- 2a. Ed.

Sánchez Alvarado A..- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.- Volúmen I.

Tapia Aranda Enrique..- Derecho Procesal del Trabajo.- 2a. Ed.

Trueba Urbina A. y Jorge Trueba Barrera..- Ley Fed. del Trabajo.- Reformada y adicionada 58a. Ed.

Trueba Urbina A. y Jorge Trueba Barrera..- Nueva Ley Fed. del Trabajo.- 1a. Ed.

Trueba Urbina A.- El nuevo artículo 123

Trueba Urbina A.- Tratado Teórico Práctico de derecho procesal del trabajo.

Trueba Urbina A.- Evolución de la Huelga.