

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
FACULTAD DE DERECHO.

"PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACION DE
LAS CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO"

TESIS
QUE PRESENTA EL ALUMNO
ROBERTO LIMA PACHECO
PARA OBTENER EL TITULO
DE
LICENCIADO EN DERECHO.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ESTA TESIS SE ELABORO EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, BAJO LA DIRECCION DEL SR. LICENCIADO ALBERTO TRUEBA URBINA, COMO DIRECTOR DEL SEMINARIO Y CON EL ASESORAMIENTO DEL SR. LICENCIADO JOSE DAVALOS MORALES.

DEDICO ESTA TESIS CON TODO CARIÑO A MI PADRE, SR. ROBERTO
LIMA GOMEZ Y CON IMPERECEDERO RECUERDO A MI MADRE, SRA. -
PETRA PACHECO RODRIGUEZ.

**CON PROFUNDO CARIÑO A MIS ABUELOS, RAMONA RODRIGUEZ Y
GERARDO PACHECO.**

CON GRATITUD A MIS HERMANOS

LUIS

IRENE

MARIA DE LA LUZ

MARGARITA

IGNACIO

GERARDO Y

LINA.

**CON RESPETO Y ESTIMACION AL SR. LIC.
FERNANDO ROJAS GUADARRAMA.**

**CON SINCERO AGRADECIMIENTO AL C. GILBERTO
ACEVES ALCOCCER, SECRETARIO GENERAL DE LA -
F. S. T. S. E.**

A MARCELA, mi esposa.

CAPITULO I

EL TRABAJO: antecedentes históricos.

- a).- Grecia y Roma.
- b).- Edad Media y Epoca Contemporánea.
- c).- México: Epoca Precortesiana, Colonial e Independiente.

CAPITULO II

EL CONTRATO COLECTIVO.

- a).- Orígen del Contrato Colectivo;
- b).- Sus caracteres;
- c).- Su contenido.

CAPITULO III

FACTORES ECONOMICOS DEL CONTRATO COLECTIVO.

- a).- Objetivos: Empresa y establecimiento.
- b).- Subjetivos: Empresario y Trabajador.

CAPITULO IV

CAUSAS QUE DETERMINAN LA MODIFICACION.

- a).- La revisión.
- b).- Los conflictos colectivos de orden económico.

I N T R O D U C C I O N .

Recordemos como un capítulo importante de nuestra legislación constitucional la inclusión de normas tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social entre el trabajo y el capital. Dichos preceptos están ubicados en el artículo 123 de nuestra Constitución y -- tienen por objeto regular las relaciones que nacen entre trabajadores y patrones. El artículo 123, tuvo como principal objetivo, o al menos, esa fué la intención del legislador, modificar la forma de vida de nuestra sociedad, estableciendo derechos de protección y reivindicación a favor de la clase desposeída, dando paso con esto a la fundamentación de una disciplina diferente del Derecho. Nace así una escuela distinta y moderna que obedece a principios propios no siempre de acuerdo con los del Derecho Común. Esta Escuela, nacida en la época moderna ha sido arrancada de la vida social y humana y según ella el Derecho debe expresar las necesidades y aspiraciones de cualquier sociedad.

El artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del precepto Constitucional referido, señala que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Indudablemente que se dirige al equilibrio económico pues es el trabajador la fuente principal de la riqueza o, en otras palabras, la riqueza depende de la fuerza laboral -- que emerge de la energía de los seres humanos y de su colabora---

ción (1).

En la exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo se señala que "La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del Derecho del Trabajo, se habla de la justicia social, -- que es el ideario que forjaron los Constituyentes de 1917 en el Artículo 123. -y continúa - Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio. porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige -- respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y que debe -- efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel -- económico decoroso para el trabajador y su familia". (2)

Ahora bien, la finalidad concreta de este trabajo, consiste en el estudio de los procedimientos a seguir cuando por virtud de circunstancias imprevistas, no sea posible el cumplimiento de las condiciones pactadas en el contrato; toda vez que el Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, otorga a trabajadores y patrones el derecho para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo.

- (1).- Smith, Adam. Cit. por G. Gide y Rist: HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS. 2a. ed. Madrid. Edit. Reus. pp. 92.-3.
- (2).- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Sabemos por demás, que, es indiscutible hablar de la existencia de un Derecho del Trabajo en la antigüedad, con la claridad y -- significación técnica que en la actualidad atribuimos a esta disciplina -- jurídica. Sin embargo, no debemos estar ignorantes, que si bien es -- cierto que en la antigüedad se conocieron relaciones laborales con una diferente denominación de la actual, también es cierto, que se reconocieron, como un hecho incuestionable, la existencia de ciertas relaciones de trabajo con una preponderancia más jurídica que social.

El trabajo, en la antigüedad fué esencialmente servil. Así, resulta conocida la doctrina y la actitud de los filósofos de esa época, -- para los cuales el trabajar era actividad propia de esclavos. De tal manera, que, la condición o status del hombre libre jamás le permitiría -- realizar actividades propias de esclavos.

a). - El trabajo en Grecia.

Es a los Griegos, sin lugar a dudas, a quienes debemos mencionar como los iniciadores de la cultura occidental. Pues bien, son -- los sofistas quienes nos legan la concepcion helénica del trabajo. Pa-- ra los griegos el trabajo era considerado como algo abominable y vil. -- Además, considerando las concepciones teológicas de los pueblos primi-- tivos de que el trabajo debía ser fatigoso y pesado por ser un castigo, --

surge la esclavitud en Grecia como una forma de atenuar la carga de los hombres libres, para que éste sólo se dedique a la meditación, a la contemplación y al gozo.

Son luego los sofistas quienes adoptan una posición diferente a la concepción filosófica del trabajo. Al respecto Hesiodo nos dice que el trabajo es disciplina que implica actividad, orden y plenitud. Pero el verdadero creador, en el sentido teórico del trabajo en la corriente sofista, lo fué Pródico de Zeos. Este, citado por Jenofonte nos dice: "El estado original no es naturaleza, sino conocimiento, y tan cierto es, dice, que su representante Hércules, tiene la facultad de distinguir entre los impulsos naturales primitivos y las tendencias naturales que constituyen la virtud. Si se siguen los primeros, llegamos a la corrupción del hombre y a su aniquilación siguiendo por el contrario los segundos, el hombre se perfecciona y se eleva. De este modo no hay progreso en tal sentido que implique estudio y fatiga. (3)

Es Antifón, célebre pensador griego, el que proclama la ardua necesidad del trabajo para aceptar la vida tal cual es, dice además, que al lado de la victoria y de la gloria existen la molestia y la fatiga, los sudores y el esfuerzo.

Ahora bien, la estructura de la población griega fué idéntica a la de todos los pueblos de la antigüedad. Así tenemos hombres li-

(3). - Battaglia Felice. Filosofía del Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid, España. Pág. 21.

bres y hombres esclavos. El hombre libre, pobre ó rico, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes. Era además un sujeto de derecho; es decir, estaba jurídicamente protegido por las leyes del lugar. Por su parte, el esclavo, era considerado como un bien, y formaba, por lo tanto, parte del patrimonio de su propietario de cuya vida podía disponer si fuese de su agrado.

Los hombres libres se dividían en clases sociales de acuerdo a su ocupación. De entre las principales, entresacaremos la sacerdotal, no solamente por sacerdotes, sino también por otros sujetos que hacían vida de templo como lo eran los escribas, los legos, etc., etc.; la de los nobles, que eran las personas que mantenían relaciones más o menos estrechas con la corte. Estos eran consejeros, capitanes, guardias, etc., etc.; finalmente citaremos a los artesanos, mercaderes, pequeños y grandes propietarios y que con más o menos amplitud utilizaban esclavos para sus servicios.

Los dos más grandes pensadores griegos de la antigüedad, Platón y Aristotéles se pronunciaron a favor de la intervención del Estado en los asuntos económicos estuvieron en contra de todo orden natural. Justificaron la esclavitud y consideraron a la agricultura como la actividad más importante para el desarrollo de los pueblos de la Grecia antigua.

Ya habíamos resaltado el hecho de que a la corriente filosófica se opuso tajantemente la postura sofista, la cual sostenía el principio de que el individuo debía tener preeminencia sobre el estado, condenando a la vez la esclavitud y afirmando la existencia de un orden natural.

En síntesis, podemos concluir diciendo que la práctica de un oficio en Grecia fué siempre vista con desprecio por los hombres libres. No obstante una mayoría de personas ejercieron actividades de esta índole y se agruparon constituyendo asociaciones de oficios, bien con el propósito de actuar en la política, o bien con el de ayudarse mutuamente. Sin embargo, a este tipo de asociaciones no le interesaron los problemas derivados de la actividad laboral. Ni los de sus agremiados, ni tampoco los de los trabajadores que tenían a su servicio, generalmente esclavos. Es por esto que vemos que en la Grecia antigua no existió propiamente una Ley que regulara las situaciones existentes en materia de trabajo.

Quizá, aunque muy someramente, las Leyes de Licurgo y de Solón hubiesen tendido a ocuparse de los problemas del trabajo, pero no es así, porque más bien fueron dirigidas a dar protección y defensa al pequeño propietario, al arrendatario y al aparcerero.

b).- ROMA.

El pueblo romano participa de la idea negativa del trabajo como algo abyecto y ruín. Establece la esclavitud como un medio de ad--

judicarse bienes patrimoniales y así poder dedicarse a la creación intelectual y a la contemplación. Lo antes dicho, nos es confirmado por Séneca y Cicerón, aunque éste último acepta que además de que el -- hombre libre se dedique al foro y a la milicia, puede dedicarse al comercio o a la agricultura, siempre y cuando esto le reporte un retiro tranquilo en el campo; pero todas las demás actividades las consideró viles e indecorosas.

Es, debido a esta concepción negativa del trabajo por lo que Roma careció de conceptos jurídicos de carácter específico laboral. Sin embargo, no obstante que aún cuando Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, se debe a los jurisconsultos imperiales la distinción entre "locatio conductio operis" y -- "locatio conductio operarum", que tanta influencia han ejercido en el Derecho Moderno del Trabajo.

En efecto, en Roma existieron tres diferentes formas de -- prestación de servicios: locatio-conductio operis, locatio-conductio operarum y el mandato, no existiendo unicidad entre los autores sobre el origen de tales figuras, pero coincidiendo en que eran actividades propiamente para esclavos.

En un principio sólo se servía al señor de sus esclavos, -- pero al paso del tiempo fué adquiriendo la costumbre de tomar en arrendamiento esclavos de otros. Justo en ese momento adquiría fuerza la

figura de derecho romano de la manumisión de esclavos, que permitió que el esclavo manumitido se liberara de la obligación para con su dominus y le fuera permitida una libre contratación.

La locatio-conductio operis, supuso en el derecho Romano un contrato por el cual una persona se comprometía a ejecutar una obra determinada por un precio total, asumiendo el riesgo derivado de dicha ejecución y corriendo por consiguiente los resultados.

Esta institución es semejante al actual contrato de obra. ... Se diferencia de la Locatio-conductio operarum, por el hecho de que su objeto era el resultado de un trabajo y no la prestación de un servicio. En este tipo de locatio conductio se denominaba locator al que encargaba la obra y conductor al que la ejecutaba. El conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra de su dolo y de su culpa ya leve, ya grave. Por su parte el locator respondía de los vicios del material que hubiera entregado y en los casos de fuerza mayor respondía si había incurrido en mora creditoris, no así el conductor en caso de mora debitoris. (4)

El moderno contrato del trabajo corresponde a la Locatio-conductio operarum. Debido al fenómeno de la esclavitud, esta figura, la locatio-conductio operarum no era muy común en la antigua Roma, --

(4).- Floris Margadant Guillermo. Derecho Privado Romano. Edit. Esfinge México 1968 Págs. 415 y 416.

por lo que el Digesto regula pocos casos; esto se debe también, a la -- circunstancia de que la línea seguida por los romanos, incluía dentro del contrato de obra situaciones que el jurista actual considera como -- contratos de trabajo propiamente dichos.

Este tipo de locatio-conductio implicaba la prestación de ser- vicios por cuenta de una persona, pero no se tenía en cuenta el resul- tado final globalmente valorado en un precio, sino que se estipulaba la remuneración en función del tiempo y sobre unidad de éste. Recibía -- el nombre de conductor el patrón y de locator el que prestaba el servi- cio. Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o le- ve, inclusive, de parte del conductor, éste o sus herederos debían de pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de -- buena fé, respetándose el salario que el locator había ganado en otro lugar durante ese tiempo. (5)

Al respecto en tratando de Contratos de Trabajo, el Lic. -- Guillermo Floris Margadant nos ilustra con el ejemplo del maestro que dió a su perezoso aprendiz un golpe tan fuerte en la cabeza que le sa- có un ojo. En el conflicto acerca de tal cuestión de saber si al padre le competía la actio locatio o la actio iniuriarum, Juliano decidió por la primera ya que el maestro dió el golpe al joven en su afán de ense- ñarlo más no por tratar de lastimarlo. (6)

(5).- Floris Margadant Guillermo. Derecho Privado Romano. Edit.Esfin_ ge. México 1968. Págs. 417 y 418.

(6).- Idem. Págs. 415.

Los Romanos excluían del Contrato del trabajo los servicios altamente calificados, por ejemplo: los de carácter científico y los de carácter artístico.

Por lo que al mandato hace, el Derecho Romano no limitaba a éste exclusivamente a los actos jurídicos de la manera que lo hace el Derecho Moderno. Para ellos el mandato era un contrato por el cual una persona, el mandante, encargaba a una persona, el mandatario, que realizara determinado acto por cuenta y en interés de aquélla. Era un contrato consensual cuyo consentimiento podía manifestarse en forma expresa o tácita. Se trataba de un contrato bilateral imperfecto, o sea eventualmente bilateral, ya que el mandante tenía que indemnizar los gastos eventuales y necesarios erogados por el mandatario. -- Sin embargo dicho mandatario no podía reclamar una remuneración por su intervención, puesto que el mandato romano era esencialmente gratuito, contratio sensu al mandato moderno.

Hemos de hacer notar, que para el jurista romano si el mandato no era gratuito, se estaba, realmente ante una locatio-conductio. Sin embargo, a pesar de esto, se introdujo la costumbre de considerar las relaciones entre médicos o abogados y sus clientes, como una relación de mandato por no querer ser tratados los profesionistas como locadores; es decir, sobre la misma base que los obreros. Es, de esta forma como surgió la anomalía del mandato remunerado, cuyos litigios fueron tratados por la figura del pretor mediante el procedimiento extra

ordinem. (7)

c).- Edad Media.

Fueron múltiples las causas que produjeron y acentuaron el proceso de descomposición y crisis de los supuestos sobre los que se habían estructurado las relaciones laborales en el mundo romano. Algunas de carácter jurídico entre las que se encuentran la progresiva relajación de los vínculos familiares y el predominio cada vez más acentuado del hombre libre sobre el esclavo. Otras de carácter histórico bastante complejo como las que representan los principios y doctrinas del cristianismo con la proclama de igualdad entre todos los hombres y consecuentemente su oposición a la esclavitud.

La Edad Media rompe con los anteriores principios romanos, pero no en forma rápida, sino más bien gradual a través de la coexistencia entre las instituciones anteriores y otras totalmente nuevas. Nueva mentalidad, nueva organización y nuevas estructuras económicas van imponiéndose. Así la economía urbana substituye a la doméstica pasada.

Con la aparición de centros urbanos, surge la división del trabajo y con ésta la creación de oficios varios. La ciudad económica-

(7).- Floris Margadant Guillermo.- Derecho Privado Romano.- Edit. Esfinge. México 1968. Págs. 417 y 418.

mente apta propició el régimen corporativo gremial, funcionando ya en el Siglo X, engrandeciendo ciudades como Nuremberg, Florencia, llegando a su plenitud en los siglos XIV y XV de nuestra era.

Los gremios, dice Max Weber, son la asociación de artesanos especializados por el tipo de trabajo profesional cuyo funcionamiento descansa en dos requisitos: regulación de trabajo en un régimen interno y un monopolio hacia el exterior. (8)

El jurista Guillermo Cabanellas, los define como la asociación de mercaderes y menesterales, fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el ejercicio de éstos. (9)

El gremio trató de conseguir absoluta igualdad de condiciones para sus miembros, limitando a tales efectos la libre competencia, objetivo del mismo, que posteriormente superó la reglamentación de la técnica industrial en cuanto a la calidad de materia prima, de explotación y elaboración de las mismas, del control de los instrumentos de fabricación, calidad de productos y régimen de explotación.

(8).- Citado por Guillermo Camacho Enríquez. D. del T. Tomo I. Edit. Tenis, Bogotá, Colombia 1961. Pág. 80.

(9).- Cabanellas Guillermo "Introd. al D. Laboral". Edit. Mundo Atlántico. Buenos Aires. Argentina. Pág. 34.

Desde un plano externo ejerció el monopolio, los gremios llevaron a cabo una política de soberanía económica casi absoluta, ya sea controlando mercancías, ya fijando precios u organizando la forma de trabajo.

En este período medieval, toda prestación de servicios no pasaba de ser una mera locatio-conductio operarum, regulada en igual forma como lo hacían los romanos. Debido al sistema gremial, la forma esencial de contratación fué a través de la locatio-conductio operis, la cual se encontraba regulada mediante los estatutos gremiales.

El derecho gremial se caracterizaba por fijar las condiciones de trabajo de los miembros del gremio en cualquiera de sus grados. El contrato de trabajo romano, bajo este sistema, va perdiendo condición de relación jurídica entre persona, individualmente consideradas, para pasar a la prestación de servicios regulados con carácter general para todos los miembros de una misma corporación o de un mismo gremio. El derecho gremial, es un derecho heterónomo para los individuos y autónomo respecto de los propios gremios, pues el origen del estatuto gremial radica en la voluntad unilateral.

Realmente, pensamos, que la Edad Media no nos ha legado ninguna idea propia sobre el Derecho del Trabajo y vemos que al finalizar la época medieval, este contrato sigue siendo regulado por el Derecho Civil y continúa confundiéndose con el contrato de obra.

En conclusión, en la Edad Media, lo que podía llamarse Derecho del Trabajo, precariamente, estaba constituido por reglas sobre organización y funcionamiento de las corporaciones. Difiere esencialmente del Derecho de Trabajo Moderno porque enfocaba el problema -- desde el punto de vista de los productores, en cuyo provecho se sacrificaban el bienestar de los trabajadores.

d).- EPOCA CONTEMPORANEA.

La decadencia del sistema corporativo gremial se produjo a consecuencia de las fórmulas monopolistas en que institucionalmente -- el sistema se concretó. A la cada vez mayor separación entre maestros y obreros, a la relación de la condición de éstos a situaciones -- que de hecho equivalían a la existencia de un auténtico proletariado -- de esa época. A la falta de capacidad de los gremios para adaptarse a las exigencias sociales y económicas que las nuevas estructuras planteaban, a la aparición de nuevas formas de comercio, a la creación de nuevos sistemas de producción. Pero principalmente a la Revolución Industrial.

Frente a la realidad que trajo la llamada Revolución Industrial el gremio no supo responder. No pudo tampoco sostenerse pues -- la máquina acabó con el sistema tradicional de trabajo e impuso nuevas técnicas, lo que culminó con la creación de un proceso nuevo en cuanto a las relaciones jurídico laborales tocaba.

El Edicto de Turgot, por un lado; y, la Ley de Chapellier -- por otro, representaron dos faces de significación decisiva al momento de determinar los nuevos horizontes que se abrían en nuestra materia.

Decía Turgot: Dios al dar a los hombres necesidades y al imponer como forzoso el recurso del trabajo, ha hecho del Derecho de aquel la propiedad de todo hombre, y esta propiedad es la primera, la más sagrada y la más imprescriptible de todas.

Tanto el Edicto de Turgot, como la Ley Chapellier, tuvieron una doble significación: primero, la de conseguir la libertad de trabajo y segunda, la de reprimir, prohibiéndolo terminantemente, el fenómeno de corporativismo.

La Revolución Francesa destruye el sistema corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista; los individuos adquirieron con su voluntad el poder supremo para realizar toda clase de actos jurídicos que, por el simple hecho de haber sido aceptados voluntariamente pasaban a tener categoría jurídica entre las partes contratantes. El contrato laboral deja de ser un pacto de designación nominal de partes, con simple adscripción de las normas de derecho necesario y, por ello, previamente establecidas, para convertirse en un negocio jurídico con contenido material y creación normativa propias.

Las relaciones de trabajo adquirieron, a partir del triunfo de la Revolución Francesa, un planteamiento radicalmente contrario a lo que había sido característico y propio de la época gremial. La libertad individual creó una inhibición del Estado trayendo esto como consecuencia el dominio del más fuerte sobre el débil, siendo el primero el que imponía su voluntad ofreciendo determinadas condiciones, las cuales el segundo tenía que aceptar, so pena de exponerse a padecer en la miseria. La postura del Estado, se tradujo en una actitud de policía, estableciendo para el efecto medidas de carácter meramente administrativo. Las relaciones de trabajo tuvieron así, al igual que el resto de las relaciones jurídicas, un sentido puramente liberal y los problemas que se suscitaron tuvieron que ser resueltos por las Leyes entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto de alquiler de servicios, heredado por el Derecho Romano e incorporado al Derecho Civil. Era, por lo tanto, natural que dichos problemas trataran de solucionarse mediante la aplicación de normas de carácter extraño para la materia en cuestión.

El Código de Napoleón, reglamentó, en su capítulo tercero, título octavo, del Libro tercero, el contrato llamado de arrendamiento y de industria. La realidad demostraba lo inadecuado que resultaba aplicar tales normas a casos que eran diferentes del Derecho Civil.

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal, se cambió la estructura social de los pueblos, la nobleza perdió sus privilegios y se obtuvo la liberación de los campesinos. Pero pronto llegó el desengaño al encontrarse el trabajador sin protección alguna frente al empresario. Así la lucha entre la burguesía y el artesano fue una concurrencia económica, en la cual la primera, necesariamente triunfó. La producción del artesano estaba restringida a la Ciudad, la de la burguesía se extendía a todo el Estado y en la mayoría de los casos se enviaba a mercados extranjeros. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres de artesanía. Los trabajadores de éstos y los propios dueños de taller, buscaban por igual acomodo en las fábricas de los nuevos burgueses. Fueron dividiéndose de tal manera los hombres hasta crearse una marcada división de clases, poseedores y desposeídos, capitalistas y proletarios.

Con la aparición del proletariado, dió principio una etapa en la lucha social: hasta el siglo XIX tuvo por objetivo la apropiación, por parte de cada una, de los medios de producción. De la oposición entre el proletariado y el burgués favorecido con el laissez-faire y el laissez-passer del liberalismo, nació el derecho del trabajo como una concesión del burgués a fin de calmar la inquietud de la clase proletaria, lograda por la fuerza que proporciona la unión y como una medida racional de la burguesía para obtener la tranquilidad social que ella también necesitaba.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

a). - Epoca precortesiana.

Los pobladores que habitaron el México precolombiano, no tenían el concepto actual de lo que es nacionalidad. Su estructura política se basaba principalmente en ciudades estados, que funcionaban independientemente unas de otras, en ocasiones, y las más de éstas, funcionaban a través de pactos de defensa o ataque y también formando imperios basados en la conquista. Esta forma estructural, muy similar a la que tuvieron ya pasadas civilizaciones, se componía en lo social de estratos o castas perfectamente definidas, de tal manera conformadas que era verdaderamente imposible que tergiversaran sus funciones.

El pueblo Azteca, se componía del común de los llamados "macehuales", constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de una actividad económica para subsistir. También lo formaban los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera los elementos necesarios para sus necesidades. Puede decirse que esta división más que clase social, constituía una verdadera casta integrada por nobles, guerreros y sacerdotes.

La clase de los guerreros, gozó siempre de los más altos privilegios. El rey, por su parte, debía pertenecer a ésta, y a ella en igual forma pertenecían los miembros del consejo y todos los que

pudiéramos decir integraban la burocracia de aquel entonces. Podemos decir que realmente eran dos las funciones que recaían sobre esta clase guerrera: Una, gobernar y otra hacer la guerra. La clase de los sacerdotes, tenía una importancia casi o tal vez igual, que la de la guerrera, pues tenía a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas que formaban parte de la vida del pueblo azteca. Estas dos clases citadas, en tratándose del aspecto económico, eran lo que podríamos decir ociosas y un tanto tiranas. Sus funciones como tales no tenían nada de productivas para la colectividad, aunque si tal vez para su propio beneficio.

La otra parte del pueblo hacía de la agricultura su actividad habitual, sin embargo no era ésta su única ocupación. Había entre los aztecas artesanos que practicaban un oficio, ejercitaban una actividad y por razones de ella hacían, o mejor dicho hallaban su modo de vivir. Entre los aztecas no existía el desprecio al desempeño de un oficio y aún más, según era la importancia del oficio así eran las consideraciones que se le tenían.

El pueblo azteca, satisfizo sus necesidades, ya mediante un trabajo personal, cuyo objeto era el trabajo de la tierra y a través de una economía localista organizada por las personas que ejercitaban un oficio y que producían sus propios artículos para vender, o bien mediante un intercambio de productos realizados por medio del comercio con pueblos aledaños o aún distantes del Valle.

Entre los Aztecas no se practicó jamás la explotación del -- hombre por el hombre, ni tan siquiera el trabajo de los prisioneros -- de guerra. Entre ellos se observaron varios principios, como era la - libertad del trabajo, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas y de cultivar sus heredades. El trabajo entre los Aztecas sólo podía ser resultado de un -- mutuo acuerdo entre quienes prestaban sus servicios y quien o quie-- nes los recibían. Los trabajadores aztecas concurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado de él ofrecían sus servicios; --- quien los requería se concertaba con ellos y fijaban ambos las obliga- ciones que contraían.

Los trabajos forzados estuvieron a cargo de los esclavos, - los siervos y los "tamenes", éstos últimos que realizaban el transpor- te de personas como verdaderos animales de carga.

La esclavitud entre los aztecas no tuvo los caracteres de la europea, el esclavo no dejó de concebirse como persona humana, jamás se le consideró como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo, éste podía tener un patrimonio, adquirir y enajenar bienes; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio. Los descendien- tes del esclavo, no estaban sujetos a la esclavitud y podían entrar al "calmecac" y al "calmeyac" centros de cultura.

Las causas de la esclavitud eran, la comisión de un delito o la celebración de un pacto del padre para poner en tal estado al hijo. El esclavo podía dejar de serlo, por el hecho de repudiar tal estado y solicitar amparo en el templo. Los siervos o mayaques, trabajadores del campo, eran una especie de esclavos del dueño de la tierra.

Tenían la obligación de cultivar la heredad y se trasmitían con ella. Entre el pueblo maya encontramos la misma división social, citaremos al respecto algunos fragmentos de Alfonso Toro: -- "Los Mayas sacrificaban a los prisioneros de guerra y a los esclavos; en la época de grandes calamidades no faltaban devotos que ofrecían como víctimas a sus propios hijos". (10)

Al referirse a las ocupaciones habituales de éstos nos dice: "Tanto los trabajos agrícolas como la caza y la pesca se hacían comunalmente pues unas familias ayudaban a las otras. Eran también notables arquitectos, albañiles, alfareros, carpinteros y joyeros". (11)

"Terminada la guerra ofrendaban los despojos del enemigo a sus dioses y a los jefes principales los sacrificaban a flechazos, --

(10). - Toro Alfonso. - Compendio de Historia de México: La Dominación Española. Edit. Patria. México 1946. Págs. 75, 85, 87 y 88.

(11). - Idem. Obra citada.

en tanto que los prisioneros de clase inferior eran repartidos como esclavos".

"Los caciques dominaban a los Mayas, ejercían el poder a través de los subjeses llamados batabs. Mientras los batabs pasaban la vida en fiestas, comidas, cacerías y bailes, el pueblo que les estaba sometido hacía la recolección de frutos y proveía todas sus necesidades. El pueblo se dividía en guerreros, hombres libres y esclavos". (12)

Pensamos que lo anteriormente dicho es bastante para darnos una idea del México Precolonial, en lo que respecta a sus estructuras sociales. Derivado de éstas, puede determinarse mejor el concepto de trabajo que tenían, el cual en dicha época no fué objeto de una regulación que dignificara al hombre como lo concebimos en la actualidad.

b).- LA COLONIA.

La conquista de México fué un choque violentísimo entre dos mundos totalmente diferentes en todos sus aspectos. Por un lado, una cultura local con sus concepciones religiosas politeístas, sus divisiones sociales en castas perfectamente definidas, con sus conocimientos técnicos y científicos en grado de evolución, su economía --

(12).- Toro Alfonso.- Compendio de Historia de México: La Dominación Española. Edit. Patria. México 1946. Págs. 75, 85, 87 y 88.

sin organización y su política, consecuentemente con el desarrollo de la sociedad, igualmente, sin dirección definida. Por otro lado, un acervo cultural más definido de la civilización occidental, con su religión monoteísta, sus conceptos sobre el hombre basados en un número de concepciones filosóficas y cristianas.

Fué obligado, el que se introdujera esa cultura y civilización de la forma en que nos es narrada por los historiadores. Se cometieron en realidad, y con exceso, crueldades innarrables por parte de los conquistadores; pero no por ello menos idóneos que otros susceptibles de utilizar en situaciones similares.

Con el advenimiento de la cultura y civilización europea, toda la estructura local tradicional cambió. El europeo traía sus ideales jurídicos basados en el Derecho Natural y Teológico y explicaba y justificaba sus incursiones de conquista en la arbitraria división del mundo hecha por Alejandro IV.

Sabemos que aunque en el aspecto jurídico los reyes católicos, pugnaron siempre por dictar leyes justas para que se aplicaran al ámbito territorial conquistado, lo cierto es que en la práctica nunca o si muy pocas veces se llevó a cabo.

Por lo que respecta al trabajo, en este período encontramos dos sistemas a saber: la mano de obra del indígena y el trabajo de la ciudad.

Respecto de la mano de obra del indígena, una vez que se realizó la conquista, fué cosa premeditada de los conquistadores someter a esclavitud a los nativos a través de las llamadas encomiendas. Esto significó, desde luego, una forma inquisitiva del trabajo en sus orígenes.

El Sr. Licenciado José Dávalos, en su tesis profesional nos habla de lo que ya hemos referido; al respecto dice: "La encomienda fué considerada como una merced real en favor de los conquistadores, para cobrar tributos de los indios que se les encomendase por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bien de los indios, tanto en lo material como en lo espiritual, así como el habitar y defender las provincias en donde estuvieren radicados". (13)

De ahí siguió el repartimiento forzoso de los indios para la realización de los trabajos agrícolas, mineros, de construcción, etc., - que constituyo la forma de explotación que siguió a la encomienda. Llegó a ser la forma más abyecta de la servidumbre que como tal estaba basada en la entrega de una porción de tierra a un individuo a fin de que éste entregara a su propietario una parte de los frutos obtenidos.

Este sistema degeneró en un régimen carcelario, pues en las haciendas se construyeron exprofeso cárceles con el nombre de "tlapizqueras", en las cuales se encerraba a los nativos a fin de que

(13).- Dávalos Morales José.- "Grandiosidad del D. Méx. del T." "Tesis Profesional" U.N.A.M. 1969 Pág. 17.

no faltaran al trabajo.

En vano los reyes de España trataban de regular las atrocidades cometidas por sus enviados. Sabedores de los actos despiadados que se cometían para con los indios y a pedimento de algunos misioneros los Reyes quisieron legalizar en tales situaciones, ya bien aboliéndolas o normalizándolas, al efecto promulgaron las Leyes de Indias. Legislación que contiene varias disposiciones en lo que en materia laboral respecta, empero, que no tuvieron ninguna aplicación efectiva. Dice al respecto el maestro Trueba Urbina: "Si un servicio administrativo y una inspección rigurosa, encaminados a controlar la eficacia de las actuales Leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo - eliminar infracciones que frecuentemente quedan, con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieran las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad, limitándose al ejercicio de un culto seco y rutinario". (14)

Cuando la mano de obra indígena había sido ya acaparada por los propietarios de las minas y de las haciendas, se impuso la necesidad del trabajo asalariado basado en la supuesta contratación libre.

(14).- Trueba Urbina, Alberto. - El artículo 123. México 1943, Pág. 44.

Por lo que al trabajo de las ciudades, sabemos que se ejecutó por regla general bajo el sistema corporativo, rigiéndose este tipo -- de relaciones por los estatutos de los gremios y las corporaciones. -- De los gremios surgió la pequeña burguesía feudal industrial, repre-- sentada por los maestros artesanos, en su mayoría peninsulares, que monopolizaron la producción de los aprendices y oficiales, criollos, -- mestizos, negros e indios.

Pero hubo de transformarse aquel sistema que constituía -- un serio obstáculo para el desarrollo de la producción mercantil y así el régimen gremial fué abolido legalmente a fines del siglo XVIII.

Se establece así, en su lugar, la libertad del trabajo, por medio de la cual el capital comercial estimuló el desarrollo de la pro-- ducción artesana y los oficiales y aprendices alejados del servicio ca-- yeron bajo la dependencia de la naciente burguesía feudalista y capi-- talista que reivindicaba en su favor el derecho de la libre contrata---- ción.

Pero al lado de las nuevas relaciones de producción ya ---- puestas en marcha, continuaban siendo aplicadas las más degradantes formas de esclavitud heredadas desde la conquista hasta la sociedad -- feudal mexicana.

Así, en consecuencia, en cofradías y parroquias dirigidas -- por el bajo clero, en los talleres de artesanía y en el obraje, bajo la --

dirección de una pequeña corriente intelectual, se estaba gestando la semilla de la independencia, influenciada por ideas extranjeras en boga.

c).- EL MEXICO INDEPENDIENTE.

El trabajo forzoso en minas, haciendas y ciudades en construcción, guardaba más o menos la misma situación que durante la Colonia. Persistía el trabajo forzoso en el campo, no obstante los principios de libertad enarbolados por el movimiento de independencia.

El régimen liberalista, sirvió para que la alta sociedad y el clero mismo aumentaran sus propiedades. Lógico es pensar que cuando hay un aumento de un lado habría una disminución del otro lado. Pues bien, el pueblo ya antes humillado y vejado, ahora tenía que padecer el despojo de sus tierras y la imposición de un trabajo forzoso. Los campesinos, ya sin tierras, hubieron de tolerar toda clase de medios de sumisión y su número era cada vez más grande, al grado que al sobrevenir el movimiento armado de 1810 se contaban por millares.

El primer acto trascendental de aquéllos insurgentes fué la abolición de la esclavitud, decretada por el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, el 19 de octubre de 1810.

Es Don José María Morelos y Pavón, cura parroquial de Ca^lrácuaro, Mich., quien al continuar el movimiento iniciado por Don Miguel Hidalgo, lo transforma y lo encausa hacia la verdadera li---

beración de México y sienta las bases fundamentales para estructurar el naciente Estado Mexicano. Así, Morelos, en sus 23 puntos para su genial obra "Sentimientos de la Nación", nos dá una idea de su concepción sobre la justicia social.

"12o.- Que como la buena Ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y a la indigencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto". (15)

Se logra la Independencia de México y se rompe con la metrópoli, se proscribe la esclavitud; pero la libertad del trabajo queda consagrada, es aprovechada nuevamente por el español, el criollo y el mestizo para sojuzgar y explotar a la población indígena restante.

En el terreno de la política, la Constitución de 1824, es una expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fué alumbrada la Nación Mexicana, era una transacción entre los hombres del partido del progreso y las clases privilegiadas; forma república del gobierno, soberanía del pueblo, anuncio de la protección a los Derechos del Hombre, gobierno representativo, reconocimiento de los principios del constitucionalismo individualista y liberalista. No obstante

(15).- Cit. por Alberto T. U. Nuevo D. del T. Edit. Porrúa. Méx. -- 1970. Pág. 140.

la independencia política no mejoró, sino, por el contrario, empeoró - las condiciones de vida de las masas campesinas y obreras. La consti- tución de 1824 dejó, luego entonces, intocado el problema social. En el manifiesto que dirigió el Congreso General a los mexicanos señaló los sublimes objetos a los que había aspirado: "Crear un gobierno -- firme y liberal sin que sea peligroso Hacer reinar la igualdad - ante la Ley; la libertad sin desorden; la paz sin opresión; la justicia sin rigor, exigir grandes sacrificios y un religioso respeto a la moral.

La Constitución de 1857, tal y como ocurrió con la de 1824 no se ocupó la situación de las masas trabajadoras, no obstante: que - algunos legisladores reclamaron la expedición de leyes protectoras del trabajo y del trabajador, de las que destacaban las intervenciones de - Ignacio Ramírez, quien exigía una Constitución que se basara en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles y que emancipara a los jornaleros de los capitalistas. El ambiente del Con-- greso Constituyente 1856-1857 era propio para el nacimiento de los de-- rechos de los trabajadores se habían suscitado ardientes intervenciones de los diputados constituyentes que apuntaban esa necesidad; sin em-- bargo la intervención de un ilustre Ignacio L. Vallarta, de fecha 8 de agosto de 1856, confunde el problema de la libertad de industria con - el de la protección al trabajo, con lo que vió frustrada la posibilidad creadora de tales derechos.

Si la vocación humana y social del mexicano de esa época no pudo rendir sus frutos positivos en las constituciones de 24 y de 57, si en cambio agita el pensamiento de los estudiosos y hace surgir con vigor renovado el Código Civil de 1870.

La exposición de Motivos del citado Código expresaba lo siguiente "Este contrato, que forma el capítulo III del Título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama comunmente alquiler o locación de obra. Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado -- contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en -- ambos casos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí; porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; -- porque nadie puede prestar un servicio, sea cual fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas facultades del hombre.

"Por estas razones la comisión no sólo separa el contrato de obras de arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier -- otro pacto, lo colocó después del mandato por los muchos puntos de --

semejanza que con él tiene". (16)

No es sino hasta el advenimiento de la Revolución de 1910, a cuya sombra se expidieron decretos relativos, de carácter social en favor de los campesinos y obreros. Se propicia la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que transformará la revolución en Constitución y creará un nuevo Derecho Social en las relaciones de producción económicas.

Este Congreso Constituyente, es el primero en México y en el mundo entero que por primera vez ataca de una manera integral todos los problemas relativos al trabajo y la Constitución de ahí nacida, en su artículo 123 regulará de una manera exhaustiva lo relativo a los contratos de trabajo, comprendiendo jornada de trabajo, descanso semanal, salario, riesgos, etc., etc..

Cabe por otra parte señalar como de gran importancia el hecho de que México haya incluido en su Constitución de 1917 normas que regulacen en materia de trabajo. Con ésto, el avance que dió, lo colocó al frente de las legislaciones obreras del mundo."

Al respecto el Maestro, Sr. Licenciado Tapia Aranda, nos comenta: "México, al incluir en su Constitución de 1917 normas que

(16).- Cód. Civil de 1870. Cit. por Trueba Urbina. "El Art. 123" Méx. 1948 Pág. 53

regulan el trabajo, se colocó con países como Australia y Nueva Zelanda al frente de la legislación obrera mundial. Hasta el año de 1917 las legislaciones más avanzadas entre ellas la Alemana, Belga, Inglesa, Francesa, Argentina, Cubana y Chilena, sólo establecen preceptos generales aislados en materia de trabajo de cierta clase, sin formar e integrar un cuerpo jurídico correspondiente a la reglamentación total de la actividad obrero patronal". (17).

(17).- Tapia Aranda Enrique.- D. Procesal del Trabajo.- México 1961.- Edit. Mayo.- Pág. 11.

C A P I T U L O II

EL CONTRATO COLECTIVO.

a).- Origen del Contrato Colectivo.

Al establecimiento de las tendencias individualistas y liberales como sistema, cambió la estructura de los países en los cuales la clase económicamente elevada perdió los privilegios que sostenían su poder, hecho positivo desde luego; además de que fueron abolidas las restricciones a la libertad de trabajo, así como se abrieron las puertas a los nuevos aspectos económicos. El panorama planteado permitió -- anunciar la presencia de una nueva época plétórica de fé y optimismo en la justicia, circunstancias invocadas como símbolos en los primeros años del S. XIX, período de ubicación de esta época de acontecimientos respectivos.

Esta fé y optimismo proclamados, pronto fueron negados -- por las consecuencias que aquel sistema determinó en cuanto a la situación económica de los trabajadores, los cuales sin haber transcurrido mucho tiempo, se encontraron sin protección alguna frente al -- empresario. En efecto, la pugna entre los que poseían los medios de producción y el artesano, se transformó en una competencia económica en la cual necesariamente triunfaron los primeros. El desarrollo -- de aquella pugna, que culminó en el resultado enunciado, comprende múltiples y diversos factores de índole fundamentalmente económica, -- que por su complejidad y cuantía no permiten señalarlos en su totalidad; sin embargo, de ello se indicarán algunos que son suficientes pa

ra apoyar nuestra conclusión, puesto que la producción en gran escala estaba en manos de los industriales o de personas poseedoras de los suficientes medios económicos y la del artesano estaba restringida tanto en cantidad y extensión así que como la técnica se encontraba al servicio de aquellos sujetos y en reducidos casos el artesano, -- ello produjo, como consecuencia, que el mercado local se fuera entregando a los industriales, quienes proporcionaban al cliente, en virtud de sus medios, un producto más barato y en condiciones de satisfacer sus necesidades. Ello ocasionó el cierre de los pequeños talleres o negocios cuyos miembros o titulares, víctimas de la competencia económica, buscaron trabajo en las grandes empresas.

La aparición del proletariado dió motivo a una etapa en la lucha social, la cual adquiría perfiles más agudos a medida que se profundizaba el abismo provocado por el régimen individualista y liberal.

La posición del hombre que residía en la ciudad, quien en términos generales constituyó la clase proletaria en cuanto que ésta comprendía tanto a los compañeros y aprendices del antiguo régimen, como a los maestros pequeños propietarios, adquirió paulatinamente conciencia de que era una clase explotada, esta conciencia fué el reflejo de las condiciones sociales y económicas que enmarcaban la situación real en que se vivía. Así y en relación con el trabajo, el salario era menor posible, ya que lo constituía el que apenas bastaba pa-

ra que el trabajador subsistiera; la jornada de trabajo, a medida que transcurría el tiempo era más prolongada; el contrato de trabajo como acuerdo de voluntades era ilusorio, dado que el patrón imponía, gozando de amplia libertad para ello, las condiciones del contrato; el contrato escrito jamás existió lo que permitía al patrono darlo por terminado a su voluntad o modificar a su arbitrio la prestación del servicio. Independientemente de estas situaciones, y como hecho alarmante por sí mismo, los empresarios con el fin de obtener más ventajas, optaron por utilizar en las fábricas, la energía del trabajo de los niños y las mujeres, substituyendo de tal manera el trabajo de los hombres. Esta práctica por demás inhumana, aumentó la miseria de los trabajadores, pues éstos ante esa concurrencia y obedeciendo a un estado de necesidad, se obligaban a trabajar por salarios irrisorios y miserables.

La situación indicada antes, como realidad cruenta de esa época, dió como resultado el desarrollo del pensamiento y los movimientos revolucionarios que constituyeron el inicio y formación del Derecho del Trabajo.

Es conveniente destacar la importancia del movimiento obrero, como factor determinante para la formación del contrato. En efecto al postular el régimen liberal, a manera de principios esenciales para la economía, la protección absoluta a la propiedad privada, calificada como derecho natural del hombre, y la consiguiente interven-

ción del Estado para garantizarla e impedir cualquier acto que tendiera a obstruirla, evitó a través del Estado, la organización de los trabajadores. En esas condiciones el movimiento obrero tuvo que combatir esos postulados por los efectos negativos que los mismos producían en cuanto impedían la organización de los trabajadores y sus demandas sobre condiciones de prestaciones de servicios.

En cuanto se lograron las libertades de coalición y asociación profesional, los obreros, ante la negativa del Estado a dictar una reglamentación detallada sobre condiciones de trabajo, se substituyeron a éste para obtener del empresario mediante el pacto colectivo y la presión de la huelga esa reglamentación que el ente público no dictaba.

De esta manera, el movimiento obrero con apoyo en las libertades conquistadas, las cuales constituyen la base del Derecho Colectivo del Trabajo, abrieron la puerta cerrada por el régimen imperante, hacia la formación del Derecho del Trabajo del Siglo XIX. Producto de ello y del pensamiento socialista como fuerza lanzada a la búsqueda del Derecho del Trabajo, lo constituyó el hecho de que los legisladores emprendieran la elaboración de un ordenamiento jurídico que alcanzó a la mayor parte de las instituciones que ahora integran el Derecho del Trabajo, aún cuando ese ordenamiento, por el régimen liberalista e individualista estuvo enmarcado en el campo del Derecho Civil.

Pero debemos realzar la importancia de haber logrado por medios coactivos el surgimiento de ésta institución, pues era consiguiente que estando integrado el derecho de trabajo con dos partes esenciales, y siendo ésta, el núcleo compuesto por el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres, de los menores y de la previsión social y de otra parte el derecho colectivo y el derecho procesal que tienden a asegurar la creación y efectividad de aquéllas, resulta que el contrato colectivo de trabajo, tomando en cuanto a su función y caracteres que reviste, constituye la institución por la cual se obtiene la determinación no estatal de lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción, o lo que es lo mismo, se logra el equilibrio entre el capital y el trabajo por ellos mismos. De acuerdo con esto, se ha dicho que el contrato colectivo contiene el derecho imperativo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la producción.

Luego entonces, podemos decir que el contrato colectivo de viene en respuesta a la presencia de los diversos factores económicos, cuyas exigencias obligan a fijar determinadas condiciones de trabajo a fin de evitar el desequilibrio económico. Constituye entonces una institución importante para la economía en general por los efectos que es capaz de producir, considerándose de tal modo un instrumento de orden social y económico.

Por otra parte el contrato colectivo, es el medio por el que se realizan las finalidades de tipo social propuestas por las asociaciones profesionales, en cuanto a que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la finalidad de elevar el nivel de vida en sus trabajadores. Siendo además una forma procesal de democratización del derecho, en razón a que, por una parte permite que sean los dos extremos de la relación de trabajo, los que fijan las condiciones de trabajo que habrán de imperar, eliminando con ello la regulación unilateral.

Es el contrato colectivo en si el instrumento por el cual el derecho modifica voluntariamente la economía en contra del puro mecanismo de la oferta y demanda, actuando con criterio de justicia, fundado en la dignidad del hombre, en el equilibrio de intereses y en la armonía de los derechos y obligaciones de los elementos subjetivos de una empresa o establecimiento.

Pero el Derecho Mexicano, rompió esas ideas. El principio de la igualdad de salarios obligó al legislador a establecer los medios necesarios para hacerlo efectivo. El contrato colectivo resultó ser el medio adecuado. Pero no era posible dejar su celebración al arbitrio del empresario; había entonces que imponerle la obligación de celebrarlo.

Así tenemos que el Art. 387 de la Ley Federal del Trabajo vigente, dice: "... El patrón que emplee a trabajadores miembros de -

un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo ..." El precepto produjo un cambio trascendental en cuanto al origen de las relaciones colectivas de trabajo. Devino obligatoria la celebración del contrato colectivo para el empresario. Sin embargo no es obligatorio en el contenido.

De lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos formas o procedimientos en la vida jurídica del contrato: la formación voluntaria y el establecimiento impositivo mediante sentencia colectiva pronunciada por la autoridad.

La primera de esas formas deriva de los artículos 386 y 387 de la Ley. Así, el empresario puede de manera voluntaria otorgar con la asociación profesional el contrato colectivo. Esta forma, podríamos decir, constituye la forma natural de celebración, en cuanto que descansa en el acuerdo surgido entre trabajadores y patronos. No obstante las circunstancias derivadas del ejercicio del derecho de huelga, el contrato colectivo que para darle fin se celebre, se reduce en cuanto a advenimiento, a la formación voluntaria por acuerdo de voluntades.

La segunda forma, opera cuando las partes no están de acuerdo para celebrar este tipo de contrato. Deriva, entonces, del artículo 789 cuyo precepto autoriza a sindicatos, ante la negativa del empresario, al ejercicio de las acciones que tiendan al establecimiento

de nuevas condiciones. Surgiendo así el conflicto colectivo de naturaleza económica que culmina en la resolución o sentencia colectiva -- económica, por las autoridades del trabajo, fijándose por ésta las cláusulas que habrán de imperar.

Frecuentemente se ha argumentado que el artículo 789 de la Ley Federal, concede a los patrones y trabajadores iguales acciones. Pensamos que tal argumentación es infundada. Los trabajadores no están obligados a celebrar contratos colectivos, así como tampoco los patrones tienen derecho a exigir su celebración. La ausencia de este derecho, cuya existencia supone el ejercicio de toda acción, determina la improcedencia de la que plantearán los patrones para obtener la celebración del contrato colectivo. Además, los derechos son concedidos por las normas sustantivas, no por las adjetivas. Ciertamente es que a partir del Art. 789, se otorgan al empresario acciones para obtener nuevas condiciones de trabajo cuando la norma sustantiva concede el derecho.

El Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal, en su obra "Segundo -- Curso de Derecho del Trabajo", después de enunciar de manera interrogante, la falta de acuerdo entre las partes para celebrar el contrato colectivo, expresa "... entonces surge la controversia, surge el conflicto colectivo de naturaleza económica que tendrá que resolver la autoridad competente: procurando primero, rehacer la voluntad de las partes para que lleguen a un acuerdo sobre las estipulaciones que de-

ben pactarse en el contrato colectivo. Este esfuerzo de la autoridad competente tratando de rehacer la voluntad y solucionar el conflicto, se lleva a efecto en el período conciliatorio; y sólo en el caso de que no logre solucionar el conflicto mediante este esfuerzo, la autoridad legal competente tendrá que substituir la voluntad faltante en las partes para llegar a un acuerdo sobre las estipulaciones que deben pactarse en el contrato colectivo, pronunciando un laudo que recibe el nombre de sentencia o laudo colectivo ..." (18)

b).- Caracteres del Contrato Colectivo.

El contrato colectivo como unidad, supone la existencia de algunos caracteres que contribuyen para determinarlo en el Derecho Mexicano, una fisonomía propia que funciona y vale en la Legislación Mexicana.

De la definición que del contrato colectivo proporciona el Art. 386 de la Ley, se desprenden los siguientes caracteres:

Artículo 386.- 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 cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(18).- Rodolfo Cepeda Villarreal.- "Segundo curso del D. del T. Méx. D.F. 1960.- Pág. 4.

10.- Es un contrato normativo, por cuanto que establece las condiciones generales según las cuales deberán prestarse los servicios. Esas condiciones pasan a formar parte del contenido de los -- contratos individuales de trabajo. El contrato colectivo constituye una norma aplicable en la empresa a todos los trabajadores que presten sus servicios en ella. Sin embargo, según el artículo 184, en relación - con el 183 de la Ley en cuestión, se podrá exceptuar de esa aplica--- ción a personas que desempeñen puestos de dirección y de inspec--- ción en las labores, así como a los empleados de confianza en traba- jos personales del patrón, dentro de la empresa.

20.- Es un contrato sinalagmático pues de él se derivan derechos y obligaciones concretas para ambas partes, por ejemplo de - lo contenido por el artículo 395 segundo párrafo; es decir, la claúsula que obliga al patrón a separar a un trabajador cuando éste deje de pertenecer al sindicato.

30.- Es un contrato profesional, pues, tiene a regular - los intereses de los profesionales representados, respectivamente en - la asociación de trabajadores en el patrón o agrupación patronal. Por lo tanto, establece el equilibrio entre los dos factores sociales, armo- nizando los intereses del trabajo con los del capital.

En torno a los caracteres del contrato colectivo, el maes- tro Mario de la Cueva, desarrolla un amplio estudio y refiere esos ca

racteres unos al contrato colectivo considerados en sí mismo y los de nomina caracteres generales de este contrato; otros al elemento normativo, llamándolos caracteres especiales. (19)

Así, en los primeros, menciona: la intervención necesaria del sindicato obrero en la celebración del contrato colectivo; la --- obligación que tiene el empresario de celebrarlo; y, las maneras por las que adquiere vida jurídica.

En los caracteres especiales del elemento normativo, comprende: 1o.- La aplicabilidad del contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa; 2o.- La inmediatez o vigencia automática del contrato colectivo; 3o.- La inderogabilidad o vigencia incondicionada del mismo; y 4o.- La minuciosidad del contrato colectivo en cuestión.

En cuanto al primero de los caracteres mencionados señala la "... El contrato colectivo europeo regía para los miembros de la -- asociación profesional que lo pactó, el nuestro (contrato colectivo mexicano) vale para todos los trabajadores de la empresa o empresas que abarca; aquél era un contrato para la asociación, éste es un contrato para la empresa ..." Invoca para fundar la conclusión el contenido del artículo 48 de la Ley de 31, que establece las disposiciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. (20).

(19).- Mario de la Cueva. Tomo II. Pág. 560.

(20).- Obra Citada.

El fundamento Constitucional de este precepto y por tanto del carácter apuntado, se encuentra en el principio de igualdad en el salario a que alude el artículo 123 fracción VII.

En la extensión del contrato colectivo, la Ley tomó en cuenta, el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos. El interés colectivo debe coordinarse con el individual lo que elimina la subordinación caprichosa en cualquiera de ellos. Este propósito ha quedado impreso en los artículos 394 y 395 de nuestra Ley. Estableciendo el Primero: Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento ..." y el segundo que "... En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. 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 o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Respecto al segundo de estos caracteres anotados podemos comentar el hecho de que una vez celebrado el contrato, éste produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de

trabajo; es decir, que las cláusulas pasarán de pleno derecho a formar parte de los contratos individuales. O también, que el contenido de los contratos individuales quedará modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo.

No obstante que esta característica no está expresamente señalada en la Ley, su existencia, sin embargo, puede fundarse en lo que disponen los artículos 20, 386, 390 de nuestra Ley Federal del Trabajo. El segundo de estos artículos citados prevee que el contrato colectivo tiene por objeto establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. El tercer precepto dispone que el contrato colectivo surtirá efectos legales desde o a partir del día en que haya debidamente quedado depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Dejando a salvo el que las partes hubieren señalado alguna otra fecha. De lo contrario la fecha de depósito determina que a partir de ese momento puede exigirse su cumplimiento, y por tanto, exigirse el ajuste de los contratos individuales al contenido del contrato colectivo.

Por lo que hace al carácter apuntado en el artículo 396 los tratadistas en Derecho Civil, de principios de siglo, se esforzaron para fundar la inderogabilidad del contrato colectivo. En nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, la base de la característica anotada es posible encontrarla en el precepto citado; esto es, en lo contenido por el artículo 396 de la Ley. Dicho precepto dispone que: "... Las es-

tipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas - que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado ..." Lo categórico del mandato legal parece que no permite derogación alguna, e indica la vigencia incondicionada de las estipulaciones del contrato colectivo. Afir-- mar lo contrario es oponerse a la esencia y fines del mismo. Condu-- ce además a negar su validez.

En cuanto al último de los caracteres, el Dr. Mario de la Cueva expresa: "... La doctrina Italiana distinguió entre contrato co-- lectivo de trabajo y contrato tipo: El contrato colectivo es la institu-- ción que fija normas generales y abstractas que deberán individuali-- zarse en los contratos singulares de trabajo. El contrato tipo a dife-- rencia de aquél contiene las cláusulas individualizadas de los contra-- tos singulares de trabajo, de tal manera que, en última instancia, - es la suma de los contratos individuales ..."

De lo que caracteriza a cada uno de esos contratos, deri-- va, dice Mario de la Cueva, "... Una consecuencia importante: Cuan-- do se celebra un contrato colectivo, es necesario, en ocasión de cada contrato individual de trabajo, individualizar las normas generales y - abstractas; pero, si lo que se tiene a la vista es un contrato tipo, lo único que hace falta es iniciar la prestación del servicio, pues todas las cláusulas del contrato individual de trabajo se encuentran perfec-- tamente delimitadas ..."

Comparando esos contratos con el contrato colectivo mexicano, advertimos que éste se asemeja al denominado contrato tipo. Esta semejanza radica en la minuciosidad del contenido. Esta característica en el contrato mexicano excluye la necesidad de individualizar en los contratos individuales, en razón de que ya lo están, las normas que aquél contiene. A estas normas, en cuanto son un conjunto de tipos, deben acomodarse los contratos individuales.

c).- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

La materia del Contrato Colectivo, o la serie de cláusulas que contiene o lo integra, constituye el contenido de este contrato. La doctrina extranjera elaboró interesantes estudios en torno al contenido del contrato Colectivo. Esto nos obliga a referirnos a la doctrina de los principales tratadistas que se ocuparon de tal cuestión.

Pero un concepto más definido aún lo tendremos si intentamos un breve recorrido general tanto en la doctrina extranjera como en la doctrina mexicana.

Por lo que toca a la doctrina extranjera, en los países en que está reglamentado el contrato colectivo, Alemania y Francia son los que contribuyeron con mejor acierto a la elaboración del problema en cuestión.

Philipo Lotmar (21) expresó que tres grupos de normas integran el contrato colectivo. Al primer grupo se refirió con el nombre de "... disposiciones transitorias ..." y en él comprendió aquellas cláusulas que se concertan con motivo de un contrato colectivo. Como objeto de ellas señaló, la terminación de una huelga o paro, la eliminación de un boicot realizado por cualquiera de las partes, la reinstalación de trabajadores despedidos y las relativas a otras circunstancias. En el segundo grupo que denominó "... disposiciones a que se refiere el Contrato Colectivo de trabajo considerado en sí mismo...", aludió, con el propósito de caracterizar a las normas relativas a la vida e imperio del contrato colectivo. En ellas consideró a las que se refieren al principio, duración y terminación del contrato. También citó a las normas cuya función sea la de asegurar la efectividad de la institución y a ciertas normas que, para resolver los conflictos que susciten, establecen la constitución de comisiones. En el último grupo, al que denominó "... normas sobre las condiciones de trabajo..." mencionó las normas o condiciones que servirán de base para la prestación de servicios. De estos grupos, dijo, el primero no puede existir, los restantes, agregó, forman parte del contenido esencial del contrato colectivo, su ausencia determinaría la inexistencia de este contrato. El segundo grupo se distingue del último, en cuanto a que éste es el núcleo y aquel su envoltura.

(21). - Citado por Mario de la Cueva. Pág. 593.

Siguiendo la exposición del Maestro De La Cueva, diremos que la doctrina francesa recogió la doctrina de Lotmar pues Barthlemy Reynayd, expresó:

"... No me parece posible, dada la variedad de condiciones económicas, considerar un modelo tipo de Contrato Colectivo de Trabajo, tal como lo hizo la Sociedad Alemana de reforma social. Es más conforme a la técnica Francesa, examinar la validez de las principales cláusulas en uso de nuestro derecho. Entonces se puede siguiendo - a Jay, clasificar las cláusulas en dos series, a).- Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo cuya serie se puede denominar en núcleo; b).- Las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del Contrato Colectivo, serie que, por su parte recibe la denominación de envoltura protectora ..."

Aludiendo a las ideas antes expuestas, Paul Pic, clasificó el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en tres formas o partes: a).- El núcleo, que son las cláusulas que se refieren a la modalidad de los Contratos Individuales o de equipo a que deben sujetarse las partes ligadas en la convención; b).- La envoltura protectora que contiene las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el Contrato Colectivo, las de adhesión eventual de tercero, las que fijan los derechos sindicales, las que mencionan las huelgas y las cláusulas sobre arbitrajes o compromisos; c).- Y las que indican los artículos relativos a la aplicación y duración del Contrato Colectivo.

Los estudiosos alemanes Kaskel y Hueck-nipperdey, señalados por el Maestro De La Cueva, después de clasificar el Contrato Colectivo, señalan que su contenido consta de tres partes: a).- La envoltura que fija las reglas sobre la forma, duración terminación y revisión; la parte normativa que son las destinadas a regir los contratos de trabajo; y c).- el elemento obligatorio que constituye las obligaciones de cada una de las partes.

Encuentran los autores señalados en el párrafo anterior - un cuarto elemento, de tipo accidental y ocasional que puede denominarse transitorio.

La Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, hace su aportación al tema y señala el Contenido del Contrato Colectivo como compuesto de dos elementos: "... a).- Una reglamentación de los Derechos y las obligaciones de las partes en la Convención Colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités paritarios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores partes en la instancia de conciliación; y b).- una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de - las personas representantes por la parte de la Convención Colectiva ,...

Señalan por otra parte las razones de estos elementos:

"... Ahora bien la reglamentación de las relaciones de - las partes en la Convención Colectiva, no es un fin en sí, sino un método para las condiciones de trabajo, sirve de armadura a la reglamentación de las condiciones de trabajo, capítulo éste que es la verda

dera razón de existencia de la Convención Colectiva ..."

Creemos interesante por ahora observar algunos aspectos existentes al respecto en la Doctrina Mexicana. Contamos el caso de la opinión del Maestro J. Jesús Castorena (22) que señalando el contenido del Contrato Colectivo, dice que los Contratos aún los más complicados tienen por regla general un objeto simple, pero que el contrato Colectivo regula tal cantidad de materias que resulta sumamente difícil establecer cuales son sustanciales y cuales no.

Señala, por otra parte, que el Contrato Colectivo, daba -- idea que solamente se establecía en él la determinación de las condiciones de trabajo de un conglomerado de trabajadores más o menos -- grande. Acepta la importación de estas cláusulas, pero apunta que -- hay otra serie que se ha ido consagrando y la clasifica de la siguiente manera: "... a).- Las cláusulas que reproducen ventajas legales, que la mayor parte de las veces no son aquellas que señala la Ley, -- sino que entrañan una regulación especial que presupone mejorías -- para los trabajadores; b).- Las cláusulas que sancionan las condiciones de trabajo profesional; estas cláusulas tienen origen en la imposibilidad de la Ley para agotar todas las condiciones de trabajo de todas las condiciones de trabajo de todas las actividades Industriales -- del País, que, el Contrato Colectivo con un objeto más restringido --

(22).- J. Jesús Castorena.- Derecho Obrero.- Pág. 659.

recoge frecuentemente las condiciones peculiares alcanzadas en las profesiones de los miembros del sindicato que contratan; c).- Claúsulas que sancionan las condiciones consuetudinarias en ciertas regiones del País que los trabajadores radicados en ellas disfrutaban, acreditadas por virtud de la costumbre. Los contratos Colectivos recogen sus ventajas y las incluyen en ellos dentro de sus especificaciones; y por último otras condiciones que señalan el deseo constante de mejoramiento por las condiciones logradas día a día por trabajadores nacionales.

El Maestro Castorena, finaliza diciendo que el contrato colectivo de trabajo tiende a agotar las condiciones de trabajo ya existentes y a crear nuevas.

Por su parte el maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, al estudiar el tema del contenido del contrato colectivo, encuentra dos tipos de cláusulas a saber: a).- Cláusulas esenciales; b).- Cláusulas accidentales o secundarias. Y señala que "... en la doctrina simplemente se distingue el contenido esencial de aquél que no es esencial sino accidental; en la inteligencia de que se consideren formando parte del contenido esencial del Contrato Colectivo, aquellas cláusulas con las que deben conformarse en forma imperativa, los Contratos Individuales de trabajo, como por ejemplo: los horarios, vacaciones, trabajos extraordinarios, salarios que corresponden a cada jerarquía, objeto de remuneración, disciplinas, duración y reso-

lución del contrato, ya que estas cláusulas son indispensablemente --
necesarias para la existencia del contrato colectivo de trabajo; y en --
algunas ocasiones se involucra dentro de la esencia misma del Con--
trato Colectivo a las cláusulas que se refieren al momento que comien--
za a surtir sus efectos o entra en vigor, así como la extensión terri--
torial donde surte sus efectos o tiene aplicación el Contrato Colectivo
ya que estas cláusulas en algunas legislaciones son necesarias para
la validez del Contrato Colectivo de Trabajo ..."

Y continúa diciendo: "... En cuanto al contenido que no
es esencial sino accidental son numerosas las cláusulas que lo consti--
tuyen, y de las cuales Rundstein distingue tres categorías a saber: -
la primera constituida por disposiciones que no pueden ser considera--
das dentro de las que reglamentan la celebración de los Contratos In--
dividuales de Trabajo, puesto que se refieren exclusivamente al méto--
do colectivo, entre las cuales pueden citarse como ejemplo, la funda--
ción de institutos de previsión, asistencia, instrucción profesional, -
colocación, etc., etc., la segunda está constituida por disposiciones -
transitorias que por lo regular se estipulan en el momento en que -
se celebra el contrato Colectivo de Trabajo, como por ejemplo aquellas
que estipulan la aplicación retroactiva del Contrato Colectivo o sea --
que entra en vigor en una fecha anterior a aquella en que se cele--
bró, por último, la tercera está constituida por disposiciones que se

refieren exclusivamente al Contrato Colectivo entre las cuales pueden resolver controversias que surjan sobre interpretación y aplicación de una norma del contrato o bien aquellas que establezcan determinadas sanciones; aquellas que se refieren a la tutela o protección de dicho contrato contra posibles violaciones, etc., etc.. (23)

Uno de los autores mexicanos que con mayor claridad -- analiza el contenido del Contrato Colectivo, es sin lugar a duda el -- Maestro Mario de la Cueva, siguiendo el mismo planteamiento del problema que Kaskel y Hueck-nipperdey, afirma que pueden servir para usarse en el Derecho Mexicano.

En consecuencia señala que el Contrato Colectivo de Trabajo se divide en las siguientes partes: a).- la envoltura; b).- el elemento obligatorio; c).- el elemento normativo; y d).- las cláusulas eventuales, ocasionales y accesorias.

Lo mismo que los autores alemanes, afirma que los tres primeros elementos del Contrato Colectivo son los que integran la Institución, ya que el cuarto, constituye acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, y que en realidad, no forman parte de él.

(23).- Rodolfo Cepeda Villarreal.- Contrato Colectivo de Trabajo.- -- Pág. 12.

Analizando cada uno de los elementos, señala que la envoltura del Contrato Colectivo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la Institución y lo descompone en dos partes, normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato Colectivo. Las primeras marcan el principio, duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. Las segundas señalan el campo de acción del Contrato Colectivo, o sea la empresa que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el Contrato Colectivo se celebre con un sindicato gremial.

Las dos partes citadas las incluye en la envoltura del Contrato Colectivo, como parte externa de la Institución. Al estudiar el elemento obligatorio dice que éste está formado por normas que aseguren el elemento normativo, las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebran el contrato. El elemento obligatorio sigue señalando por tanto, "... se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la Asociación Profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquella. Comprende tales normas las que preveen o fijan las sanciones para la que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical. Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del Contrato Colectivo en su

carácter de personas jurídicas y son estas prestaciones a que se puede obligar el patrón, como la oferta de un local para que sesione ahí el sindicato.

El elemento normativo comprende dos series de cláusulas que pueden denominarse, respectivamente, condiciones individuales para la prestación de servicios, condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las dos series persiguen mejores condiciones de trabajo distintas: éstas pueden ser o mejor dicho pasar a formar parte del contenido de los Contratos Individuales de Trabajo como las normas que fijan las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario -- frente a cada trabajador. La segunda serie forma las obligaciones que contrae el empresario para la comunidad del trabajador; por ejemplo: los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, etc., etc..

Por último anota, la envoltura ha de existir en todo contrato colectivo y que de no ser así se aplicarán las normas locales.

Refiriéndose al elemento obligatorio, dice que es esencial en el Contrato Colectivo, pero también es verdad que no necesita existir en toda su extensión, pues de los dos grados en que se desenvuelve la norma que trata de asegurar su efectividad, no pueden faltar y si bien es posible que de no existir cláusula alguna sobre el particular,

la Ley supliría la deficiencia en que incurrieron las partes, de tal manera que si el empresario celebra un contrato de trabajo en condiciones adversas a lo convenido, podría la asociación profesional obrera ejercitar las condiciones respectivas en cumplimiento. De la segunda serie dice que puede estar reducida al mínimo.

Y señala que la esencialidad del elemento normativo núcleo, establece una distinción, la que denomina condiciones normales de prestación de los servicios, diciendo que esta última podría estar reducida a un mínimo a faltar. (24)

El Licenciado Baltazar Cavazos Flores, al respecto, se apega a la teoría de los autores ya citados. Apunta que se encuentra, el contenido del Contrato Colectivo, formado por cláusulas que integran tres partes fundamentales distintas, a saber: "... lo.- a).- La envoltura que contiene las cláusulas relativas a su nacimiento, duración - modificación revisión o determinación. b).- El elemento normativo, que constituye la esencia del contrato y que está compuesto por todas las condiciones generales de trabajo que resumen los Contratos Individuales o por las cláusulas referentes al monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad de éste y estipulaciones voluntarias y c).- El elemento obligatorio al que llama: compulsorio, ya que la denominación de obligatorio puede fácilmente a conducir a suponer que

(24).- Mario De La Cueva.- Ob. Cit.

los demás elementos del contrato no son obligatorios, a pesar de que - todas las cláusulas que lo integran, sean de la envoltura del elemento normativo, son de suyo obligatorias para las partes que los han celebrado que tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo y que se encuentra formado -- por las cláusulas de exclusión de ingreso, de separación ..." (25).

(25).- MATER ET MAGISTRA.- "La Evolución del Derecho del Trabajo". Pág. 76.

C A P I T U L O I I I

ELEMENTOS ECONOMICOS DEL CONTRATO.

En muchos aspectos el Contrato Colectivo está determinado por la presencia de múltiples y variados elementos económicos relativos a las partes que intervienen en él; los cuales a su vez tienen singular importancia en cuanto a la celebración de aquél, considerando, sobre todo, que no obstante revestir una naturaleza idéntica, éste tiene en función de las partes que constituyen su procedencia, caracteres y efectos específicos.

El esbozo anterior nos obliga al análisis de aquellos factores económicos, de manera aunque sea breve, los que a su vez influyen en la celebración del Contrato. Igualmente el análisis mencionado lo iniciaremos respecto de aquellos factores económicos relativos a la existencia de la empresa como ámbito de aplicación del contrato Colectivo.

De tal modo, la Legislación Obrera reconoce la trascendencia e importancia de la Empresa, como unidad económica, para la regulación de las relaciones entre un empresario y sus trabajadores en la medida en que de manera expresa diversas disposiciones de aquella legislación refieren. Esta razón y la cuestión planteada en el párrafo anterior, inducen a formular determinadas consideraciones en torno al concepto y elementos de la empresa.

La empresa es, desde luego, producto de la economía capitalista de los países occidentales, aunque sin embargo, también se ha desarrollado de manera considerable en aquellos países de economía menos desarrollada. La sistematización del trabajo y la producción en masa, han convertido a aquella unidad en instrumento eficaz para satisfacer las necesidades colectivas mediante la producción múltiple de artículos de cualquier necesidad.

En cuanto al concepto de empresa, de conformidad con la definición de la lengua Castellana, se entiende como la acción y el efecto del verbo emprender, resultando así tan extensa su aplicación. De tal manera que ha resultado una constante preocupación entre los tratadistas del Derecho la denominación que debe darse a la figura jurídica que aquí tratamos, propugnándose varios términos como establecimiento, negociación, almacén, fundo, etc., etc., y sobre las que se aducen las más diversas razones para su empleo dentro de las actividades mercantiles y desde luego que nuestras leyes usan indistintamente.

Nuestra doctrina ha creado algunos conceptos de empresa, en virtud del auge que en la actualidad ha desempeñado ya que la actividad económica se ha desarrollado a través de las empresas.

El tratadista de Derecho Mercantil, Jorge Barrera Graf (26), después de referirse a que el concepto de aquella es un concepto (26). - BARRERA GRAF JORGE. Tratado de Derecho Mercantil. - Edit. Porrúa. México. 1957. - Pág. 174.

to económico, indica que por empresa "... entendemos la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado ..."

Wienland, citado por Cabanellas, define a la empresa como "... la organización de los factores de la producción -capital y --trabajo- para la obtención de una ganancia ilimitada con riesgos ..."

(27)

Joaquín Rodríguez y Rodríguez, en su obra "Derecho Mercantil" reconoce la empresa como unidad jurídica; es decir como una universalidad de bienes, a la que con el mismo sentido de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos haya que otorgarle protección a fin de que conserve el destino económico de los bienes y de los organismos funcionales a ese destino unidos.

Al referirse a la definición adoptada por Jorge Barrera, - el Maestro Mario de la Cueva, la considera como un criterio mercantilista y, por lo tanto, inaplicable a las relaciones laborales ya que es es tima son demasiado estrechas para estas últimas al ligar la actividad económica que desarrolla la empresa a la idea del mercado. Es por tal razón dice que con un sentido social la empresa es la unidad económica de producción o intercambio de bienes o servicios y comprende cualquier tipo de organización que utilice el trabajo humano. (28)

(27).- CABANELLAS GUILLERMO.- Introducción al Derecho Laboral. - B. A.- Argentina. Vol. II. Pág. 87.

(28).- MARIO DE LA CUEVA. "Revista Mexicana del Trabajo". No. 2. Tomo XV Epoca Abril-Junio, 1968. Pág. 17.

Este último concepto fue el aceptado por la Nueva Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto el que mayor validez puede tener para la interpretación de la misma, ya que por vez primera se define a la empresa.

Así nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 establece: "... Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa ..."

De los conceptos expuestos se desprende, como dato fundamental, que se trata de una labor de organización realizada por el empresario o titular, sobre el conjunto de elementos patrimoniales -- que forman parte de ella.

Esta idea, expresada de otra manera, significa que la empresa constituye un conjunto de medios de diverso orden, organizados y destinados a un fin, labor que es determinada por el empresario. Siguiendo tal idea en cuanto a su proposición, se estima que toda empresa requiere una organización; es decir, la combinación de los factores de la producción, según el camino que establece el empresario.

En la labor de organización, coordinación y combinación, el empresario utiliza los medios que forman parte de la empresa, se-

leccionando aquellos recursos para llegar a la producción, como fin -
propuesto. Es evidente que esa labor que realiza el empresario no se
lleva a cabo de manera caprichosa, ya que tal actitud no sólo desvir--
tuaría la labor de éste sino que tampoco permitiría la consecución del
fin determinado.

Conjugando las anteriores consideraciones resulta que empresa es, principalmente, actividad del empresario sobre bienes y personas, y que éste como sujeto, realiza, a través de un ejercicio habitual, constante y profesional, una actividad económica. Esta actividad no solo constituye el impulso necesario para el funcionamiento de la empresa, sino que va ligada a ella durante su existencia, con lo que se determina su suerte, en cuanto a que depende de las cualidades o de las limitaciones del propio empresario.

Considerando a la empresa, tal y como lo hemos indicado, es decir, como la organización de ciertos elementos económicos dirigidos a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado, es esencial para que exista, el que se constituya dicha organización, o en otros términos, que exista una organización de tipo -
económico. Ahora bien, esta tarea de organización implica necesariamente la presencia de un empresario que la realice; es decir, una -
persona física o moral que resulte titular de la empresa, lo que significa que el empresario sea un elemento del concepto que analiza--
mos.

El empresario como tal, organiza y dirige la empresa, determinado por la finalidad de la misma, la cual consiste ya hemos dicho en producción de bienes o en la prestación de servicios para el mercado, tarea que supone el ejercicio de una actividad económica que ésta se realice en forma reiterada o habitual, por una parte, y en forma especializada, por la otra, circunstancias que imprimen un carácter profesional a dicha actividad.

La tarea del empresario, como elemento de toda empresa, es importante, ya que como elemento director de la misma, la organiza, a través de una actividad económica consecuente a la producción y generalmente, a la obtención de utilidades. Tan importante es la actividad del empresario que de ella depende la buena marcha del negocio o su fracaso.

En relación con el empresario, Guillermo Cabanellas (29) dice que: "... El jefe natural de la empresa es el empresario, correspondiendo a él determinar su fin u objetivo, adquirir los medios materiales, contratar el personal y dirigirlo, representando los poderes de aquella no a título de superioridad económica, sino en el carácter de administrador del capital, causa por la cual dentro de la actual organización de la empresa económica es su principal responsable y como tal tiene la obligación de asegurar la producción y acrecentarla ..."

Por su parte Barrera Graf, indica: "... Es tan importante, que la actividad que él (empresario) realiza imprime un marcado carácter subjetivo, el cual prevalece sobre su aspecto objetivo, que deriva de los bienes y derechos que la empresa usa como instrumental; es decir, de la hacienda o fondo de comercio ..." (30)

Junto al empresario y en relación jurídica de subordinación, participa en la actividad económica de la empresa el personal, que si bien no constituye un elemento esencial como lo es el empresario, ya que existen empresas que por sus características propias no requieren la prestación de servicios de personas distintas de su dueño, si representa un elemento importante cuando es requerido y el cual constituye junto con el empresario otro elemento subjetivo en su aspecto fundamentalmente económico como resultado de un trabajo.

Este elemento lo constituye, cuando existe, el conjunto de personas que colaboran con el empresario, tanto en la organización de la empresa, como en la actividad económica de producción.

Al respecto Barrera Graf (31), opina de la siguiente forma: "... El personal de la negociación no es elemento esencial de ésta, puesto que hay empresas comerciales que por su pequeñez, o por la maquinación de las actividades que realizan, no requiere la --

(30).- Jorge Barrera Graf. Ob. citada pág. 187.

(31).- JORGE BARRERA GRAF. Ob. citada Pág. 192.

utilización del trabajo ajeno, no obstante, cuando dicho elemento existe se manifiesta por la participación de los empleados y obreros en la dirección y en el trabajo de la empresa y por estar subordinados técnica y económicamente al titular.

Tomando en consideración la participación en el control y dirección de la empresa, y el mayor o menor grado de subordinación al empresario, el personal como elemento, es susceptible de distinciones en cuanto a sus miembros. Pretende realizar una clasificación que además de resultar artificiosa, es por otra parte una cuestión que implicaría serios problemas, que por ahora no corresponden; sin embargo, aplicando el criterio expuesto, es posible distinguir, dentro de aquel elemento, a los funcionarios o altos empleados, quienes se caracterizan, sin perder de vista la subordinación al empresario, por participar con éste en el manejo y control de la empresa con base en las facultades que les han sido conferidas por el titular.

Respecto de terceras personas, a los funcionarios les corresponde la representación de la empresa, ya sea en concepto de representantes generales, o bien de representantes con poderes limitados. Sobre todo la naturaleza de la relación que vincula a los funcionarios y empresario: la H. Suprema Corte (32) ha declarado que será de índole laboral cuando no sean parte integrante de la empresa

(32).- Amparo Directo 8271/39/1a. Montero de Collado Gonzalo y --- Coags. Ejecutoria de 9 de noviembre de 1940.

y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma.

Ahora bien, de acuerdo con lo que hemos expresado, se distingue en aquel elemento, y en el concepto más amplio del término, a los trabajadores de la empresa. Desde luego, esta categoría es extensa, caracterizándose por estar plenamente subordinados al empresario y en mayor o menor grado a los funcionarios, y ligados siempre por un contrato de trabajo, en la aceptación más amplia de esta figura. En cuanto a la función que realiza esta categoría en la empresa de la que se ha dicho que consiste en colaborar en las actividades económicas de producción que son propias de aquella, Guillermo Cabanellas dice: (33) "... al señalar que el trabajador constituye el objeto de la Economía y como tal pasa al primer plano, no como productor de energía, más como colaborador económico de la empresa, tanto como el propietario, aunque sujeto a la dirección de éste ..."

Por lo que respecta a la dependencia que guarda el personal en relación con el empresario, se justifica, en el ámbito de la empresa, en la medida en que la misma deriva de las necesidades propias de la organización económica, cuya finalidad de producir sólo puede obtenerse haciendo depender de un solo elemento los restantes que participan en ella.

(33).- Guillermo Cabanellas.- Ob. Citada. Vol. II.- Pág. 95

Ampliando el comentario relativo, el empresario y el personal de la empresa, quienes integran el elemento subjetivo de la misma, creemos pertinente, a continuación, hacer referencia a las relaciones que existen o que se producen entre aquellas partes y la propia empresa, considerada como organización económico-unitaria.

Previamente hemos de indicar que aún cuando la empresa misma está constituida por una persona moral, generalmente sociedad anónima o por una persona física que teniendo un capital lo destine a la producción o al intercambio de bienes o de servicios, convirtiéndose de esa manera en empresario; puede darse el caso de que el empresario único o mejor dicho el capitalista, llame a otra persona para que se encargue de la administración y manejo de la empresa. Esto cambia la situación, ya que la persona contratada por el empresario es un trabajador frente a él, y a la vez empresario, y por tanto, será responsable frente a los trabajadores, ya que frente a éstos será su patrón.

Pero con mayor frecuencia encontramos que la mayoría de las empresas se encuentran constituidas de acuerdo a las formas establecidas por nuestra Ley General de Sociedades Mercantiles. Dichas formas que pueden adoptar las empresas son las siguientes:

- I.- Sociedad en nombre colectivo;
- II.- Sociedad en comandita simple;

- III.- Sociedad de responsabilidad limitada;
- IV.- Sociedad Anónima;
- V.- Sociedad en comandita por acciones; y
- VI.- Sociedad Cooperativa.

Cualquiera de las sociedades a que se refieren las fracciones I a V de este artículo, podrán constituirse como sociedades de capital variable.

Luego en su artículo 2o., el mismo ordenamiento invocado establece que tienen personalidad legal, distinta del comerciante y, en consecuencia, se le atribuye un nombre para actuar en el mundo de los negocios, un domicilio, una nacionalidad y un patrimonio propios con capacidad de goce y de ejercicio a través de sus representantes legales.

De tal modo que la constitución de una sociedad crea un nuevo sujeto jurídico; la persona social que al mismo tiempo engendra Derechos y Obligaciones de los que son titulares las partes que en dicha constitución intervienen.

Pero existe, pensamos, una grave contradicción la cual se finca en que la personalidad jurídica se deriva exclusivamente de la Ley en cuanto a la integración y funcionamiento de las personas morales; y no puede originarse en la unidad económica de la empresa; situación que reconoce la Ley Federal del Trabajo en diversos precep-

tos, cuando acepta la unidad económica de la empresa, independientemente de la personalidad jurídica del patrón, a quien lo hace responsable de las obligaciones y titular de los derechos relativos. De donde resulta que la empresa no puede actuar con independencia de ese titular, por lo que, es en éste en quien se individualiza o se concibe individualizada como sujeto de Derecho activo y pasivo, manifestando tal carácter en los actos que el mencionado titular realiza.

Establecido lo anterior, reanudando nuestro comentario -- respecto de las relaciones entre personal y empresa, es necesario -- substituir, para los efectos de imputabilidad de Derechos y Obligacio-- nes, éste último concepto por el de empresario, con base en las con-- sideraciones expuestas. De acuerdo con ello, por la referencia formulada anteriormente en cuanto a las relaciones que existen entre em-- presario y personal, sólo resta indicar que el análisis de ellas, revela el acto de presencia de normas de orden público que tienen a la -- protección y defensa del trabajador como persona humana, y a la su-- bordinación del elemento patrimonial de la negociación a los intereses lícitos del personal.

Comentado el elemento subjetivo de la empresa en sus dos aspectos, corresponde ahora formular el comentario relativo al elemento objetivo como factor integrante de aquella, al que se le conoce como "patrimonio social", término que utilizaremos por ser más conveniente al referirnos a dicho elemento.

Adelantandonos un poco al comentario del elemento en cuestión, diremos que a dicho elemento, se integra con todos los elementos patrimoniales, así como con todas las relaciones jurídicas, requeridas para la finalidad de la negociación. Como elemento objetivo, constituye el instrumento, para que tanto el titular como el personal, lleven a cabo las funciones de organización y de trabajo.

En cuanto a su naturaleza, los bienes del patrimonio social, pueden ser de carácter material o inmaterial. Los primeros pueden consistir en bienes muebles e inmuebles, pudiendo ser considerados como muebles aquellos constituidos por los medios que la empresa utilice, por las mercancías producidas, por la materia prima empleada, etc., etc.. Serán inmuebles, los relativos al establecimiento ó fábrica en que la empresa funcione, en el supuesto de que sea propiedad del empresario, así como aquellos que la empresa adquiere para su comercio o explotación.

Así mismo, también pueden formar parte del patrimonio social, los derechos de diversa índole, tales como derechos reales (usufructo, hipoteca); derechos personales.

Igualmente, podemos decir que también integran el patrimonio social, cierto tipo de relaciones jurídicas que vinculan al empresario con determinado número de personas como serían proveedores, deudores, y las existentes entre el empresario y personal con -

motivo de los contratos de trabajo celebrados para la utilización del servicio de los trabajadores dentro de la empresa.

Sin embargo, pensamos que la empresa no es tan sólo el conjunto de elementos que la integran, ya que de acuerdo con su concepto, es necesario que esos elementos sean organizados y coordinados por el empresario, actividades que se realizan en pos de una finalidad económica que estriba en la producción ó distribución de bienes o servicios. En virtud de esa organización y coordinación, los elementos que integran el patrimonio social, como elemento objetivo de la empresa, alcanzan en conjunto un valor distinto y superior a la suma del valor de cada uno de esos elementos.

La importancia de la organización de los bienes de la empresa se refleja en la existencia del patrimonio, en cuanto a que de esa actividad y de la labor coordinadora, depende que el conjunto de cosas, derechos y relaciones jurídicas, pueden servir como instrumento para cumplir las finalidades de la empresa.

A mayor abundamiento, el patrimonio de una empresa como conjunto de bienes, representa para los trabajadores un elemento de garantía, o de afectación en su caso, por cuanto a que absorbe las consecuencias Patrimoniales derivadas de los contratos de trabajo que vinculan a aquellos con el empresario.

C A P I T U L O IV

CAUSAS QUE DETERMINAN LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

a).- LA REVISION:

Al respecto, el artículo 397 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo se ocupa de un fenómeno propio del Derecho de Trabajo: La revisión del Contrato Colectivo.

El precepto legal mencionado establece que: "... El contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente ..."

En relación con el anterior precepto, el artículo 399 nos señala los términos dentro de los cuales se habrá de solicitar la revisión "... 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; II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada ..."

Ahora bien, si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo antes mencionado, o no se ejercitó el Derecho de Huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indefinido.

De los artículos citados se derivan las facultades que tienen cualquiera de los celebrantes del contrato, para solicitar su revisión, cuando hayan transcurrido los plazos de vigencia que establecen

los Arts. de referencia. Con ellos la Ley sanciona la obligatoriedad de la revisión en tratándose de Contratos Colectivos.

El fenómeno de la revisión se puede realizar, independientemente de los antes dichos, por voluntad de las partes sin que nada les impida ponerse de acuerdo en la revisión de aquel contrato.

El fundamento de la revisión, radica en la alteración que sufren por el transcurso del tiempo, las condiciones económicas generales de la sociedad y aún las particulares de la empresa. Por otra parte; y en relación con ello, el contrato colectivo expresa en un momento dado, el equilibrio de los intereses de los factores de la producción. Para conseguir ese equilibrio será necesario considerar las condiciones económicas imperantes en la empresa, así como las reinantes en el medio exterior. Cuando por el transcurso del tiempo se alteran esas condiciones económicas, se rompe, de tal manera, el equilibrio de los intereses que se habían conseguido con el contrato colectivo. Esta situación motiva la necesidad de ajustar el contenido del contrato a fin de actualizarlo a las exigencias económicas procurando restaurar el rompimiento acusado originando la necesaria revisión del contrato.

Según ya lo hemos dicho, el empresario tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, el contrato colectivo, esta obligación, además indica la de revisarlo al transcurrir los términos que la Ley prevee en su artículo 399, citado con an

terioridad. De ello se deriva la facultad que tiene el sindicato para pedir la revisión de aquel contrato. Esta facultad también le corresponde al empresario, no obstante que éste no tenga el derecho de exigir la celebración del contrato colectivo, atento al Art. 398 Frac. I.

El Maestro Castorena, al referirse a los motivos de la revisión expresa: "... La experiencia ha observado que no hay nada más variable como las condiciones económicas de la sociedad en general y como en las condiciones económicas particulares de una empresa constantemente se están produciendo situaciones, unas buscadas intencionalmente, otras que son el reflejo de las adoptadas respecto de otros problemas, el legislador ha considerado que las variaciones económicas suelen y pueden determinar, en un momento dado, el rompimiento del equilibrio entre las partes y entonces siguiendo el pensamiento y la intención de éstas, adopta la situación de revisión, para ajustar el régimen de equilibrio de las alteraciones que hayan podido producirse bien en la empresa, bien el medio económico general ..." (34)

Ahora bien, adentrándonos al procedimiento para ejercitar la acción de revisión, tenemos que la Ley dispone en su artículo 399 que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes, según lo hemos mencionado en las fracciones del precepto citado. La finalidad de la Ley al establecer que la revisión debe ser solicitada con una anticipación de sesenta días por lo menos, con

(34).- J. DE JESUS CASTORENA. Ob. Cit. Pág. 751.

siste en dar oportunidad a las partes contratantes de llegar a un entendimiento entre ellas y, consecuentemente solucionar el conflicto.

El artículo siguiente prevee el caso de que las partes no hayan solicitado debidamente la revisión de su contrato, en cuya cuestión dice el mencionado precepto, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Para la solicitud de revisión, dice la Ley, se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito en los términos del artículo 390 párrafo final. Este precepto establece que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

En los términos del artículo 398, en la revisión del contrato colectivo, se encuentra condicionada la petición de revisión que cualquiera de los contratantes formule, al cumplimiento del requisito de mayorías que el citado precepto establece. En efecto, si la revisión la piden los sindicatos de trabajadores, es necesario que los solicitantes, representen cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos. Si los patrones la piden, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos. Y, habiéndose celebrado el contrato por un solo sín-

dicato o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

Según lo hemos expresado anteriormente, la revisión del contrato colectivo procede al transcurrir los términos señalados en el Art. 399. Dichas conclusiones, emanadas de las fracciones del artículo de referencia, encierran una fórmula categórica que excluye la posibilidad de lograr la revisión y consecuentemente la modificación de un contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de su duración. Sin embargo aún cuando aquella conclusión encontraría fuerte apoyo en la interpretación del artículo 399 de la Ley, la presencia de circunstancias extraordinarias de orden económico que ocasionan el rompimiento del equilibrio creado con la celebración del contrato colectivo, determinaría la necesidad de ajustar su contenido a las nuevas exigencias económicas, con lo cual se plantea la posibilidad, en principio negada, de modificar el contrato colectivo antes de su vencimiento.

b).- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE ORDEN ECONOMICO.

El régimen económico de las empresas varía en función de las alteraciones que sufren por el transcurso del tiempo las condiciones económicas generales y particulares a que están sujetas aquellas. Al respecto, la Ley previó en su Título Séptimo, capítulo VI, de la Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo y más concretamente en su artículo 426 que dice: "... Los sindicatos de trabajado

res o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-Ley: I.- Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen; y II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Por su parte la misma Ley en su Título Catorce, Capítulo VII, prevee el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Por cuanto a ello dispuso en el artículo 789 que: "... Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Y resulta interesante, pensamos, el comentario que en torno a esta situación, los conflictos de carácter colectivo, hace el Lic. Alberto Trueba Urbina quien dice: "... Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patrones, 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..." (35)

Es evidente que la quiebra de una empresa, por ejemplo, produciría un conflicto colectivo de carácter económico. Pero para evitar la liquidación de la empresa en quiebra y por ende el desempleo - (35). - Alberto Trueba Urbina. - Comentarios a la Ley Federal del Trabajo.

total por el cierre de esa fuente de trabajo, habría que reducir los -- costos de producción. Esta fórmula se tendría que lograr con el esta- blecimiento de nuevas condiciones de trabajo que ajustaran el conteni- do del Contrato Colectivo del Trabajo, sin pasar desapercibido lo dis- - puesto por el Artículo 811 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El contenido del artículo citado, que también se refiere al procedimiento colectivo de los conflictos de naturaleza económica, per- mite fundar, siempre que existan circunstancias extraordinarias que - ocasionen el rompimiento del equilibrio de intereses, la modificación - del contrato no obstante la vigencia de su duración, Tal artículo dis- pone que: "... La junta podrá aumentar o disminuir el personal, jor- nada, la semana de trabajo o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conse- guir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajado- res y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos - consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los tra- bajadores ..."

Existen diversas teorías en nuestra escuela de Derecho, - que tratan de explicar y definir los conflictos económicos. Nosotros - tan solo nos concretaremos a exponer la doctrina de algunos de los - más importantes.

El Maestro Trueba Urbina (36) los caracteriza al decir de - ellos: "... Los conflictos colectivos de naturaleza económica son mani-

festaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes ..."

El mismo autor en otra obra, al referirse al problema de los conflictos colectivos económicos nos dice: "... El más trascendental de los procesos laborales, es, sin duda, el colectivo de naturaleza económica, que tiene su origen en los llamados CONFLICTOS DE INTERESES. Estos conflictos obedecen a diversas causas económicas y a su vez constituyen manifestaciones de la lucha de clases que ponen en juego el interés profesional de los trabajadores frente al capital, en relación con los fenómenos de la producción. (37)

En su obra de "Derecho Procesal del Trabajo", el Licenciado Armando Porraz López (38) también define a los conflictos colectivos económicos, diciendo: "... Los conflictos colectivos económicos son -- aquellos en los que se trata de modificar una situación contractual -- existente o bien de crear una relación nueva ..." El Maestro De La Cueva (39) por su parte, refiriéndose al mismo tema, expresa; "... Se entiende por conflicto colectivo (económico) de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo ..."

(37).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrua. México 1971. Págs. 515 y sigts.

(38).- PORRAZ LOPEZ ARMANDO. Der. Procesal del Trabajo, Puebla, Pue. Pág. 79.

(39).- CUEVA MARIO DE LA. Ob. Citada.

El Licenciado Juan B. Climent, al respecto dice (40): --
"... El conflicto de interés económico surge a virtud de un desequilibrio dentro de los factores de la producción, capital y trabajo, y trae como consecuencia una desarmonía en sus respectivos derechos. --
Ahora bien, ese desequilibrio afecta por igual a ambos factores de la producción y en la resolución de tal tipo de conflicto no se busca la reparación de un orden jurídico violado sino que se persigue el restablecimiento del equilibrio y en consecuencia el armonizar los derechos de la parte adecuado a las condiciones de la prestación de los servicios a las realidades económicas ..."

J. de Jesús Castorena, catedrático de la materia, analizando el conflicto económico desde el ámbito del Derecho Procesal dice: "... Igualmente es causa para el ejercicio de la acción del proceso de orden económico la suspensión temporal de los contratos de trabajo cuando dicha suspensión se deba a la falta de materia prima, la falta de fondos, el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada a la incosteabilidad notoria y manifiesta, a la fuerza mayor y al caso fortuito, etc., etc." Y; finalmente la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria de fecha 12 de septiembre de 1932, entendió por conflictos colectivos de orden económico: ---
"... Aquellos originados por la acción de complejas causas económi-

(40).- JUAN B. CLIMENT. Com. y Jurisprudencia. Edit. Esfinge. México 1961. Págs. 72.

cas que dar lugar a alteraciones, favorables o no, refiriéndose a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan después de períodos de prosperidad dando lugar a la limitación o expansión de la industria, o bien al licenciamiento u ocupación de trabajadores..."

(41)

Hay corrientes que opinan que el proceso colectivo económico tutela o protege únicamente los derechos de la clase patronal. En contra de esa corriente se pronuncia el Lic. Trueba Urbina, catedrático de la materia. Fundamenta su idea, partiendo, de que por principio, el proceso económico es el instrumento de la justicia distributiva, en función a que además el Derecho de Trabajo es protectorista y tutelar de los trabajadores y, por lo tanto el proceso económico emanado de los conflictos entre capital y trabajo, es un medio de proteger a los trabajadores de perjuicios mayores; apoyándose en que la Legislación Mexicana tan solo tiene por objeto mantener los precios en un límite costeable sin tratar de abatir las condiciones económicas de la clase obrera.

En cuanto a la finalidad del proceso de orden económico del que ya hemos dicho la Ley se reserva un capítulo especial para su tramitación, tomó en cuenta el legislador para establecerlo, la pretensión de evitar a los trabajadores y patronos los perjuicios consiguientes a una tramitación dilatoria como lo sería el proceso ordinario de

(41).- Toca 3470/35/2a. Cia. de Tranvías de México, S.A., citado por Trueba Urbina.

carácter jurigénico.

Por cuanto a la demanda y contestación en el proceso de orden económico deberá ajustarse, en términos generales, a lo dispuesto en la Ley positiva, la Jurisprudencia y la Doctrina.

Así pues, cuando se trate de conflictos de naturaleza económica entre ellos, aquellos que se originan con motivo de la suspensión, modificación, terminación de los contratos de trabajo, o aquél que origine un desacuerdo en las relaciones existentes entre el trabajo y el capital, deberán tramitarse de conformidad con las siguientes disposiciones:

Deberá, evidentemente, ante la Junta una solicitud conteniendo una exposición sucinta de los hechos que motivaron al conflicto; asimismo, deberá presentarse ante la Junta una solicitud que contenga una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y la determinación de lo que se pida. (Art. 791)

El patrón presentará con su solicitud:

I.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicite.

II.- Una relación de los trabajadores a su servicio, con expresión de sus nombres y apellidos, empleo que desempeñen, sala-

rio que perciban de la empresa o establecimiento.

III.- Un dictamen formulado por perito contado, relativo a la situación de la empresa o establecimiento.

El promovente acompañará copia de la solicitud y de los anexos. (Art. 792)

De la redacción del artículo 792, podría pensarse que solamente el patrón es el único que puede intentar esta vía, pero evidentemente que estando ante un conflicto colectivo de naturaleza económica, la acción que se deberá intentar será colectiva, entendiendo como tal la suma de todas las acciones y derechos individuales de cada uno de los miembros componente del sindicato o agrupación de que se trate. De donde se desprende que son titulares de la acción: los empresarios (Arts. 10, 11 y 792) los sindicatos legalmente constituidos (Arts. 355, 356, 365 y 367).

Trueba Urbina define con innegable acierto la acción colectiva económica, como el derecho público subjetivo en virtud del cual los sindicatos, coaliciones obreras o patronales y los empresarios se dirigen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para provocar su actividad y hacer actual el proceso correspondiente, a fin de obtener un laudo colectivo que establezca nuevas condiciones de trabajo o modifique las relaciones económicas existentes.

La Junta al recibir la solicitud, citará a las partes a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes (art. 793).

La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia se le -- tendrá por desistido de su solicitud.

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por in-- conforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de -- los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formula-- rá su petición.

III.- Si concurren las dos partes, la Junta después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo con-- ciliatorio. Los miembros de la Junta podrán hacer las sugerencias -- que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por ter-- minado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá -- todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; y

V.- Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y -- formularán sus peticiones.

En la tramitación, 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.

La junta, dentro de los tres días siguientes a la audiencia, 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.

Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les presenten las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

La Junta señalará a los peritos el término dentro del cual deben presentar su dictamen, que no podrá exceder de treinta días.

Las partes dentro de los primeros diez días del término a que se refiere el artículo 798, podrán presentar directamente a los peritos las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto y a preparar su dictamen.

Los peritos practicarán las investigaciones y realizarán -- los estudios que juzguen convenientes, con la mayor libertad y amplitud, teniendo entre otras las facultades siguientes:

I.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales, y de las particulares que se ocupen de problemas económicos tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industrias y otras instituciones semejantes, formulando los cuestionarios que juzguen convenientes para el esclarecimiento de los hechos;

II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III.- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Las autoridades y las instituciones antes referidas, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de vida por familia y los

salarios que perciban los trabajadores.

III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forme parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados; y

VII.- La forma en que, según parecer, pueda resolverse el conflicto.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen, podrán formular las objeciones que juzguen convenientes, en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo. (Art. 804).

Si se formulan objeciones al dictamen, la Junta citará a una audiencia de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término señalado en el artículo 804. Son admisibles las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen y se ofrecerán y rendirán de conformidad con lo dispuesto por el capítulo V del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas tienen las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes de las autoridades e instituciones oficiales y particulares a que se refiere el artículo 800, Fracc. II, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que presenten sus alegatos por escrito.

Transcurridos los términos para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

I.- Un extracto de las expresiones y peticiones de las partes.

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que le hubiesen hecho las partes;

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

V.- Las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto,

El dictamen se agregará al expediente, observándose lo dispuesto en el artículo 772.

El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Se dará lectura al dictamen

II.- Los miembros de la Junta podrán solicitar la lectura de las constancias que juzguen convenientes;

III.- Terminada la lectura de constancias, el Presidente pondrá a discusión el negocio; y

IV.- Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

La Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o salario y, en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores.

Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el Secretario deberá engrosar la resolución.

Engrosada la resolución, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio.

La resolución contendrá:

I.- Lugar y fecha en que se pronuncie:

II.- Nombre y domicilio de las partes y de la empresa o establecimiento afectado por el conflicto;

III.- Un resumen de las exposiciones, observaciones y -
peticiones de las partes y del dictamen de los peritos;

IV.- La enumeración de las pruebas rendidas y de las -
diligencias practicadas por la Junta;

V.- Un extracto de los alegatos;

VI.- Las consideraciones que le sirvan de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos.

La resolución de la Junta produce los efectos jurídicos --
inherentes a los laudos.

De tal manera que la resolución que dicte la Junta, en -
lo que a este tipo de conflicto se refiere, no procederá ningún recur-
so laboral, sino el juicio constitucional de amparo en la vía directa; -
es decir, ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

1.- Procede la solicitud de modificación del Contrato Colectivo, antes del vencimiento de su duración: cuando no esté en -- presencia de circunstancias de carácter económico que ocasionen el -- rompimiento del equilibrio creado con la celebración del Contrato, y; cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

2.- El fundamento de la acción que se ejercite para conseguir la modificación del Contrato Colectivo, radica en la presencia L de circunstancias extraordinarias de orden económico.

3.- La modificación del contrato Colectivo, tendrá por objeto restaurar el equilibrio de intereses, ajustando su contenido a nuevas condiciones económicas, sin que en ningún caso pueda reducir - los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

4.- No obstante que la vigencia del Contrato Colectivo -- presume, salvo prueba en contrario, el equilibrio de intereses creado con su celebración y, que esa celebración sólo podría desvirtuarse demostrando el desquiciamiento económico, lo cual daría como efecto la modificación del contrato, es procedente el ejercicio del Derecho de - Huelga, ya que el ejercicio de ésta no interrumpe el procedimiento - de la modificación en la vía procesal económica, ya que se trata, además, de acciones distintas.

5.- Por cuanto a la revisión hace, no existiendo un procedimiento legalmente asentado para ésta en los Contratos Colectivos, dicha acción podrá intentarse tanto en la vía procesal económica como en la vía ordinaria, en los términos del artículo 426 Fracc. II párrafo 2o..

6.- La revisión representa un elemento necesario en la Evolución del Derecho del Trabajo, pues su fundamento radica en la - alteración que sufren por el transcurso del tiempo las condiciones económicas en una sociedad.

7.- Los laudos Colectivos que sean consecuencia de conflictos de carácter económico, como es el caso de la Modificación de - las condiciones colectivas de trabajo, deberán tener en cuenta, fundamentalmente, principios sociales más que estrictamente jurídicos y -- económicos. Pero evidentemente que sin alterar los mandatos de la Ley, sin perjudicar a los trabajadores en sus Derechos.

8.- En los términos del artículo 815, contra el Laudo Colectivo Económico, no procede recurso alguno. En cambio si puede - ser objeto del juicio de garantías (Ley de Amparo, art. 158), únicamente a efecto de determinar si se dió cumplimiento a las normas procesales aplicables, pues lo relativo al fondo del asunto no compete a la jurisdicción de amparo.

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

- 1.- BATTAGLIA, Felice. "Filosofía del Trabajo". Madrid, España.
- 2.- FLORIS MARGADANT, Guillermo. "Derecho Romano Privado". Méx. 1968.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral". B. Aires, Argentina. 1968.
- 4.- TORO, Alfonso. "Compendio de Historia de México". México 1946.
- 5.- DAVALOS MORALES, José. "Grandiosidad del Derecho Mexicano" Tesis. U.N.A.M. 1969.
- 6.- TRUEBA URBINA, Alberto. "El Artículo 123". México 1948.
- 7.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" México.
- 8.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo" México 1960.
- 9.- TAPIA ARANDA, Enrique. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1972.
- 10.- CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. "Derecho del Trabajo". México 1960.
- 11.- B. CLIMENT, Juan. "Comentario y Jurisprudencia de Derecho -- del Trabajo". México 1960.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". tomos I y II, México 1960.
- 13.- PORRAS LOPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". -- Puebla, Pue.
- 14.- CASTORENA, J. Jesús, "Tratado de Derecho Obrero". México.
- 15.- BARRERA GRAFF, Jorge. "Tratado de Derecho Mercantil". Méxi-co 1957.