

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

Aplicación de la Teoría de la Imprevisión
en la Modificación Colectiva de las
Relaciones de Trabajo

TESIS PROFESIONAL

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

presenta

IGNACIO VILCHIS PEREA

MEXICO, D. F.

1 9 7 2



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres y Hermano

A mi Esposa e Hijos

*Con mi agradecimiento y reconocimiento
a los señores:*

LIC. JESS N. DALTON.

LIC. JORGE G. DE PRESNO.

I N D I C E

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

	Pág.
1.—Derecho Romano	23
2.—Los Canonistas de los Siglos XII y XIII	24
3.—Los Post-Glosadores	24
4.—La Doctrina y la Jurisprudencia Italiana en el Siglo XVII	25
5.—Derecho Natural Racionalista	25
6.—La Decadencia de la Doctrina de la Cláusula "Rebus Sic Stantibus"	26
7.—Desarrollo de la Teoría como Resultado de la Primera Guerra Mundial	26

CAPITULO II

FUNDAMENTOS Y REQUISITOS DE LA TEORIA DE LA IMPREVISION

1.—Fundamentos Intrínsecos Basados en la Propia Relación Jurídica	32
---	----

	Pág.
a).—Teorías Subjetivas o de la Voluntad	32
b).—Teorías Objetivas o de la Equivalencia de las Prestaciones	37
2.—Fundamentos Extrinsecos Basados Fuera de la Relación Jurídica	40
a).—En la Moral	40
b).—En la Buena Fe	43
3.—Institutos Jurídicos Similares a la Teoría de la Imprevisión	45
a).—La Fuerza Mayor	45
b).—El Abuso del Derecho	46
c).—El Enriquecimiento sin Causa	47
d).—La Culpa	47
e).—El Error	47
f).—La Lesión	48
4.—Requisitos para la Aplicación de la Teoría de la Imprevisión	49
a).—La Imprevisibilidad	49
b).—Dificultad Extraordinaria	49
c).—Ausencia de Acción Dolosa de las Partes	49
d).—El Desconocimiento por el Deudor del Acontecimiento Sobreviniente	50
e).—Que no Afecte al Orden Público	51
f).—Petición de la Parte Interesada	52

CAPITULO III

LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.—Relaciones Individuales de Trabajo	58
a).—Naturaleza del Contrato de Trabajo	58
b).—Relación y Contrato de Trabajo	62

	Pág.
c).—Forma Escrita del Contrato de Trabajo	66
d).—Modificación de las Condiciones Individuales de Trabajo	67
2.—La Huelga	71
a).—Concepto	71
b).—Requisitos	72
c).—División	75
d).—Terminación	81
3.—Riesgos de Trabajo	84
a).—Accidentes de Trabajo	86
b).—Enfermedades de Trabajo	87
c).—Clases de Incapacidades	87
d).—Indemnizaciones	88
e).—La Revisión del Grado de Incapacidad	89

CAPITULO IV

LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1.—Contrato Colectivo de Trabajo	97
a).—Características	97
b).—La Relación con el Contrato Individual de Trabajo	98
c).—Sujetos	101
d).—Contenido	102
2.—La Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo	103
 CONCLUSIONES	 115
 BIBLIOGRAFIA	 117

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El objeto del presente trabajo es estudiar la aplicación de la Teoría de la Imprevisión en el derecho laboral mexicano en la modificación de los contratos colectivos de trabajo. Además, analizaremos las razones por las que el derecho del trabajo acoge los principios de esta teoría para resolver algunos conflictos que se presentan en las relaciones obrero patronales, con motivo de los cambios que sufren las situaciones económicas, las que van variando con el tiempo debido a nuevos acontecimientos que no están en las partes prever, por lo que hacen situaciones difíciles de resolver. Sabemos que el derecho laboral es una disciplina jurídica autónoma, en plena formación; diariamente y debido a los cambios señalados, observamos su transformación a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito y de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El maestro MARIO DE LA CUEVA¹ nos señala que las autoridades del trabajo pueden caracterizarse por ser un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del Estado y que tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo. La primera de estas misiones, es precisamente la base de nuestra afirmación, en el sentido de que la Teoría

¹ Derecho Mexicano del Trabajo.—Tomo II, Octava Edición.

de la Imprevisión, tiene aplicación en nuestro derecho laboral. En efecto, el derecho mexicano del trabajo solamente en sus raíces vive en la ley; esto es, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo son solamente un punto de partida para la aplicación del derecho del trabajo. Podemos indicar que para la creación del derecho que realmente haya de regir las relaciones de trabajadores y patrones, se puede dejar en libertad a las partes para que formulen el derecho del trabajo en las empresas y, en efecto, es la solución admitida en los contratos colectivos; pero el Estado contemporáneo, desde hace algunos años y en razón de la violencia de las luchas sociales, renunció al papel de simple espectador de estas pugnas e interviene, con intensidad diversa, en la formación del derecho del trabajo; en algunos casos, el Estado se limita a dictar las leyes del trabajo y deja al convenio de las partes y a la huelga, la fijación de las condiciones de trabajo; pero la mayoría de los Estados ha resuelto intervenir más eficazmente, a petición de parte y en algunos casos de oficio, en la fijación de las condiciones de trabajo, evitando los graves inconvenientes de una lucha libre entre las clases sociales. Esta actitud significa que el Estado, además de expedir la ley, dicta también el derecho particular para una empresa o una rama industrial. La nueva actividad del Estado implica la aparición de nuevas autoridades creadoras del derecho, pues el viejo Poder Legislativo, titular de la función legislativa, no es apto para el ejercicio de las nuevas labores, porque no podría descender al conocimiento de los problemas singulares de cada patrón, ni intervenir en los conflictos de cada negociación. Esta función de las autoridades del trabajo, particularmente en la época actual y reconocida por nuestra legislación, es la prueba más contundente de que nuestro derecho laboral acepta plenamente la aplicación de la Teoría de la Imprevisión, al permitir a las autoridades del trabajo modificar las condiciones de la empresa, a fin de conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones y así conciliar a éstos a las nuevas situaciones económicas que sobrevienen, con el objeto de que las partes no resientan mayores

perjuicios y lograr, en esa forma, un verdadero equilibrio entre los factores de la producción.

En forma especial, estudiaremos la aplicación de los principios de la Teoría de la Imprevisión en las relaciones colectivas de trabajo, para analizar si el contrato colectivo de trabajo, una vez celebrado y cumplidos los requisitos del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, debe permanecer fijo, inalterable e invariable, durante su vigencia, o si por el contrario, existen posibilidades de sufrir modificaciones, es decir, que si el principio de obligatoriedad del contrato colectivo admite excepciones y en caso afirmativo analizar cuáles son las características, fundamentos y requisitos de esta excepción.

La anterior cuestión se puede plantear desde otro ángulo, en los siguientes términos: ¿Puede alguno de los autores del contrato colectivo exigir su modificación antes del vencimiento del plazo de duración y, en caso de negativa de la otra parte, entablar una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta modifique el contenido del contrato colectivo?² El problema tiene apasionada a la doctrina y a la jurisprudencia, y para decidir negativamente se dice que si el contrato colectivo pudiera modificarse en cualquier tiempo, perdería una de sus características cual es, conservar la paz en la empresa en el tiempo convenido y, además, haría nugatoria la idea del contrato colectivo a plazo fijo.

Esta característica de conservar la paz y que el Maestro J. Jesús Castorena³ denomina obligación de vivir en paz, significa el deber de no plantear durante la vigencia del contrato, el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o de prestaciones diversas a las consignadas en el propio contrato.

Es decir, que el contrato colectivo debe garantizar la estabilidad de las condiciones de trabajo durante el período de su vigencia, en el cual se presupone el equilibrio entre los fac-

2 Mario de la Cueva, Ob. Cit.

3 Manual de Derecho Obrero.

tores de la producción; lo que equivale a que cualquier conflicto que pudiera presentarse durante esa vigencia, sólo podría versar sobre el incumplimiento a lo pactado por cualquiera de las partes.

Las anteriores afirmaciones implican la inderogabilidad del contrato colectivo de trabajo, basadas en el principio de la obligatoriedad de los contratos.

No obstante la trascendencia de este principio, dado que de él depende la posibilidad de hacer cumplir coactivamente el contrato, la doctrina estudia la tolerancia de una excepción de carácter general, que se presenta cuando causas sobrevinientes vienen a cambiar la situación económica reinante, siempre y cuando hayan sido imposibles de prever. Cumplidos ciertos requisitos, que más adelante examinaremos, existe un fundamento de equidad y de buena fe para que se lesione el principio de la obligatoriedad y se modifiquen las cláusulas de un contrato, que de ser cumplidas exactamente, traerían consigo la ruina económica de una de las partes, por causas imposibles de prever y de carácter extraordinario. Nadie está obligado a lo imposible, dice un viejo apotegma. Es innegable que un contrato técnicamente irreprochable e intrínsecamente justo, al momento de tratar de hacerlo cumplir puede, al cambiar las circunstancias, convertirse en objetivamente injusto.

A esta excepción se ha denominado Teoría de la Imprevisión, nombre adoptado por la Doctrina Francesa, aunque en las Doctrinas Alemana, Italiana y Brasileña, entre otras, ha sido denominada "Cláusula Rebus Sic Stantibus". Algunos otros autores la han llamado Riesgo Imprevisible, Excesiva Onerosidad, Lesión Sobrevenida, etc.; nosotros hemos preferido la terminología Francesa de Imprevisión, por ser, a nuestro juicio, el término más adecuado y además por ser el más generalmente aceptado.

Esta teoría, que constituye el estudio del presente trabajo, es una teoría de equidad y de justicia que pretende evitar abu-

sos de una de las partes en el contrato cuando varían las circunstancias económicas en un momento dado.

La Teoría de la Imprevisión tiene validez cuando el acreedor en un contrato exige su cumplimiento y este cumplimiento podría originar la ruina del deudor, dado que para satisfacer la prestación, tendría que hacer un sacrificio patrimonial, desproporcionado, en relación con el que hubiera hecho en situaciones normales.

Por lo tanto, se considera que la norma contractual, como la norma legal, obliga tomando en cuenta condiciones normales, ya que como en grandes crisis permiten el incumplimiento de ciertas leyes u obligan al legislador a modificarlas para que se adapten a las circunstancias del momento, de la misma suerte en los contratos, el acreedor no debe exigir el cumplimiento exacto en la substancia, quizá tampoco en el cumplimiento exacto en cuanto al tiempo y lugar cuando se presenten circunstancias o situaciones anormales; pero se requiere que el deudor no haya podido prever esos cambios y sin incurrir, por consiguiente, en falta de previsión, razón por la que se vería imposibilitado económicamente de cumplir.

Esta teoría tiene sus antecedentes más inmediatos en el conflicto armado que estalló en Europa en 1914, cuyas proporciones, duración y trascendencia no habían tenido precedentes en la historia. En ese momento, los hombres de Europa de toda edad, dejan sus ocupaciones para seguir bajo banderas; las usinas son transformadas en aprovisionamientos bélicos; los medios de transporte son requisados por las exigencias tácticas; el patrón oro es substituído por una moneda de emisión fiduciaria y de circulación forzosa; en una palabra, se produce en todas las actividades humanas una perturbación, un trastorno catastrófico.

Como consecuencia de esta situación, se escasea la mano de obra con el alza progresiva de los salarios, son insuficientes las materias primas por la ocupación enemiga de las

zonas productoras y por su afectación a las necesidades militares.

Fue entonces que el Consejo de Estado en Francia se encontró con que el derecho presentaba una laguna para resolver equitativamente los casos que ese trastorno se planteaba diariamente en los tribunales, máxime en materia de servicios públicos, cuya regularidad y continuidad exigía su cumplimiento, apareciendo así la moderna Teoría de la Imprevisión.

No obstante, como analizaremos más adelante, no quiere decir lo anterior, que sea menester una guerra o crisis para que opere la Teoría de la Imprevisión, ya que, como lo veremos, la doctrina moderna estudia la teoría con el objeto de resolver los problemas que se plantean con motivo de los abusos que supondría mantener inflexiblemente la obligación contraída por el deudor cuando circunstancias extraordinarias que no pudieron racionalmente preverse lesionan el acto jurídico, convirtiendo la obligación en excesivamente onerosa.

Ese es pues, nuestro interés al estudiar, en el presente trabajo, la Teoría de la Imprevisión aplicada al campo del derecho del trabajo y en especial su aplicación en las relaciones colectivas de trabajo, con el objeto de analizar la excepción al principio de la inderogabilidad del contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Sin lugar a duda, la Teoría del Riesgo Imprevisible ha sido elaborada en los tiempos presentes estudiándose y aplicándose con ocasión de las situaciones anormales surgidas por la guerra de 1914-18, dando lugar a interesantes estudios. Sin embargo, esta teoría tiene algunos antecedentes históricos,¹ mismos que creemos importantes señalar y hacer una breve reseña de los mismos como capítulo obligado, ya que sin éste, el presente trabajo pudiera parecer incompleto.

1.—DERECHO ROMANO

Ya en el Derecho Romano podemos encontrar algunos antecedentes de esta teoría, si bien es indudable que tal como se formula modernamente era desconocida. Los jurisconsultos romanos, sin elaborar una teoría general, aplican sus principios en ciertos casos.

El jurisconsulto PAULO decía que en los contratos lo que interesa es el momento de la conclusión y no el de la ejecución. AFRICANO, en el texto de "Solutionibus et Liberationibus", dijo: Existe una cláusula tácita según la cual la obligación se ejecuta si permanece la misma situación que existía en el momento de la conclusión del contrato.

¹ Ramón Badanes, Influencia de la Alteración de las Circunstancias en la Relación Obligatoria.

Los filósofos romanos también se preocuparon por esta cuestión, llegando a afirmar que no se puede obligar a nadie al cumplimiento de lo pactado si las condiciones son distintas de las que existían en el momento de contratar. En estos términos se expresan CICERON en "De Officiis" y más marcadamente SENECA, que en "De Beneficis" dice: "Para tener que cumplir lo prometido todo debe permanecer en el mismo estado de cosas que existía cuando se formuló la promesa".

2.—LOS CANONISTAS DE LOS SIGLOS XII Y XIII

Estas ideas de los filósofos romanos a que hemos hecho referencia fueron repetidas por los canonistas de los siglos XII y XIII.

Así, GRACIANO, en su obra "Decretum Gratiani", desenvuelve las ideas de CICERON y de SENECA, llegando a las mismas conclusiones. Después, BARTOLOMEO DI BRESCIA y SANTO TOMAS DE AQUINO en su "Summa Theologica", continúan las mismas directrices.

GRACIANO sostiene que no hay duplicidad ni mentira, si no se mantiene la palabra empeñada "cuando sobrevienen acontecimientos imprevistos que dificultan la ejecución".

Estas ideas de los canonistas se aplican en el Derecho Canónico y en los Tribunales Eclesiásticos.

3.—LOS POST-GLOSADORES

Los glosadores no se ocuparon de esta cuestión, pero los post-glosadores recogen las ideas de los canonistas y comienzan a generalizarlas. BARTOLO, declara que en todos los casos de renuncia se ha de presumir la cláusula "rebus sic se habentibus" y, después de él, su discípulo BALDO DE UBALDIS estudia la glosa civil en combinación con la canónica y concluye aplicando las palabras "rebus sic stantibus" no sólo a las renunciaciones como hace BARTOLO, sino también a las promesas.

Desde entonces, en las colecciones de los Concilios se menciona ya la cláusula "rebus sic stantibus", abreviación de

“contractus qui habent tractum successivum vel dependintiam de futuro rebus sic stantibus intelliguntur”.

YASON DE MAYNO extiende su campo de aplicación hasta los contratos, disposiciones de última voluntad, juramentos, etc. DECIO sostuvo en un Concilio que los juramentos siempre deben entenderse hechos bajo esa cláusula, lo cual en esta época profundamente católica reviste excepcional importancia.

En el siglo XVI, ANDRES ALICIATUS, precursor de la escuela histórica del Derecho, profundiza aún más la cuestión. Comienza por sentar el principio del respeto de los contratos donde no juega el principio de la cláusula “rebus sic stantibus”, porque, dice, la voluntad de las partes no puede ser modificada. A continuación da la excepción al principio y es “cuando sobreviene un acontecimiento imprevisto y que las partes no han podido entrever su eventualidad”.

4.—LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA ITALIANA EN EL SIGLO XVII

Más tarde, en el siglo XVII, la doctrina y la jurisprudencia italianas, principalmente MANTICA y el Cardenal DE LUCA, completan la teoría estableciendo los principios que expone magistralmente BRUZIN, a saber:

a) Por su naturaleza, la cuestión de la “Imprevisión” sólo puede tener aplicación en los contratos a término o de prestaciones sucesivas.

b) Debe limitarse a aquellos casos en que la ejecución plena suponga un perjuicio tal que constituya una flagrante injusticia.

5.—DERECHO NATURAL RACIONALISTA

Posteriormente, GROTIUS, en su “De jure belli ac pacis” hablando de la manera de explicar el sentido de una promesa de contratar, recuerda el pasaje de CICERON y SENECA. En este autor, la teoría no está sistematizada, como lo revela también cuando se contesta negativamente a la pregunta de si las

promesas encierran en sí la cláusula r.s.s., aunque admita algunas excepciones.

PUFFENDORF, en su "De jure naturae et gentium" también muestra desconfianza en extender el campo de la aplicación de la teoría. Cita a GROCIO y con él dice que la promesa no debe entenderse en principio con la cláusula sobrentendida r.s.s., porque es odiosa al anular el acto jurídico.

6.—LA DECADENCIA DE LA DOCTRINA DE LA CLAUSULA "REBUS SIC STANTIBUS"

A finales del siglo XVIII y principios del XIX se produce una reacción contra la aplicación de esta cláusula, considerándose por algunos autores que se ha abusado de la misma y que no debe ser utilizada más que cuando el cambio de circunstancias afecta a una cláusula esencial del contrato, o cuando ésta era la intención de las partes contratantes.

En Francia los juristas de los siglos XVII y XVIII, entre los cuales se encuentran DOMAT y POTHIER, que tanto influyeron en los redactores del Código Civil Francés, no se ocupan de la repetida cláusula r.s.s., y este principio se olvidó por los Códigos Francés, Italiano y Español, y aun por la doctrina científica.

7.—DESARROLLO DE LA TEORIA COMO RESULTADO DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

Como ya hemos dicho, con motivo de la Guerra Mundial 1914-1918, se agravó la situación de los contratos que no se habían cumplido ni se habían resuelto, todo debido al aumento de precios que al principio era una pérdida y después fue una verdadera catástrofe para el obligado a cumplir de conformidad con los precios anteriores. Para ver cómo se resolvió este problema, vamos a verlo primero en Francia y después en Alemania.

En Francia el legislador tuvo que intervenir para resolver estos conflictos. En el Proyecto de Ley Failliot existía cierta

resistencia para aceptar esta teoría, ya que los Tribunales decían que todos estos conflictos podían resolverse recurriendo al principio de equidad. La Ley Failliot recibió este nombre por su autor y se refirió a la Teoría de la Imprevisión ya que antes la había aceptado el Consejo de Estado, en materia administrativa, y se dictó para facilitar las transacciones entre los contratos, ya fueran civiles o mercantiles. Esta ley se refiere precisamente a acontecimientos que ocurrieron en la Primera Guerra Mundial, en que se hicieron muy difíciles las transacciones y vino a tratar de resolver estos problemas, imponiendo al acreedor aminorar las cargas de su deudor, cuando se vio la desproporción en las prestaciones, y otorgó al Juez la facultad de reducir el monto de la obligación. Esta ley acepta pues, en forma expresa, la Teoría de la Imprevisión que se estableció para retardar las reformas al Código Civil Francés. BONNECASSE² critica esta ley por exagerada, ya que se refiere a contratos tanto civiles como mercantiles y señala que los efectos que se producían eran que los Tribunales dictaban la resolución de los contratos sin pago de daños y perjuicios o reduciéndolos a su más mínima expresión y por otra parte a la suspensión del cumplimiento.

Por lo que se refiere a Alemania, los trastornos económicos de la guerra también trajeron como consecuencia, profundas alteraciones de las relaciones económicas, en las que los acreedores se desligaban por completo de la justicia y de la equidad. Con tal motivo se trató de dar al problema las siguientes soluciones:

a) En primer lugar, se inició la aplicación del concepto de la imposibilidad económica, en las relaciones contractuales equiparándola a la imposibilidad material, invocando el deudor, para tal efecto, el artículo 242 del Código Civil Alemán, ya que el deudor se encontraba en la imposibilidad material de cumplir con su obligación por falta de materia que debería entregar.

2 Julien Bonnecasse, Suplemento al Derecho Civil de Buadry Lacantinerie.

b) Tomó forma la idea de la equivalencia que condujo al reconocimiento de un derecho del deudor de resolución por causa de alteración en las circunstancias, este derecho se fundamenta en la doctrina de la cláusula "rebus sic stantibus" y en la doctrina de la presuposición de WINDSCHEID, que más adelante estudiaremos.

Poco después se trató de fundar el espíritu de esta cláusula, en la desaparición de la base del negocio.

La Jurisprudencia y la Legislación de estos países notaron la importancia del problema, y como se consideraba una excepción al principio que los contratos tienen que ser puntualmente cumplidos en la forma en que se pactó, la doctrina intervino con sus más altos representantes, tales como: BERNARDO WINDSCHEID con su Teoría de la Presuposición, PIETRO COGLIOLO, GIUSEPPE OSTI y GIORGIO GIORGI, además de los tratadistas clásicos, tales como: PLANIOL, GEORGES RIPERT, BONNECASSE, DEMOGUE y JOSSERAND, a quienes estudiaremos en el capítulo siguiente.

CAPITULO II
FUNDAMENTOS Y REQUISITOS DE LA
TEORIA DE LA IMPREVISION

CAPITULO II

FUNDAMENTOS Y REQUISITOS DE LA TEORIA DE LA IMPREVISION

Hace 24 siglos que ARISTOTELES señaló el problema de la equidad y propuso su concepto. Este se puede resumir diciendo: La equidad es la justicia del caso concreto; por eso siendo justo, lo equitativo es mejor que lo justo, la equidad sirve para corregir la justicia. Al filósofo de Estagira, le siguieron los juristas romanos y SANTO TOMAS DE AQUINO quien reprodujo sus conceptos; después, en vano se han empeñado algunos estudiosos del derecho en buscar nuevas ideas, porque el problema Aristotélico está siempre presente y exige la misma solución.

La justicia es una idea universal y se expresa en fórmulas generales; la aplicación mecánica de la justicia lleva a la injusticia, pues las fórmulas generales no pueden considerar las circunstancias particulares.

Las páginas de ARISTOTELES sugieren la idea de un derecho que quiere ser constantemente humano, que no se conforma con las fórmulas puramente abstractas y que exige la consideración especial de los casos particulares.

Así entendiéndose, el concepto de equidad, desempeña una función importantísima en el derecho del trabajo; tal vez es su campo propio de acción.

El Juez debe procurar que sus fallos sean equitativos, lo

que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho; pero servirá también para llenar las lagunas de las otras fuentes, al adoptar la justicia a las circunstancias del caso singular.

Los anteriores conceptos podríamos señalarlos como fundamentos de la Teoría de la Imprevisión, ya que es innegable que la justicia de la teoría aparece en la conciencia.

Sin embargo, expondremos a continuación las diversas opiniones doctrinales a cuyo amparo puede fundamentarse o legitimarse la Teoría de la Imprevisión, haciéndolo con arreglo a la siguiente división:¹

FUNDAMENTOS INTRINSECOS, es decir, en la propia relación jurídica, distinguiendo a su vez las teorías subjetivas o de la voluntad, y las teorías objetivas o de la equivalencia de las prestaciones.

FUNDAMENTOS EXTRINSECOS, o fuera de la relación jurídica, pudiendo distinguirse las doctrinas que fundamentan la teoría del riesgo imprevisible en la moral o en la buena fe.

1.—FUNDAMENTOS INTRINSECOS BASADOS EN LA PROPIA RELACION JURIDICA

A) TEORIAS SUBJETIVAS O DE LA VOLUNTAD

La "Presuposición" de WINDSCHEID. El famoso autor formuló el concepto de la presuposición, éste representa un término intermedio entre el simple motivo y el motivo elevado a la categoría de condición. Presuposición es, para este autor, toda expectativa o creencia sin la cual el que emite una declaración no la habría emitido. Es, en definitiva, todo motivo realmente determinante.

La voluntad, según el autor a que nos referimos, puede manifestarse condicionalmente siempre que sea expresa la con-

¹ Dr. Eugenio Osvaldo C.—La Teoría de la Imprevisión.

dición. Cuando no es expresa puede surtir efectos jurídicos siempre que resulte inequívoca, constituyendo lo que él llama presupuesto o presuposición. Quien quiera bajo una presuposición —dice—, quiere como quien emite una voluntad condicionada: que el efecto jurídico tenga que existir sólo dado o presupuesto cierto estado de cosas, pero sin llegar a subordinar a este estado de cosas los efectos del negocio jurídico. De aquí que estos efectos se produzcan y subsistan aun cuando la presuposición resulte falsa. Pero estos efectos jurídicos carecerán, en tal caso, de una justa causa o fundamento que justifique su existencia, ya que no corresponden a la verdadera voluntad del declarante; por esta razón podrá oponerse una "exceptio doli" a la acción que surja de la declaración de voluntad emitida así, y el declarante podrá también, en estas circunstancias, exigir, mediante una "condictio sine causa", la restitución de lo que en virtud del negocio hubiese hecho efectivo. El hecho a que se refiere la presuposición podrá ser positivo o negativo, pasado, presente o futuro.

Esta doctrina al ser admisible, tiene especial importancia para nuestro problema en todos aquellos casos en que la presuposición se refiere a circunstancias futuras.

Esta doctrina fue objeto de serias objeciones, sobre todo, por parte de LENEL, quien logró que se abandonase después de ser acogida en el primer proyecto de Código Civil Alemán. Admitida —dice este autor— sería acabar con la seguridad del comercio jurídico. Los motivos que puedan impulsar a una parte a concluir un negocio jurídico para nada influyen de ordinario en la eficacia del negocio que se concluye. El que dude si lo que él da por supuesto responde a la realidad puede elevar el hecho de que se trate a la categoría de condición; si no lo hace, la otra parte deberá considerar el negocio como puro, y sería a todas luces injusto que una parte pudiese dejar sin efecto un negocio jurídico, invocando creencias que a su hora no se cuidó de formular debidamente. Una norma jurídica que tal dispusiese, vendría en último resultado a imponer a la parte contraria una condición que ella no habría aceptado, quizá

en la mayoría de los casos, de haberse formulado la oferta condicionalmente.

WINDSCHEID debió de haberse hecho cargo de las objeciones a su teoría, ya que limitó su presuposición a la no declarada, pero percibida o perceptible por la otra parte. Un motivo no gana eficacia porque la parte contraria lo conozca, ni aun por el hecho de que se le comunique expresamente, a menos de que el declarante haga de él una condición. En otro caso, el motivo, aunque comunicado, no pasa de ser simple motivo; su expresión de nada servirá jurídicamente, y así lo entenderá siempre la otra parte, sin ver en ello la posibilidad de alterar su situación jurídica. En el comercio jurídico sólo interesa lo que, aquellos con quienes entramos en relaciones declaran ser su voluntad; pero no tenemos que preocuparnos del porqué de esa voluntad.

Contra la doctrina de WINDSCHEID todavía se afirma que la presuposición tiene en cuenta siempre un acontecimiento futuro y, por tanto, determinado y previsible, mientras que en el riesgo imprevisible, por hipótesis ese acontecimiento es imprevisible. Además, la presuposición obra desde el comienzo, mientras que el riesgo imprevisible "ex post facto".

Sin embargo, cabe observar que frente a estas objeciones se eleva la moderna concepción de la voluntad unilateral que se considera por sí sola fuente creadora de vínculos jurídicos, por lo que, si bien inaceptable en principio, por ser precisamente una intención, la solución varía al concederla la otra parte en virtud de los principios de la moderna teoría.

TEORIAS AFINES A LA DE WINDSCHEID. Siempre fundamentando el riesgo imprevisible en la voluntad e inspirándose más o menos en la presuposición de WINDSCHEID, existen teorías afines que señalaremos a continuación.

PIETRO COGLIOLO, después de explicar el consentimiento en la doctrina clásica tradicional, afirma que las condiciones son modalidades expresas del consentimiento, que subor-

dinan el surgir o cesar de la relación jurídica a algún acontecimiento futuro o incierto; agregando que el consentimiento está determinado en cada uno de los contratos por móviles (motivos internos), que normalmente no tienen influencia jurídica, pero que entre el territorio de pactos expresos o tácitos de las condiciones del contrato, y el territorio de los motivos internos, hay una zona intermedia constituida por aquellos hechos objetivos externos que fueron el "substractum" el presupuesto que elevó a voluntad jurídica el consentimiento de los contratantes, es decir, basta el consentimiento para justificar el riesgo imprevisible, y, luego de ocuparse de la presuposición de WINDSCHEID, agrega: "ese estado de cosas es para las partes tan cierto y necesario, que no han creído indispensable estipularlo expresamente como una condición, ya que no pensaron que nadie pudiera dudar de ello".

Otro autor que expone su tesis afín a la de WINDSCHEID es DUALDE, que expone un fundamento que no se sale en definitiva de los carriles de la autonomía de la voluntad. El contrato —dice— es un fenómeno psicológico y los civilistas tienen que acudir a la psicología en momentos como los actuales en que nuevos métodos han penetrado en terrenos inexplorados. Lo inconsciente ha adquirido en la psicología moderna una importancia extraordinaria. DWELSHAUVERS, en su obra "L'inconscient", repitiendo palabras de FREUD, corrobora que la cuestión de lo inconsciente es más bien que un problema de la psicología, el problema de la psicología.

Las determinaciones de las voluntades contractuales están presididas en gran parte por conceptos; ahora bien —continúa DUALDE—, los contratos tienen su hogar en el inconsciente, de donde surgen claras y conscientes líneas ante la presencia de cada caso concreto. Las circunstancias sobrevinientes estaban excluidas (imprevistas es poco) de los conceptos constructores del contrato, y ante ellas, la conciencia de las partes reacciona en sentido negativo, y caballerosamente se tiene que declarar que aquello (lo sucedido) no está comprendido en el área contractual.

La "VOLUNTAD MARGINAL" de OSTI. Este autor afirma que la cláusula "rebus sic stantibus" es un problema de voluntad.

Se refiere a la presuposición Windscheidiana y a la doctrina de LENEL, antes señalada, y considera a COGLIOLO como el expositor que más agudamente ha diferenciado el motivo meramente subjetivo de la presuposición.

Observa que la promesa presenta un doble aspecto: voluntad directa de asumir una obligación y voluntad de ejecutar la prestación correspondiente, que exigiendo para ser actuada una voluntaria actividad ulterior queda sólo en estado de determinación. Y llama "voluntad marginal" por comodidad de expresión, a ese contenido voluntario de la promesa que no es actuado inmediatamente en la constitución de la obligación. A continuación se pregunta ¿cuál es el substractum psicológico de esa voluntad marginal?

El promitente debe anticipar mentalmente con la mayor aproximación posible la actividad que debe cumplir, valorar el sacrificio de la disminución en libertad en género y de patrimonio en especie que deberá sufrir. Ahora bien, al determinar esa valoración concurren dos órdenes de representaciones: a) Dificultad objetiva del promitente, con criterio de valoración que emane de la naturaleza intrínseca de esa misma actividad; y b) Reflejo particular de esa dificultad objetiva sobre la economía particular del promitente.

El promitente quiere obligarse a realizar una determinada prestación como "entidad económica" que coincida con su representación. La voluntad, que tiene por substracto psicológico la representación de esta "entidad", constituye precisamente, la "voluntad marginal" que tiene un contenido que se realizará con la ejecución de la promesa solamente en el caso de que a aquella representación del promitente corresponda efectivamente la realidad de la prestación. No es relevante psicológicamente la divergencia entre la representación y la realidad

—continúa OSTI— cuando ésta es más favorablemente de lo que había previsto el promitente.

Si se analiza la voluntad marginal en dos sujetos obligados correlativamente (promitente y promisorio), el contenido de la voluntad marginal de cada uno de los contratantes comprende: a) La obtención efectiva de la contraprestación; y b) La obtención efectiva de la contraprestación como una entidad económica conforme con la que se representó en el activo de prometer.

Evidentemente que toda esta voluntad marginal de cada uno de los contratantes puede constituir materia del acuerdo bilateral, pero, se exprese o no, hay que partir de la base de que la representación de un determinado efecto concreto, va unido necesaria y lógicamente al acto de voluntad tendiente inmediatamente a la constitución de un vínculo obligatorio, y precisamente esa unión lógica hace necesaria y suficiente la efectiva "consapevolezza" (conocimiento consciente) de parte de otro contratante, ya que siendo la repetida unión una necesidad lógica y psicológica, se ha de entender implícitamente aceptada. Pero la ley tutela las expectativas nacientes de los contratos en cuanto corresponden a las declaraciones de la voluntad, no de una efectiva "consapevolezza", sino la normal de un contratante del tipo en cuestión en las condiciones económicas y sociales en que se desenvuelve el contrato. De esta forma OSTI admite un standard. Esta teoría que hemos expuesto es de indudable mérito, como lo demuestra la influencia que ejerció en la doctrina.

B) TEORIAS OBJETIVAS O DE EQUIVALENCIA DE LAS PRESTACIONES

Las doctrinas tomísticas del justo precio se inspiran, en la vieja justicia conmutativa y pueden considerarse precedentes de las teorías de los autores modernos que siguen esta tendencia y que a continuación referimos.

GIORGI trata de esta cuestión al estudiar la condición resolutoria tácita. El cambio del estado de hecho —dice— debe influir de un modo directo sobre el vínculo creado al alterar la relación de correspectividad, siendo entonces el contrato resoluble. Lo que se verifica por efecto de todo cambio imprevisto que altere permanentemente el estado de hecho y produzca como consecuencia un desequilibrio. Razones de equidad y justicia distributiva —continúa GIORGI— exigen que la ley obligue al magistrado a restablecer el equilibrio legal, cortando toda desigualdad entre las partes y buscando aquella utilidad común que dio origen a la celebración y ejecución del contrato.

KRUCKMANN.² Para este autor la cláusula “rebus sic stantibus”, concebida de la manera tradicionalmente sostenida por los antiguos escritores de Derecho Común, implica una ficción. El que al contratar no piensa para nada en una posible alteración de las circunstancias, no tiene por qué limitar sus obligaciones “rebus sic stantibus”, y es arbitrario afirmar que todo contrato se debe “entender” concluido con esta reserva. La antigua teoría reaparece con KRUCKMANN bajo una forma nueva, ya que, según él, las palabras “rebus sic stantibus” no aluden ya a una verdadera cláusula contractual, sino que son las normas del derecho objetivo las que dan base para los efectos de esta llamada “cláusula”, denominación que así entendida no tiene, naturalmente, razón de ser.

Recogiendo gran número de sentencias judiciales y examinando sistemáticamente los casos que caen dentro del campo del problema sienta el autor en cuestión, determinadas conclusiones caracterizadas principalmente por la tendencia a lograr lo que él denomina “equilibrio de intereses”, es decir, a hacer que prevalezca también equitativamente, según las circunstancias, los intereses de la otra parte.

Y aquel “equilibrio de intereses” podrá lograrse, casi siem-

2 Citado por R. Badanes.—Ob. Cit.

pre reconociendo a la parte lesionada un derecho de indemnización por los daños que le hubiese producido el confiar en la efectividad inalterable del contrato, v.gr., por los desembolsos hechos para preparar su prestación, por los perjuicios que le ocasionase el haber rechazado otras ofertas, etc.; pero no, naturalmente, por las ganancias perdidas.

OTTO LENEL, al que ya nos hemos referido anteriormente, también se muestra partidario de la teoría del "equilibrio de intereses", pues según él, es lo que puede ofrecer la clave para la debida solución del problema, ya que si bien el admitir la posibilidad de una rescisión de los contratos quebranta inevitablemente la confianza, sin la que no puede existir una seguridad del comercio jurídico, estas fatales consecuencias se pueden atenuar con tal de que la parte a quien se le impone la restricción esté segura de que su confianza no ha de acarrearle pérdida alguna positiva.

JACQUES MAURY, llega hasta afirmar que esta equivalencia económica de las prestaciones es la base del consentimiento: al contratar, las partes han calculado las posibilidades de ganar o de perder, basadas en el estado de cosas existente, y la equivalencia es así valuada por las partes de acuerdo con sus previsiones, realizándose de este modo lo que él llama "equilibrio provisional". Sin embargo, se objeta a este autor que se pueden multiplicar los ejemplos en que cada parte cree haber realizado un espléndido negocio al contratar, lo que demuestra que en el consentimiento no había esa equivalencia de prestaciones "in mente reposita" y como base del mismo.

Ya en un terreno más económico que jurídico, la teoría de la equivalencia de las prestaciones fue defendida por LEON BLUM en Francia, quien ante el Consejo de Estado, al resolver un asunto administrativo de concesión de alumbrado, dijo: "es esencial en el contrato un cálculo de equivalencia honesta" y "el contrato de concesión es una ecuación financiera". Y en términos parecidos en otra ocasión dijo en el propio Consejo de Estado: "en los contratos debe haber una correlación equitativa".

Pero contra toda esta corriente científica de la equivalencia de las prestaciones en general, hay que afirmar que en el concepto del sinalagma moderno, esa equivalencia no es necesaria y menos la económica; ejemplo: los supuestos de adquisiciones a precios fabulosos de objetos de simple valor efectivo. Además se objeta: es evidente que el contrato persigue ventajas económicas, individuales para cada parte contratante, y la ruptura del equilibrio económico no se puede decir que atente al principio de justicia, ya que media un contrato cuya injusticia, mal pueden alegar sus firmantes. Por otra parte se excluiría hasta ese álea previsible en previsión del cual precisamente se contrata.

Por último, observamos que el principio objetivo de la equivalencia de las prestaciones es insuficiente por sí solo para fundamentar la teoría del riesgo imprevisible; los propios autores antes señalados se refieren a la equidad y a la justicia distributiva, todo lo cual supone ligar este principio con otros, de tal forma que se evidencia esa insuficiencia.

2.—FUNDAMENTOS EXTRINSECOS BASADOS FUERA DE LA RELACION JURIDICA

Una vez examinadas las doctrinas de los autores que buscan el fundamento de la teoría del riesgo imprevisible en la misma relación jurídica, veamos las que contrariamente la fundamentan en elementos extrínsecos, fundándose para tal efecto bien en la moral o en la buena fe.

A) EN LA MORAL

TEORIA DE RIPERT. Es el principal expositor de los que fundan la teoría del riesgo imprevisible en la moral.

Concretamente el problema de la revisión del contrato lo estudia bajo el título de "La Intervención del Juez en la Ejecución del Contrato". En primer lugar, afirma que contratar es prever; todo contrato lleva consigo una idea de seguridad; se contrata para el logro de una seguridad en todo lo que no es trueque al contado, ya que la vida es una continua varia-

ción de precios, un oleaje de circunstancias nunca aquietado. Admitir —dice RIPERT— la revisión de los contratos cuando se presenta una situación no prevista por las partes, sería restar al contrato su utilidad consistente en garantizar unos determinados derechos contra lo imprevisto.

Este autor refuta la teoría objetiva de la equivalencia de las prestaciones fundándose en que el desequilibrio que pudiera producirse en virtud de determinadas circunstancias constituye precisamente el álea del contrato. Cuando la ruptura del equilibrio es consecuencia de una guerra o de una calamidad pública y la revisión de los contratos es una verdadera necesidad para evitar catástrofes financieras, entonces el legislador dicta leyes de circunstancias como medida eficaz ante la situación producida, pero ello constituye no aplicación de una regla jurídica, sino la expropiación de determinados derechos en interés de la paz pública.

El principio de la imprevisión —afirma RIPERT— descansa en la moral; pero no debe el acreedor usar de sus derechos con excesivo rigor, pues ello constituiría una suprema injusticia, y concluye admitiendo la aplicación del riesgo imprevisible, pero destacando la nota de que su fundamento está fuera de la relación jurídica, toda vez que el principio en cuestión no surge del contrato, sino que precisamente se dirige contra él, y observando que, por ser una teoría peligrosa, debe usarse en casos extremos y que afecten a toda una categoría de deudores.

La concepción de RIPERT tiene el mérito de haber sido el primer tratadista que extendió la aplicación de la teoría a todos los actos jurídicos en general y el de haber buscado una fundamentación extrínseca y subjetiva tan interesante como es la moral, pero es susceptible de serias objeciones.

El principal defecto de RIPERT es no distinguir el álea previsible del imprevisible. En todo contrato existe evidentemente un juicio valorativo, en que las partes contratan precisamente en previsión de las variaciones que depara el albur inherente a todo contrato. En este sentido tiene razón este

autor cuando afirma que contratar es prever, pero no la tiene cuando olvida que, además de ese álea previsible hay otro imprevisible donde, por hipótesis, juega el riesgo imprevisible. Consecuente con su punto de vista, RIPERT excluye a los contratos aleatorios de aplicación de la teoría, lo cual es erróneo, según veremos cuando estudiemos los requisitos del riesgo imprevisible.

Además, como fundamento jurídico, la moral es un término demasiado vago y lo que gana en extensión lo pierde en precisión. Por otra parte, el derecho, según JELLINECK y WUNDT, es un mínimo de ética, esto es, aquella porción de la ética que es indispensable para la convivencia.

Si aceptamos, en cuanto a las relaciones entre la moral y el derecho, la moderna opinión que afirma que, a la manera de dos círculos secantes, existe una zona común y otras dos exclusivas para la moral y para el derecho, tendremos que concluir que en determinados casos el derecho tiene una existencia distinta e independiente de la moral, en cuyos supuestos la teoría que fundamenta el riesgo imprevisible en la moral sería insuficiente.

TEORIA DE VOIRIN. Otro autor que fundamenta en la moral la teoría motivo de este trabajo es VOIRIN.

Este autor destaca que la imprevisión es anterior a la guerra y juega en todos los tiempos y en todas las épocas. "La realización estricta de la justicia conmutativa es impracticable en todo su rigor; pero de ahí a negar todo valor jurídico a la moral, hay mucha distancia".

Sin embargo, el principal mérito del autor que comentamos es distinguir el álea previsible del imprevisible.

Subraya más que RIPERT, la asimilación de la moral al derecho, y en ese afán conciliatorio afirma que la moral que interesa al derecho es la media del pueblo, con lo que aparece insinuar un nuevo "standard".

No queremos dejar de consignar, al intentar resumir la posición de VOIRIN, que este autor parece buscar una fundamentación intrínseca al remontarse a la intención de las partes, lo que demuestra que no parece conformarse con la fundamentación extrínseca. La técnica —dice— eliminará el factor psicológico, individual, y la investigación subjetiva de lo previsto e imprevisto se convertirá en la determinación objetiva de lo previsible e imprevisible.

B) EN LA BUENA FE

WENDT y KLENCKE, son los principales defensores de la teoría que fundamenta el riesgo imprevisible en la buena fe.

El legislador —dice WENDT— no puede prever todos los casos, y es la buena fe un principio de seguridad para la aplicación del derecho a cada caso concreto; las normas de derecho que hacen depender una decisión de las circunstancias de cada caso concreto, son siempre el resultado y el índice del alto grado de perfección y desenvolvimiento del derecho.

Continúa WENDT exponiendo que el medio de la buena fe es el más adecuado para la gradual transformación y progreso del derecho, para cambiar lo antiguo por lo nuevo, para eliminar aquello que está muerto o está muriéndose, si bien OSTI afirma contra ello que no se debe confundir la eficacia creadora del principio de la buena fe con importancia sistemática, indudablemente grandísima la primera y del todo negativa la segunda, porque, en substancia, la buena fe como la equidad, no es más que el derecho todavía amorfo, no explorado y no definido.

Abundando en conceptos para refutar las argumentaciones de las teorías de que tratamos, el autor de la teoría de la voluntad marginal abandona la palabra mágica "buena fe" para llegar a algo más definido que esté en consonancia con las directrices de la ciencia actual, ya que no es admisible —dice— que el legislador adopte explícitamente el criterio de la buena fe con el fin de aplicarlo a criterios no morales y sociales

sino jurídicos. Además, la buena fe, noción imponderable, según el propio WENDT, es una forma de equidad y se puede decir de aquélla lo que WINDSCHEID decía de ésta: "cuando se dice que un principio está fundado sobre la equidad no se dice nada más que ésto". Adoptar como fundamentación de la teoría de la imprevisión el criterio impreciso de la buena fe, supone, según OSTI, una confesión de la impotencia para encontrar un principio suficientemente determinado; sin embargo, cuando el principio de la buena fe va revistiendo cierta precisión técnica, forzoso es reconocer que va desapareciendo esa vaguedad e imprecisión.

Son innumerables los fallos que dan el fundamento de la buena fe. En el célebre fallo del gas de Burdeos, el Comisario del Gobierno Charnet, dijo entonces en su voto: "el contrato no puede aplicarse hoy estrictamente, literalmente; eso sería contrario al principio de que los contratos deben ejecutarse de buena fe". En la discusión de la Ley Failliot, también se dijo: "parece difícil sostener que un negocio concluido en circunstancias normales al precio corriente, con un álea limitado, sea ejecutado de buena fe si el comprador, aprovechando acontecimientos extraordinarios y pasajeros, exige la entrega en condiciones que le procuren una ganancia exorbitante o absolutamente imprevista y que arruinaría al vendedor".

En nuestro medio, el maestro RAFAEL ROJINA VILLEGAS, sostiene que nuestro Derecho Civil, acepta la Teoría de la Imprevisión. El maestro ROJINA VILLEGAS, después de resumir las teorías de RIPERT, DEMOGUE y de BONNECASSE, señala que la razón fundamental que invocan los autores para alterar el principio obligatorio en los contratos, es la existencia de causas extraordinarias generales que no fueron previstas por las partes, que alteran fundamentalmente la economía del país, que originan las grandes crisis y consideran que sería no sólo antijurídico, sino antieconómico, condenar al deudor al cumplimiento exacto de sus prestaciones. Si ésta es la razón de orden general, de carácter extraordinario, aplicable no a tal o cual contrato, sino en general a todos los deudores, se com-

prende fácilmente que no toca al juez, sino al legislador, modificar por una ley las condiciones del contrato o aplazarlas. Considera que es más jurídico dejar al legislador y no al juez la resolución de estos problemas.³

3.—INSTITUTOS JURIDICOS SIMILARES A LA TEORIA DE LA IMPREVISION

Hemos expuesto las diversas opiniones doctrinales a cuyo amparo puede fundamentarse o legitimarse la teoría del riesgo imprevisible, vamos ahora a tratar brevemente de analizar las teorías que guardan cierta analogía con la Teoría de la Imprevisión, para poder a continuación destacar las diferencias entre estos institutos y la teoría objeto de nuestro estudio.

A) FUERZA MAYOR

Comenzaremos por el que guarda más analogía a tal punto que son innumerables los fallos que la han equiparado y confundido con la imprevisión: nos referimos a la fuerza mayor.

La índole del trabajo no nos permite un estudio detenido de las teorías sobre esta institución así como las pretendidas distinciones con el caso fortuito. Sin embargo, podemos afirmar que la doctrina entiende por caso fortuito el que procede de accidentes naturales, y por fuerza mayor la que es debida a la voluntad de un tercero. Algunos autores atienden a los efectos, según que recaigan sobre la prestación o la cosa a que la obligación se refiere (caso fortuito) o sobre la persona del obligado (fuerza mayor).

La fuerza mayor es un hecho del hombre, previsible o imprevisible, pero inevitable que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación, en cambio en la Teoría de la Imprevisión sólo da lugar a la modificación de la obligación.

En nuestra opinión la distinción entre estos institutos es clara: fuerza mayor: imposibilidad material, física de cumplir

3 Rafael Rojina Villegas.—Teoría General de las Obligaciones.

la prestación; imprevisión: excesiva onerosidad o "dificultas praestandi", motivo el cual es necesaria la modificación de la obligación.

B) EL ABUSO DEL DERECHO

El principio romanista del "jus utendi, fruendi et abutendi" ya mitigado en la práctica por la obra pretoriana, cuando entraña su práctica un ejercicio anormal, un uso malicioso, contra su función social, al solo efecto de dañar, y siempre como una de las tantas teorías "reductio ad acquitatem" ha nacido en la doctrina moderna la llamada teoría del abuso del derecho; terminología criticada por el antagonismo de los términos que componen esa fórmula y posteriormente se le llamó "ejercicio anormal del derecho".

El abuso del derecho se caracteriza por el ejercicio de un derecho (en realidad se trata de un derecho aparente), la ausencia de utilidad en el titular, la intención nociva, y el perjuicio a otro.

El elemento intencional de perjudicar a terceros sin interés sólo destaca la anormalidad del acto con independencia del móvil del agente.

Ambos institutos —el abuso del derecho y la imprevisión— guardan evidentes analogías, ambos entrañan una revisión judicial o extrajudicial de actos jurídicos, en ambos se causa un perjuicio pero también son visibles las diferencias: en la imprevisión no media la intención nociva característica del abuso del derecho, ni la falta de verdadera causa entendida aquí como fuente que existe siempre y perfectamente válida en el supuesto de la imprevisión.

Existe una zona fronteriza de los derechos en que juega el abuso del derecho, mientras que en los supuestos de la imprevisión el acreedor se ampara siempre en un acto jurídico firme.

C) EL ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA

Encontramos a otros autores que explican la Teoría de la Imprevisión confundiéndola con el enriquecimiento sin causa.

Este viejo instituto tiene hoy una tan abundante bibliografía que nos permite prescindir aquí de su estudio.

Por otra parte ha pasado a todos los códigos modernos del mundo y es universalmente admitido por la doctrina y la jurisprudencia en aquellos países que no lo sancionan expresamente en sus leyes.

Una diferencia fundamental separa este instituto que tantas analogías tiene con la imprevisión: la falta de justa causa en aquél y que existe en cambio en la imprevisión.

D) LA CULPA

Tampoco es aceptable la asimilación de la imprevisión con la culpa.

La teoría de la culpa ha evolucionado mucho desde la división tripartita del derecho romano en grave, leve y levísima y se ha refundido en el derecho contemporáneo en el dolo, objetivándose.

Su antiguo aspecto subjetivo subsiste aún en algunas escuelas de derecho penal pero las modernas tendencias de la peligrosidad de GRISPIGNI, JIMENEZ DE AZUA, etc., ya le han borrado también en esta rama su leve tinte subjetivo.

La diferencia con la imprevisión es obvia: mientras ésta es una causal de inimputabilidad, aquélla es causa de imputabilidad.

E) EL ERROR

Más analogías hallamos comparando la imprevisión con el error, aunque son notorias también las diferencias entre ambos institutos.

En realidad los partidarios de la imprevisión-error, son

sostenedores de las teorías de la voluntad como fundamento jurídico de la Teoría de la Imprevisión.

Como diferencia fundamental entre estos institutos, tenemos que, el error versa sobre hechos existentes, vicios del consentimiento, la imprevisión actúa sobre el porvenir.

F) LA LESION

Podemos decir que la lesión en los contratos conmutativos es el perjuicio que resulta para una de las partes de la diferencia que existe entre el valor de la prestación a que se obliga y el valor de la que debe recibir en cambio.

Como se ve de esta definición se comienza por excluir los contratos aleatorios, distinción errónea a nuestro entender, como veremos al estudiar estos últimos.

El concepto apuntado anteriormente es el tradicional de lesión objetiva, resabio de aquella lesión del derecho romano.

Pero existe una lesión subjetiva, moderna, rejuvenecimiento de la vieja figura romanista, más práctica, más jurídica, más humana y que se refiere a la explotación de la desgracia, ligereza o inexperiencia de otro para sacar provechos patrimoniales.

La similitud de la Teoría de la Imprevisión con la lesión romanista es marcada para aquellos autores que hablan del elemento básico de la equivalencia de las prestaciones y es en tal sentido susceptible de todas las críticas que se han formulado a aquel instituto.

En cuanto a la moderna lesión es más visible su semejanza: ambas son doctrinas modernas de casos concretos del "dura lex" pero mientras la lesión existe al contratar, la imprevisión es sobreviniente. Es decir, que la lesión se debe a una causa concurrente con el contrato y la imprevisión a una causa posterior.

En la lesión existe el desequilibrio por el abuso de una

de las partes, la imprevisión se debe a un desequilibrio económico. En conclusión, la lesión es una causa de nulidad, la imprevisión sólo da lugar a la modificación de la obligación.

4. —REQUISITOS PARA LA APLICABILIDAD DE LA TEORIA DE LA IMPREVISION

La doctrina señala diversos requisitos para la aplicabilidad de la imprevisión, variando especialmente estos requisitos según sea el punto de vista respecto al dominio de aplicación y su fundamentación jurídica. Estos requisitos son fundamentalmente los siguientes:

A) LA IMPREVISIBILIDAD

La *sopravvenienza* consiste en un acontecimiento extraordinario y humanamente imprevisible.

Para mejor fijación del concepto de imprevisibilidad conviene que nos refiramos a la previsibilidad de las guerras y sus consecuencias con relación a la situación jurídica de que se trate. Guerras han habido y durante un cierto tiempo se han previsto como cosa inevitable. E incluso hay quien realiza contratos o ejecuta actos con vistas a una guerra que se prevé. En este caso sería un contrasentido que se considerara como circunstancias imprevisibles las circunstancias de la guerra.

B) DIFICULTAD EXTRAORDINARIA

La muy excesiva onerosidad en el cumplimiento de la prestación, rasgo incisivo que la diferencia de la fuerza mayor según vimos anteriormente.

C) AUSENCIA DE ACCION DOLOSA DE LAS PARTES

Siendo el riesgo imprevisible una causa de inimputabilidad, ha de considerarse como característica de la misma que la *sopravvenienza* no pueda atribuirse a acción u omisión dolosa de las partes.

Con razón observa BONNECASE que la Teoría de la Im-

previsión no se aplica a los delitos y cuasi-delitos. La responsabilidad contractual queda así involucrada en la legal, ya que evidentemente el contrato no puede constituir una póliza contra el fraude.

Por eso el riesgo imprevisible no puede invocarse en los supuestos de delitos y cuasi-delitos, ya que entrañando éstos violaciones de la ley, su protección sería antisocial y antijurídica, aunque se basase en la excesiva onerosidad sobreviniente.

D) EL CONOCIMIENTO POR EL DEUDOR DEL ACONTECIMIENTO SOBREVINIENTE

La sopravvenienza debe ser de tal naturaleza, que de haberla conocido, no habría ejecutado el acto el deudor.

En este apartado es conveniente señalar que los contratos aleatorios son todos aquellos en que cada una de las partes tienen en cuenta la adquisición de un equivalente de su prestación, pecuniariamente apreciable, pero no bien determinado en el momento del contrato, y sí dependiente de un acontecimiento incierto, corriendo los contratantes un riesgo de ganancia o de pérdida, en oposición a los conmutativos que son todos aquellos en los que cada una de las partes tienen en cuenta la adquisición de un equivalente de su prestación, pecuniariamente apreciable, y bien determinado desde el momento mismo de la celebración del contrato.

En los contratos aleatorios llámase probabilidad del resultado esperado la relación del número de casos favorables a ese resultado al número total de casos posibles. Ahora bien, la probabilidad estadística tiende a la probabilidad matemática cuando el número de repeticiones se aumenta indefinidamente. Mediante la noción de la probabilidad y el llamado cálculo de probabilidades se llega a la estadística o ciencia de los grandes números, que tanta importancia ha adquirido modernamente. De ahí que el azar o la suerte, que por hipótesis excluirla toda ley, tenga sus leyes, que conocen muy bien las compañías de seguros.

Un contrato aleatorio es, en última instancia, un cambio de riesgos, constituyendo la práctica de los contratos aleatorios un comercio de riesgos; ejemplo: el contrato de seguros.

¿Es compatible la imprevisión con la idea de especulación?, o en otros términos, ¿puede tener aplicación la Teoría de la Imprevisión en los contratos aleatorios?

La solución del problema está en distinguir el álea previsible del álea imprevisible. Su determinación, que es una simple cuestión de hecho, deberá hacerse con el "standard" de un tipo medio. Hay un álea que los contratantes tienen en vista al contratar y en previsión del cual contratan (álea previsible). Y hay un álea imprevisible e imprevisible que de preverlo no sería posible estipular contrato alguno.

Es decir, que la teoría del riesgo imprevisible tiene aplicación tanto en los contratos conmutativos como en los aleatorios, máxime si estimamos que PLANIOL¹ afirma que esta distinción no reviste utilidad práctica. Todavía podemos decir algo más: en las épocas como en la actual, en que es sensible la influencia de crisis, la distinción entre contratos conmutativos y aleatorios es difícil.

E) QUE NO AFECTE AL ORDEN PUBLICO

Que la demanda basada en el riesgo imprevisible no afecte al orden público o a las buenas costumbres.

Los autores no suelen dar un concepto acabado del orden público. Así, algunos se limitan a decir que no hay acción en la vida de los ciudadanos que no influya en el orden público. Otros lo confunden con la tranquilidad pública, diciendo que la tranquilidad en que la población vive entregada a sus ocupaciones habituales, sin interrupción en ellas que la moleste ni peligros que amenacen indistintamente a sus individuos, constituye el orden público.

¹ Marcel Planiol.—Tratado Elemental de Derecho Civil.

Escapa a nuestro estudio la investigación de los conceptos de orden público y buenas costumbres que se hallan diseminados en toda legislación. Aunque prácticamente se confunden, el segundo se refiere más a lo que hay de ético en lo jurídico, y el primero viceversa.

Generalmente se invoca al riesgo imprevisible basándose en consideraciones de orden público, como puede observarse en las leyes de emergencia, pero el caso inverso, aunque más raro, puede presentarse alguna vez. En estos casos debe aplicarse la Teoría de la Imprevisión por la primacía del interés colectivo sobre el individual.

Cierto es que nada hay más variable que el concepto de orden público y de buenas costumbres, que es distinto según las épocas y los lugares, pero ello no importa, ya que en cada caso concreto habrá que atenderse al momento y lugar en que deba aplicarse la teoría del riesgo imprevisible.

En realidad, este requisito de que tratamos no se puede considerar como específico de este instituto jurídico, ya que es un principio de derecho universalmente admitido.

F) LA PETICION DE LA PARTE INTERESADA

Para que pueda llegarse a la revisión de un determinado acto jurídico por aplicación de la teoría del riesgo imprevisible, precisa la petición de la parte interesada, pues los autores suelen observar que dicha revisión no procede de oficio.

El silencio, la aceptación de la contraprestación o la ejecución de la prestación, son presunciones "juris tantum" de que existe voluntad de no invocar el riesgo imprevisible.

En los casos de fuerza mayor, la liberación del deudor, que se produce a consecuencia de la imposibilidad absoluta, es automática, es decir, que se produce aun contra la voluntad del propio deudor. Siendo imposible el objeto de la prestación, aunque el deudor quisiera realizarlo no podría, por cuyo motivo no cabe la opción. El problema jurídico en este caso no

Escapa a nuestro estudio la investigación de los conceptos de orden público y buenas costumbres que se hallan diseminados en toda legislación. Aunque prácticamente se confunden, el segundo se refiere más a lo que hay de ético en lo jurídico, y el primero viceversa.

Generalmente se invoca al riesgo imprevisible basándose en consideraciones de orden público, como puede observarse en las leyes de emergencia, pero el caso inverso, aunque más raro, puede presentarse alguna vez. En estos casos debe aplicarse la Teoría de la Imprevisión por la primacía del interés colectivo sobre el individual.

Cierto es que nada hay más variable que el concepto de orden público y de buenas costumbres, que es distinto según las épocas y los lugares, pero ello no importa, ya que en cada caso concreto habrá que atenderse al momento y lugar en que deba aplicarse la teoría del riesgo imprevisible.

En realidad, este requisito de que tratamos no se puede considerar como específico de este instituto jurídico, ya que es un principio de derecho universalmente admitido.

F) LA PETICION DE LA PARTE INTERESADA

Para que pueda llegarse a la revisión de un determinado acto jurídico por aplicación de la teoría del riesgo imprevisible, precisa la petición de la parte interesada, pues los autores suelen observar que dicha revisión no procede de oficio.

El silencio, la aceptación de la contraprestación o la ejecución de la prestación, son presunciones "juris tantum" de que existe voluntad de no invocar el riesgo imprevisible.

En los casos de fuerza mayor, la liberación del deudor, que se produce a consecuencia de la imposibilidad absoluta, es automática, es decir, que se produce aun contra la voluntad del propio deudor. Siendo imposible el objeto de la prestación, aunque el deudor quisiera realizarlo no podría, por cuyo motivo no cabe la opción. El problema jurídico en este caso no

consiste en decidir si el deudor puede dejar de cumplir su obligación, sino que, partiendo de la base de que forzosamente debe abstenerse de dicho cumplimiento, se ha de decidir quién ha de sufrir las consecuencias o los perjuicios de dicho incumplimiento.

Pero el caso de la dificultad extraordinaria es distinto. Aquí, como la obligación es posible, aunque llena de dificultades, no cabe hablar de liberación automática del deudor. Esta liberación, lejos de venir fatalmente impuesta por los hechos, depende de la voluntad del deudor. A él corresponde la elección entre cumplir el contrato, no obstante las dificultades que a ello se opongan, o invocar estas dificultades para substraerse a la necesidad de la prestación, y de ahí que sea preciso este requisito.

Si se manifestara la voluntad contraria a la aplicación del riesgo imprevisible antes de producirse la "sopravvenienza", entramos ya en el problema de fijar los límites de la autonomía de la voluntad.

CAPITULO III

**LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN EL
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

CAPITULO III

LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

En el presente capítulo, iniciaremos el estudio de la aplicación de la Teoría de la Imprevisión en el derecho laboral mexicano. Hemos señalado, en el primer capítulo, que nuestra legislación laboral reconoce la facultad de nuestras autoridades del trabajo para modificar e imponer nuevas condiciones de trabajo, para conciliar a los trabajadores y patrones, en las nuevas situaciones económicas que sobrevienen con motivo de las relaciones obrero patronales, con el objeto de que las partes no resientan mayores perjuicios y lograr, en esta forma, un verdadero equilibrio entre el capital y el trabajo.

Podemos afirmar que la Teoría de la Imprevisión tiene principal aplicación en nuestro derecho laboral, en las siguientes materias:

- 1) Relaciones individuales de trabajo.
- 2) Huelga.
- 3) Riesgos de trabajo, y especialmente
- 4) Modificación de los contratos colectivos de trabajo.

En el presente capítulo, analizaremos la aplicación de la teoría, en los temas antes señalados, con excepción de la modificación del pacto colectivo de trabajo, ya que por ser tema

central del presente trabajo, dedicaremos en forma especial un capítulo para su estudio.

1.—APLICACION DE LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

A) NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

sin tratar de profundizar en el estudio de la naturaleza del Contrato Individual de Trabajo, por no ser objeto de esta tesis, consideramos necesario señalar algunos conceptos sobre este tema.

Sabemos que las teorías civilistas han sido impotentes para explicar la naturaleza del contrato de trabajo, ya que se ha visto en ellas la tendencia de asimilar a otras formas jurídicas este contrato, para que, una vez dentro de esas formas poder estudiarlo. La razón de existir de estas teorías, se debe a que el contrato de trabajo es una figura nueva y los civilistas han querido justificar su existencia; por este motivo, surgieron diversas teorías. Veamos algunas:

a) **Teoría del Arrendamiento.** Se reconoce en esta doctrina, tanto la influencia del Derecho Romano como la del Código de Napoleón, que consideraba a la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento. PLANIOL, basándose en dicho Código considera que: el trabajo puede ser objeto de un contrato de arrendamiento; en este contrato la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

La crítica no se hace esperar; el mismo Código Civil del Distrito Federal que se inspiró en el Código de Napoleón abandonó, en nuestro derecho, la idea de considerar al contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento, e incluso lo regla-

mentó bajo el nombre de Contrato de Obras. La Exposición de Motivos de dicho ordenamiento al tratar del servicio doméstico dice:

“Este contrato, que forma el Capítulo Tercero del Título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama comúnmente, alquiler o locación de obras. 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 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 casos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre”.

Por estas razones, la Comisión no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene.

Por otra parte, el maestro J. JESUS CASTORENA¹ nos señala que es muy distinto el derecho para usar de una cosa, que tenerlo para exigir la prestación de un servicio, en el primero, el objeto es pasivo, no puede oponerse a que se le emplee para los fines previstos en el contrato; en el segundo, hay que contar en todo tiempo, con la voluntad del trabajador.

Aún más, si analizamos el contrato de arrendamiento en sí mismo, encontramos que su mecanismo es substancialmente distinto al de la prestación de servicios, en primer lugar el

1 Ob. Cit.

arrendador transmite el uso o goce de alguna cosa, el trabajador en cambio promete una actividad, en segundo lugar y como consecuencia de lo anterior, encontramos que la esencia del arrendamiento se destruye en el supuesto "arrendamiento de servicios", es decir, en el contrato de arrendamiento una de las partes se obliga a conceder el uso o goce de una cosa, que al concluir el contrato, vuelve a su poder, en cambio, en el arrendamiento de servicios, esa devolución es imposible, ya que no se puede usar la actividad del trabajador sin consumirla.

b) **Teoría del Contrato de Compraventa.** El contrato de trabajo, sostienen algunos autores, es un contrato de compraventa, en el cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de la venta.

CARNELUTTI sostiene, que así como en el contrato de suministro de energía eléctrica, hay que distinguir entre la fuente de la energía y la energía misma, así también en el contrato de trabajo, se debe distinguir entre el trabajador, que de ninguna manera puede ser objeto del contrato de compraventa, y su actividad, que es el objeto del contrato. Para llegar a esta conclusión, que él mismo califica de audaz, admite que es necesario considerar la actividad del hombre como una cosa.

Sin embargo, la consideración por una parte de que en la compraventa la cosa vendida se separa por completo del vendedor, pasando a manos del comprador, y por otra parte la estimación de que el esfuerzo individual por ser inseparable del hombre no puede considerarse como una cosa, bastan por sí solos para establecer una esencial distinción entre uno y otro contrato.

c) **Teoría del Mandato.** Esta posición, que parte de la consideración de que el trabajador al igual que el mandatario, ejecuta un acto por cuenta del mandante, ha sido unánimemente desechada, en virtud de que el mandato recae en la actualidad, exclusivamente sobre actos jurídicos, y además por el hecho de que el mandato se rescinde normalmente por la simple voluntad del mandante, y en cambio en el derecho del trabajo,

la terminación unilateral del contrato por parte del patrón da lugar a acciones en favor del trabajador.

d) **Teoría del Contrato Inominado.** Ante la dificultad de situar el contrato de trabajo en uno de los contratos del derecho civil, que hemos analizado, algunos autores han considerado el contrato de trabajo como un contrato inominado, en el cual una parte, el empresario, da y la otra, o sea el trabajador, hace.

La crítica que se hace a esta teoría, así como a todas las tesis civilistas, es que no hay, en la actualidad, necesidad de recurrir al derecho civil para explicar la naturaleza del contrato de trabajo, ya que esta institución pertenece al derecho del trabajo, que es un derecho autónomo, con principios y fundamentos propios, que regula sus instituciones.

Los tratadistas del derecho civil han querido explicar el contrato de trabajo, con los moldes de la figura jurídica del contrato civil. Todos estos esfuerzos, que llenaron largos capítulos en las obras de Derecho, han sido totalmente infructuosos, puesto que, nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos, de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con un espíritu amplio. El derecho del trabajo difiere esencialmente del derecho civil, por sus fundamentos y en sus propósitos. El derecho del trabajo es un derecho para el hombre y no para regular su conducta en relación con las cosas; sus normas tienen como finalidad asegurar a cada hombre una posición y procura elevarlo a una existencia digna. Por esto desprendemos que el contrato de trabajo no es mandato, compraventa ni arrendamiento, ni otro contrato de carácter civil que le parezca, sino lisa y llanamente, es un contrato de trabajo.

La distinción entre el contrato de trabajo y cualquier contrato civil, de los antes señalados, es bastante, ya que mientras que en el derecho civil se regulan relaciones patrimoniales, el contrato de trabajo regula relaciones personales. En los contratos del derecho civil, las relaciones se establecen entre per-

sonas situadas en un mismo plano de igualdad, en cambio, en el contrato de trabajo, la relación que se crea entre las partes es de subordinación. De aquí que las normas que regulan los contratos del derecho civil, sean en su mayor parte supletorias, es decir, que dejan a la voluntad de las partes la regulación de sus relaciones y en cambio el contrato de trabajo se regula en su parte medular, por normas imperativas de orden público.

B) RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO

La exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo señala en su apartado tercero: "La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La Teoría Moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo".

Traemos a colación los anteriores conceptos para señalar la actual controversia que existe entre los estudiosos del derecho laboral, ya que mientras un sector se pronuncia por la idea

del contrato de trabajo, otro se inclina, en forma apasionada, por la relación de trabajo.

La nueva ley, en el artículo 20, incluye las dos teorías, como se advierte del texto que a la letra dice:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

“La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Por nuestra parte consideramos que el proyecto original de la actual ley se encontraba en este punto doctrinal y legalmente mejor redactado. En efecto, en dicho documento desaparecía el contrato individual de trabajo, para quedar el concepto jurídico de “relaciones de trabajo”, que consideramos que no es otra cosa que la esencia de aquél; ya que la forma en que se encuentra el artículo 20 de la ley, han desatado en la práctica controversias, que consideramos que no es otra cosa más que la falta de entendimiento del origen de dicho artículo.

A continuación señalamos algunos conceptos con el objeto de aclarar esa lamentable confusión que existe sobre el referido artículo 20 de la ley laboral.

El maestro ALBERTO TRUEBA URBINA² nos señala: “En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso

2 Nuevo Derecho del Trabajo.

Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberían regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo”.

Allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional socialismo en Alemania, fue expuesta por WOLFGANG SIBERT, para combatir la teoría contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajo a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario; se estimó tal relación como acontractual, a fin de que fuera gobernada por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría, que en nada supera a la teoría contractual de carácter social, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso siempre se tendrá que aplicar la norma legal en beneficio del trabajador.

En realidad “la relación” es un término que no se opone al “contrato”, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado por la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador.

El licenciado EUQUERIO GUERRERO³, por su parte, nos dice que cuando aparece con fuerza incontenible el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz, pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo de mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de la nulidad.

Es por eso, que nace la teoría de la relación de trabajo. Se basa esta teoría en la idea de prestación de servicios. El acuerdo de voluntades dicen sus partidarios, o sea el contrato de trabajo, ni es necesario para el nacimiento de la prestación del servicio, ni menos aun para la aplicación del derecho de trabajo. Esto es, la prestación del servicio necesariamente surge por voluntad del trabajador, pero no necesita de la voluntad del patrón para existir y por otra parte afirman los sostenedores de esta doctrina basta, que exista la prestación del trabajo para que se aplique el derecho de trabajo independientemente de la voluntad de las partes. Por todo ello definen la relación de trabajo como "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio".

3 Manual de Derecho del Trabajo.

El maestro MARIO DE LA CUEVA⁴ nos señala que el artículo 1794 del Código Civil, señala que para la existencia de un contrato se requiere: Consentimiento y Objeto, que puedan ser materia del contrato y de acuerdo con el artículo 1796, los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento de las partes obligando a las mismas desde ese instante. Partiendo de estas consideraciones, el perfeccionamiento del contrato determina, a su vez, la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada, y en caso de incumplimiento existe de inmediato la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el solo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan definitivamente fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones. No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho de trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio.

C) FORMA ESCRITA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sabemos que el principio que rige en el derecho del trabajo es la sencillez en las formalidades y que éstas han sido simplificadas al mínimo por el Legislador. El artículo 25 de la ley señala los requisitos, que si bien no son esenciales para la existencia de la relación individual de trabajo, si logran satisfacer, a nuestro modo de pensar, los elementos que constituyen una prueba preconstituida, o sean los elementos que permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuáles fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

No obstante, la ley establece que la falta de documento

4 Ob. Cit.

escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- 1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- 2) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- 3) El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- 4) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- 5) La duración de la jornada;
- 6) La forma y el monto del salario;
- 7) El día y el lugar de pago del salario; y
- 8) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Sobre este último inciso, debemos señalar que el artículo 56 de la ley, dispone que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios, iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias con motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

D) MODIFICACION DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede modificarse en cuanto a sus condiciones originales, opinar en contrario sería ir en detrimento de todos los principios del derecho de trabajo, que tienen un

carácter dinámico y esta particularidad se manifiesta con la mutabilidad de las condiciones de trabajo.

El maestro ALFREDO SANCHEZ ALVARADO⁵ nos señala como antecedentes a la modificación de los contratos de trabajo, algunas leyes de trabajo de los Estados. Así encontramos en el Código del Trabajo del Estado de Yucatán, promulgado el 16 de diciembre de 1918, en el artículo 15:

“Los trabajadores tienen derecho de modificar sus contratos, con respecto a sus salarios, cada vez que los artículos de primera necesidad suban de precio, o por cualquier circunstancia se les encarezca la vida.”

En los mismos términos se encuentra la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del artículo 4o. constitucional del Estado de Chiapas, promulgada el 5 de marzo de 1927.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República, del Estado de Zacatecas, promulgada el 1o. de junio de 1927, establecía en su artículo 76:

“Tanto los patrones como los obreros pueden ocurrir a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en solicitud de la modificación del contrato de trabajo, cuando las condiciones o circunstancias del mismo sean materialmente injustas o perjudiciales para cualquiera de aquéllos, haciendo lo mismo en el caso de que alguna de las partes no cumpla lo pactado en dichos contratos’.

La Ley Reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo promulgada el 30 de noviembre de 1928, el artículo 42 bajo el rubro de la modificación a las bases del Contrato, preceptuaba:

“Artículo 42.—Las bases del contrato de trabajo pue-

⁵ Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.

den ser reformadas a petición de cualquiera de los contratantes, de acuerdo con las siguientes bases:

- I. Para que se modifique el contrato deberá existir una justa causa.
- II. La parte interesada deberá dirigir su solicitud por escrito al otro contratante.
- III. La parte requerida expresará por escrito y con la debida claridad lo pedido, dentro del término de ocho días. Dentro de igual término, en caso de desacuerdo, las partes interesadas deberán entrar en pláticas ante la Junta de Conciliación para resolver este punto.
- IV. La tramitación que se establece para modificar las bases del contrato, no autoriza a que se paralicen las labores.
- V. En el tiempo que dure la sustanciación establecida por este artículo, subsistirán las bases del contrato, cuya modificación se solicita.
- VI. Las modificaciones que se hagan a un contrato, no podrán contravenir a lo dispuesto por los artículos 16 y 19".

De acuerdo con los lineamientos generales del derecho del trabajo mexicano —continúa diciendo el maestro SANCHEZ ALVARADO—, en cualquier momento las partes pueden modificar el contrato individual de trabajo, pero la modificación no podrá ir en perjuicio del trabajador, es decir, las partes están impedidas a pactar condiciones inferiores a las que se contengan en el contrato individual de trabajo.

En este punto diferimos, ya que hemos visto que la aplicación de la Teoría de la Imprevisión puede ser por causas económicas que puedan, en un momento dado, ser una verdadera carga económica en contra del patrón, motivo por el cual podrá acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para so-

licitar la modificación de las condiciones del contrato individual de trabajo y esta autoridad estudiado el caso, podrá en un momento dado, y con objeto de no cerrar una fuente de trabajo, modificar las condiciones del contrato individual de trabajo aun cuando de éste resulten condiciones inferiores a las que contenía originalmente del contrato individual de trabajo, pero sin que en ningún caso se puedan reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de los trabajadores.

Para sostener el anterior criterio nos basamos en lo preceptuado por los artículos 57 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se desprende que los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo y estas autoridades podrán disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo, a fin de conseguir el equilibrio en las relaciones obrero patronales, sin reducir, como hemos dicho, los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la ley.

El apoyo fundamental para la aplicación de la Teoría de la Imprevisión en las relaciones individuales de trabajo, lo encontramos en el referido artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, el que consigna que tanto el trabajador como el patrón podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

De lo anterior desprendemos que el mencionado artículo 57 prevé que pueden sobrevenir causas extraordinarias que no fueron previstas por las partes, por lo que alguna de ellas no puede cumplir con las condiciones expresamente pactadas, motivo por el cual es necesaria la modificación de las condiciones de trabajo. Quizás ante estas situaciones las partes no puedan ponerse de acuerdo y discutir sus puntos de vista, los cuales pueden ser totalmente opuestos; es entonces cuando tiene aplicación la Teoría de la Imprevisión, ya que el citado ar-

título 57 permite que el trabajador pueda solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando el salario no es remunerador o es excesiva la jornada de trabajo o concurran situaciones económicas que la justifiquen. Asimismo, el patrón puede solicitar la modificación cuando concurran situaciones económicas que la justifiquen. Y nosotros podríamos agregar, que tanto el trabajador como el patrón pueden solicitar de las Juntas, todas las modificaciones que sean necesarias por haber sobrevenido nuevos acontecimientos que no estuvieron en las partes prever dichos sucesos, por lo que hicieron nacer situaciones nuevas, difíciles de resolver por las partes.

Al ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje las autoridades de trabajo que pueden modificar los contratos de trabajo, se demuestra claramente la aplicación de la Teoría de la Imprevisión en las relaciones individuales del trabajo, ya que son las propias autoridades del trabajo, las únicas que tienen facultades para modificar los contratos siguiendo el procedimiento que establece la propia ley.

2.—LA HUELGA

Para determinar la aplicación de nuestra teoría en la huelga debemos estudiar, aunque someramente, esta figura jurídica tan discutida de nuestro derecho laboral.

A) CONCEPTO

A fin de precisar el concepto legal de la huelga, iremos del texto constitucional a la ley secundaria. El artículo 123 constitucional, en la fracción XVII, señala: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, la huelga y los paros". Esta fracción es puramente declarativa: afirma que la huelga es un derecho, lo mismo que el paro. La fracción XVIII dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La huelga será considerada como ilícita únicamen-

te cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno". Y la diversa fracción XIX a su vez nos dice: "Los paros serán únicamente lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje". Las tres fracciones anteriores constituyen las bases fundamentales del derecho de huelga que estamos estudiando.

Constitucionalmente, la huelga y el paro son dos categorías jurídicas de igual valor legal; el límite de la huelga se encuentra consagrado en la fracción XVIII, en tanto que el límite del paro en la fracción XIX. Sin embargo, la diferencia entre ambas instituciones jurídicas radica en la doctrina. La huelga, además de ser un derecho, es un medio de lucha que emplean los trabajadores en contra de los patrones. Mientras que la huelga puede obedecer a varias causas, el paro será únicamente lícito "cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable y previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje". Como se advierte, la causa del paro es una sola, de naturaleza económica, pero condicionada a la aprobación del Tribunal del Trabajo.

El artículo 440 de la ley del trabajo define la huelga diciendo que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

B) LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

Los requisitos de la huelga son el objeto, la mayoría de trabajadores y el pliego de emplazamiento de huelga.

a) **El Objeto de la Huelga.** Se encuentra consignado en las fracciones del artículo 450, el que señala:

"I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del

capital". Como se advierte, el legislador ordinario reprodujo textualmente parte de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, no obstante que la técnica del derecho nos dice que los textos constitucionales no deben ser reproducidos en la ley secundaria sino que ésta debe concretarse a reglamentar diversos aspectos a fin de precisar el texto constitucional.

"II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo". La exégesis de esta fracción, nos lleva a determinar la existencia de dos partes en la misma: a) La firma del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón, situación ésta que está en íntima relación con el artículo 387 de la ley. b) Obtener la revisión del contrato al concluir su vigencia.

"III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo". Los breves comentarios de la fracción II son aplicables a esta fracción.

"IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en la empresa o establecimiento en que hubiese sido violado". Se viene afirmando que el contrato colectivo de trabajo presupone el equilibrio de los factores de la producción y de aquí que la ley autorice la procedencia de la huelga para obtener el cumplimiento del contrato colectivo laboral. Ahora bien, si la empresa, no cumple con lo pactado y, en consecuencia, no cumple con el contenido de las cláusulas del contrato, es natural que se piense que ese equilibrio de los factores de la producción se rompe, y, en consecuencia, la procedencia de la huelga es legal.

"V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades". Esta fracción consigna como objeto de huelga exigir el cumplimiento de las disposicio-

nes contenidas en el Capítulo VIII del Título Tercero de la ley, mas no tiene como objeto obtener el pago de utilidades de las empresas, a los trabajadores.

“VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores”. Esta fracción se refiere a la huelga por solidaridad. Las características de la huelga por solidaridad son las siguientes: 1) Tiene por finalidad establecer el equilibrio entre los factores de la producción en un movimiento clasista. 2) En una huelga subsidiaria. 3) Los trabajadores que han declarado una huelga por solidaridad, no tienen derecho al pago de los salarios caídos.

b) **La Mayoría de los Trabajadores.** La fracción II del artículo 451 afirma: “Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento”. Desde luego se trata de la mayoría, consistente en la mitad más uno. La mayoría debe existir después de que las labores han sido suspendidas, basándose en lo dispuesto por el artículo 462 de la ley laboral que señala las normas que deben observarse para el recuento de los trabajadores.

c) **El Pliego de Peticiones con Emplazamiento de Huelga.** Este es el tercer requisito para la procedencia de la huelga. El artículo 452 al respecto nos dice: “El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en un lugar distinto al que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá dar-

se, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos”.

Los principales efectos del emplazamiento de huelga son los siguientes:

El primer efecto es señalado por la misma ley en forma clara y precisa: el patrón, al ser notificado del emplazamiento, será considerado como depositario o interventor del centro de trabajo, empresa o negociación que haya de resultar afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.

El segundo efecto es que la empresa emplazada por el movimiento de huelga dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, deberá contestar por escrito a la petición de los obreros. La sanción para el caso de que la empresa no conteste será que presuncionalmente se le considere responsable del movimiento huelguístico.

C) DIVISION DE LA HUELGA

De conformidad con nuestra ley laboral la huelga se divide en: existente, inexistente, lícita, ilícita y huelga justificada.

a) **Huelga Existente.** La huelga legalmente existente es aquella en la que se han cumplido los requisitos de fondo (objeto y mayoría de trabajadores) y de forma (solicitud al patrón, por conducto de la autoridad competente).

Los efectos de la huelga legalmente existente son los siguientes: las autoridades tendrán la obligación de respetar el movimiento huelguístico; las autoridades darán toda clase de garantías a los trabajadores huelguistas; los patrones tendrán obligación de respetar el movimiento de huelga y no realizar actos cuya finalidad sea la de sustraer bienes de la negociación o de realizar actos que en forma directa o indirecta perjudiquen al movimiento; los terceros interesados tendrán sus derechos expeditos que podrán ejercitar en términos de la ley, pero

respetando siempre el movimiento de huelga de los trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado, acertadamente que no es necesaria la declaración de existencia de la huelga, como se desprende de la siguiente ejecutoria:

"HUELGA, ESTADO DE. No es necesario declarar que existe.—De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente mas no lo contrario".

Directo 2591/1956. Cía. Industrial de Pachuca, S. A. (Quiebra). Resuelto el 28 de noviembre de 1956, por unanimidad de votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete

4a SALA.—Boletín 1957, Pág. 35.

b) **Huelga Inexistente.** Del texto del artículo 459 de la ley se desprende, las tres situaciones, en las cuales la huelga es inexistente:

I. Que el movimiento huelguístico no sea declarado por la mayoría de los trabajadores.

II. Que el movimiento no haya tenido uno de los objetos establecidos en el artículo 450 de la ley.

III. Cuando no se cumplan los requisitos formales.

Las consecuencias jurídicas de la inexistencia de una huelga, son las siguientes:

La Junta fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que regresen al trabajo; los apercibirá de que

por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y dictará las medidas que juzguen pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo.

c) **Huelga Lícita.** La huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional. En efecto, la fracción XVIII del artículo 123 constitucional señala: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Como se advierte, el texto constitucional define la huelga lícita en función del objeto que es fundamentalmente económico. El término lícito no es el apropiado, aunque se acepta, en nuestra opinión, por razones histórico-sociales, ya que se consideraba la huelga como ilícita y con caracteres delictuales, el constituyente por antítesis a este criterio legaliza la huelga, llamándola lícita.

d) **Huelga Ilícita.** La huelga es ilícita: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Es indudable que si la mayoría de trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos, ya en contra de las personas, o bien, en contra de las propiedades, estamos ante figuras delictivas de "ataques peligrosos", o bien, de "daños en propiedad ajena", y en consecuencia, caen en la categoría de delincuentes. El legislador circunscribe la ilicitud de la huelga, siendo el principio del derecho penal de que no hay delito si previamente no se ha señalado la causa. Durante mucho tiempo se consideró que los huelguistas eran agitadores peligrosos, trastornadores de la paz, enemigos del orden público, etc., de aquí que los constituyentes de 1917, en la fracción XVII del artículo 123 constitucional, circunscribieron la ilicitud de las huelgas sólo a

dos casos, que por cierto el legislador ordinario volvió a reproducir textualmente en el artículo 445 de la vigente ley.

Como consecuencia de la declaración de ilicitud de una huelga, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

e) **Huelga Justificable.** El licenciado NICOLAS PIZARRO SUAREZ^o señala los conceptos de huelga justificada y huelga injustificada, de donde, consideramos tiene su origen el texto del artículo 446 de la ley, no obstante que la redacción de este artículo no es claro. Para analizar si una huelga es justificada, debemos suponer que la misma recorrió sus etapas, es decir, que es necesario, en primer término, que la huelga hubiera sido existente y, además, que no hubiera incurrido en ilicitud. Esto es muy importante, ya que es frecuente que se confundan los conceptos de huelga lícita y huelga imputable al patrón.

El mismo autor cita la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, publicada en Tomo Treinta del Semanario Judicial de la Federación, página 2162:

"Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Esta distinción entre la licitud y la justificación de la huelga, aunque no expresamente marcada por la ley,

debe sin embargo suponérsele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.

El maestro MARIO DE LA CUEVA⁷, al respecto señala que las ideas son efectivamente distintas, pero no tanto, pues se encuentran en estrecha relación: Huelga lícita es la que persigue el equilibrio de los derechos e intereses del capital y el trabajo y huelga justificada es la que buscó un equilibrio que se comprobó no existía o estaba roto. El primero de los conceptos es formal, en tanto el segundo es material; aquél significa que se tiene un propósito, éste, que dicho propósito coincide con la realidad, o sea, que efectivamente existía un desequilibrio de intereses o derechos; en otros términos, huelga justificada es una huelga lícita en la cual el propósito corresponde a un desequilibrio real de intereses o derechos.

¿Sobre qué motivos debe versar el juicio de imputabilidad?. La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha señalado:

“HUELGA.—IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo consistente esencialmente en el pago de salarios y otras prestaciones a los trabajadores de una empresa, debe atenderse primordialmente a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la conducta de la parte patronal al negarse o al aceptar en su caso las demandas de los trabajadores huelguistas.—Debe tomarse muy en cuenta que la huelga, como la define nuestra legislación laboral, es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, es decir, que la huelga es un arma que tienen los trabajadores para hacer cumplir, mediante la suspensión de labores, las obliga-

7 Ob. Cit.

ciones a cargo del patrón; de ahí que, si esas obligaciones a cargo del patrón, consignadas en el pliego de peticiones, son cumplidas, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón. El juicio de imputabilidad de los motivos de una huelga, debe versar exclusivamente sobre los puntos que se discutieron en el juicio de declaración de existencia y licitud de la huelga, sin comprender otros aspectos o reclamaciones distintas de las que constituyeron el juicio en el que se declaró existente y lícita la huelga, dado que en el juicio de imputabilidad de los motivos de la huelga, como su nombre lo indica, se trata de calificar si los motivos de una huelga previamente declarada existente y lícita, le son imputables al patrón; de ahí que los motivos que se han de clasificar de imputables o inimputables, en el juicio de imputabilidad de la huelga, no pueden variar ni ser distintos de los que se señalaron en el juicio de existencia y licitud de la huelga". Amparo Directo 1413/66. Quejoso: Editora de Baja California, S. A. Fallado el 14 de noviembre de 1966. Mtro. Padilla Ascencio. Srio. Lic. Reyes Robles. 5 votos.

Ahora bien ¿cuáles son las consecuencias de una resolución de no imputabilidad del patrón? La Suprema Corte de Justicia ha resuelto el problema en los siguientes términos:

"HUELGA, CESACION DE LA, POR ENCONTRARSE QUE SUS MOTIVOS NO SON IMPUTABLES AL PATRON. Al quedar resuelta la cuestión de imputabilidad de una huelga propuesta por los trabajadores en un juicio laboral, en el sentido de que los motivos de la huelga no eran imputables al patrón, la consecuencia de tal conclusión no puede ser otra que dar por terminado el conflicto y requerir a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores, ya que sería ilógico, antijurídico y por demás absurdo, que pese a que se estableciera legalmen-

te que los motivos de la huelga no eran imputables al patrón, continuare existente e indefinidamente el citado estado de huelga". Amparo Directo 1677/1963. Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Cartón y Cajas del Distrito Federal. Enero 22 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo. 4a. SALA. Sexta Epoca, Volumen LXXIX, Quinta parte, pág. 18.

E) TERMINACION DE LA HUELGA

El artículo 469 de la ley, señala las formas por las cuales la huelga termina.

a) Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y patrones. Este modo de terminar un movimiento de huelga es el preferente y el más común. En efecto, ni las mismas autoridades del trabajo pueden conocer a fondo todos los motivos de la huelga y las causas por las cuales las partes en pugna fueron a la lucha obrero patronal. Los trabajadores conocen sus propias necesidades y saben cuáles prestaciones deben ser satisfechas y cuáles se pueden posponer y por ello los propios trabajadores, al entrar en pláticas, si los inspira un fin noble, casi es seguro que lleguen a un acuerdo con la empresa. A su vez, el patrón conoce, como nadie, la capacidad económica de la empresa y por lo tanto qué prestaciones pueden ser satisfechas. Igualmente sabe cuáles son los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse, en sus relaciones obrero patronales.

b) Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores. El significado de la palabra allanar, en el sentido jurídico procesal, es contestar en sentido afirmativo la demanda o reconocer el derecho de la contraria, lo que significa, en el caso, que el patrón acepta todas y cada una de las prestaciones reclamadas por los trabajadores.

c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes. En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 constitucional, que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La Corte, en forma certera, ha dicho en ejecutorias lo siguiente: "...aunque es cierto que de acuerdo con la fracción XX del artículo 123 constitucional, las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, también lo es que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona o comisión o tribunal que libremente elijan las partes. Deduciéndose de la ley, la autorización legal para que en un conflicto especial, como es el de la huelga, puedan intervenir personas o entidades que deben ser consideradas, necesariamente, como auxiliares de las autoridades del trabajo, con apoyo en la ley de la materia, que da competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones, es decir, que les otorga jurisdicción, característica ésta que es esencial de toda autoridad. Y si bien tenemos en cuenta que al respecto el derecho obrero se genera, en nuestro medio por la costumbre, por esta razón en muchos casos de huelga que se han presentado, se ha generalizado el hecho de que las partes en conflicto se someten a la decisión de un árbitro privado, lógicamente debe concluirse que ese mismo hecho innegable, ha determinado ya en nuestro medio, por su constante repetición, una confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que por ello se dicten en los casos de huelga en los que, como se ha dicho, la ley respectiva les reconoce autoridad dentro del ejercicio de sus funciones." (Amparo 2170-362a.) promovido por "The Guanajuato Reduction and Mines Co." (R.M.T. VI-274-275).

Como se advierte, las partes frecuentemente designan a

un particular o bien a un alto funcionario para que arbitre sobre el conflicto. Los trabajadores mexicanos con una actitud de absoluta confianza en la justicia y en la calidad moral de alguna persona, han designado como árbitro a los más altos funcionarios de la administración local; y cuando el conflicto obrero patronal es de caracteres nacionales, es frecuente que los trabajadores designen al Ministro de Trabajo. En todas estas situaciones, el convenio se celebra como consecuencia del laudo arbitral, pero siempre, dicho convenio debe ratificarse ante las autoridades del trabajo en términos de lo dispuesto en el artículo 33 de la ley de la materia.

d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. La terminación de la huelga en base a esta última fracción del artículo 469 de la ley, implica la presencia de uno de los problemas que más ha apasionado a los estudiosos del derecho laboral, a saber, el problema del arbitraje de la huelga. Sobre este punto, por mucho tiempo los sectores obrero y patronal estuvieron en contradicción ya que mientras el primero señalaba la inadmisibilidad del arbitraje obligatorio, el segundo defendió el arbitraje obligatorio.

En base a las tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la ley laboral de mayo de 1970, señala en los artículos 469, fracción IV y 470, que solamente la Junta de Conciliación y Arbitraje dictará laudo, en el conflicto motivo de la huelga, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. Lo cual, viene a dirimir en favor de los trabajadores la vieja controversia en relación al arbitraje obligatorio que venía sosteniendo el sector patronal.

Además, el artículo 470 señala que la Junta, para dictar laudo, seguirá, según el caso, el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Ahora bien, debemos señalar que la huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines; su razón

de ser es buscar el camino para obtener nuevas condiciones de trabajo en la empresa y hemos dicho que uno de los procesos para obtener la modificación de las condiciones de trabajo es la resolución que dicte la Junta al dar por terminada la huelga. Es en este punto de terminación de la huelga, donde tiene aplicación nuestra Teoría de la Imprevisión, puesto que al sobrevenir situaciones económicas de carácter extraordinario que no estuvo en las partes prever, la Junta podrá, en su caso, al dictar el laudo, aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios, y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa, a fin de conseguir el equilibrio en las relaciones entre las partes, naturalmente, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución y en la ley laboral.

3.—LOS RIESGOS DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo nace en la época contemporánea, con el triunfo de la Revolución Industrial Europea y de la Revolución Democrático-burguesa de Francia. La aparición de la fábrica en cuyo interior cientos de trabajadores laboraban alrededor de las máquinas, creó la serie de problemas jurídicos que motivan tan importantes capítulos de la doctrina y legislación del trabajo, principalmente para explicar la naturaleza jurídica de los riesgos de trabajo. A continuación vamos a referirnos brevemente a las principales teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de esta institución, para que a continuación analicemos la aplicación de la Teoría de la Imprevisión en materia de riesgos de trabajo.

a) **Teoría Subjetiva o de la Responsabilidad Civil.**—El derecho del trabajo, como tantas ramas jurídicas, tuvo sus raíces en ese robusto tronco común que se llama Derecho Civil. Lógicamente la naturaleza de los riesgos de trabajo tenía que explicarse en función de las doctrinas civilistas. En efecto, como es sabido, los accidentes de trabajo trataron de explicarse en función de la responsabilidad civil y ésta siguiendo las di-

rectrices de la escuela de la Exégesis la aplican en función de la culpa lata, leve y levísima que expusieron los clásicos franceses. La responsabilidad civil se bifurca en aquélla que nace de la ley y la que surge del contraste. El maestro DE LA CUEVA al respecto afirma que dentro de este sistema, la responsabilidad de los empresarios era ilusoria ya que para que prosperara una acción, debían probar los trabajadores: a) La existencia del contrato de trabajo; b) Que el obrero había sufrido un accidente; c) Que éste ocurrió como consecuencia del trabajo desarrollado; d) Que el accidente era debido a culpa del patrón, esto es, por un acto u omisión del empresario; o por su imprudencia o por negligencia, ya que al no ejecutar lo que habría debido hacer, se produjo el accidente; en otras palabras, debía probarse, a ejemplo, que el patrón, conscientemente, utilizaba maquinaria defectuosa o la había instalado con ligereza.

Las causas de los accidentes de trabajo, en esta teoría, pueden reunirse en cuatro grupos: a) Culpa del trabajador, principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro que crea la repetición del trabajo. b) Culpa del empresario, como carencia de medidas preventivas, órdenes imprudentes, etc. c) Casos fortuitos o de fuerza mayor, debidos a causas generalmente desconocidas, entre ellas, las causas de carácter técnico, como defectos de construcción en máquinas y locales; d) Actos de terceros, particularmente compañeros de víctima, y cuya frecuencia es mínima en relación con las restantes causas.

b) **Teoría del Costo de Producción.** El desarrollo industrial y el mayor perfeccionamiento técnico para la transformación de la materia prima trajo como consecuencia la necesidad administrativa y contable de las empresas. Los costos de la industria se determinan por el valor de la materia prima, de la mano de obra y de los gastos generales de producción. Los economistas, más que los juristas, concluyeron por determinar que las consecuencias de los riesgos de los trabajadores tales como gastos médicos y medicinas, hospitalización e indemnizaciones deberían considerarse como formando parte de los

gastos imprevistos de la empresa. A esta conclusión se llegó en países industrializados de Europa y en Estados Unidos de Norteamérica. Si bien se medita esta teoría es una especie de transición entre las doctrinas clásicas, tradicionales o civilistas y la actual u objetiva de los riesgos de trabajo.

c) **Teoría Objetiva.** La doctrina y la jurisprudencia francesas son las autoras de esta doctrina. El expositor claro y preciso fue el jurista francés del siglo pasado, Saleilles quien afirmó: "El artículo 1384, que la jurisprudencia consideró durante largo tiempo como una aplicación especial de la regla, formulada en el artículo 1382, procede, en realidad, de un distinto punto de vista, pues no consigna, como el artículo 1382, una responsabilidad subjetiva, que tomó su origen no en una falta imputable a tal o cual persona, sino en un hecho material, objetivo, el daño causado por una cosa inanimada y declara responsable a su propietario de pleno derecho, "ex lege", por el hecho y propiedad de una cosa. La idea del riesgo creado se substituye a la idea de culpa; el patrón responde del accidente, no porque haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su maquinaria, ha creado el riesgo. Así pues, responde aun cuando el accidente provenga de un caso fortuito. Admitido este punto de partida, tiene derecho el trabajador víctima del accidente a una indemnización, a menos que haya culpa de su parte". En los riesgos de trabajo la responsabilidad del patrón se basa en esta teoría.

A).—ACCIDENTES DE TRABAJO

De conformidad con nuestra ley laboral, riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la anterior definición los accidentes

que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél. La exégesis de esta disposición es la siguiente: a) El accidente de trabajo es una lesión cualquiera o la muerte. b) La lesión se debe a una acción repentina, violenta. c) Debe existir relación de causa a efecto "con motivo del trabajo", y el efecto que en la especie es la lesión misma. d) Del trayecto del domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél. Del análisis anterior se desprende que el concepto legal de accidente, es desde luego más amplio, dijéramos también que es más flexible que el que existía en la anterior ley laboral.

B) LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. La vigente ley nos habla de enfermedades de trabajo, no de enfermedades profesionales como lo hacía la ley anterior. De la definición que nos da la ley de Enfermedad de Trabajo, encontramos que: a) La enfermedad de trabajo es un estado patológico del trabajador, es decir, un desequilibrio bio-psíquico del organismo humano. b) La causa de la enfermedad es lenta, gradual, insensible, que poco a poco va minando la naturaleza del trabajador, diferenciándose en esto del accidente de trabajo. c) Una relación entre la causa y el efecto o sea que ese estado patológico, tenga su origen o con motivo, de la relación de trabajo, pues de no existir dicha relación estaríamos frente a cualquier enfermedad general pero no sería de trabajo.

C) .CLASES DE INCAPACIDADES

Los riesgos de trabajo pueden producir:

I. La incapacidad temporal o sea la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

II. La incapacidad permanente parcial que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

III. La incapacidad permanente total que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

IV. La muerte.

Los trabajadores que sufren un riesgo, tendrán derecho a:

I.—Asistencia médica y quirúrgica.

II.—Rehabilitación.

III.—Hospitalización, cuando el caso lo requiera.

IV.—Medicamentos y material de curación.

V.—Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

VI.—La indemnización fijada en la ley.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones antes señaladas en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante.

II. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.

III. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

En estos casos, el patrón únicamente queda obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico donde pueda ser atendido.

D) INDEMNIZACIONES

Las indemnizaciones se determinan teniendo en considera-

ción las dos características siguientes: el grado de incapacidad que sufre el trabajador como consecuencia del accidente o de la enfermedad de trabajo y el salario que el mismo trabajador percibe.

a) Cuando el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir, mientras subsiste la imposibilidad de trabajar.

b) Cuando el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fije la Ley en la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el máximo y el mínimo del importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanentemente total. Al respecto se tomará en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

c) Cuando la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de facultades o aptitudes del trabajador para desarrollar su profesión, la Junta podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que le correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producir ingresos semejantes.

d) Cuando el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

E) LA REVISIÓN DEL GRADO DE INCAPACIDAD

La fijación del grado de incapacidad no es definitiva, lo que fácilmente se justifica, pues las consecuencias de una lesión no son previsibles en su totalidad; es frecuente que aparentemente, estén consolidadas las lesiones y aparezcan después consecuencias que era imposible prever.

En efecto, la ley señala que dentro de los dos años siguientes en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

Como antecedente a la revisión del grado de incapacidad podemos señalar que en la legislación extranjera se contemplan dos sistemas generales, el Español y el Francés.

LEGISLACION ESPAÑOLA.—El Reglamento de Accidentes de Trabajo en la Industria, de 31 de enero de 1933, concedió una acción de revisión del grado de incapacidad. La acción de revisión procede en tres hipótesis:

a) Por agravación o mejoría del trabajador lo cual supone que la acción puede beneficiar al trabajador o al patrón.

b) Por error de pronóstico o diagnóstico, al hacer la declaración de incapacidad.

c) Por muerte debida al accidente y ocurrida dentro de los dos años siguientes a la fecha del mismo accidente.

d) La acción, en cualquiera de las anteriores hipótesis, puede ser presentada por el trabajador, el patrón o los causahabientes.

LEGISLACION FRANCESA.—La Legislación Francesa limita la acción de revisión a los tres casos siguientes:

A) REVISION POR CAUSA DE AGRAVACION DE LA INCAPACIDAD.—Es la víctima la que puede ejercer esta acción de revisión, ya que es a ella a quien le interesa elevar el importe de la indemnización fijada anteriormente; la víctima debe probar:

a) Que un acuerdo o laudo anterior le ha concedido una indemnización por riesgo de trabajo.

b) Que la agravación no prevista se haya producido a partir de la decisión o convenio primitivo.

c) Que esta agravación haya tenido por efecto aumentar la ineptitud de la víctima al trabajo.

d) Que haya sido efectivamente la consecuencia del accidente de trabajo.

Es lógico que en este caso la carga de la prueba sea a cargo del demandante, ya que él debe probar la relación de causa efecto entre el accidente original y la agravación de las lesiones que invoque.

Esta acción de revisión es en contra del patrón quien es el condenado a pagar la indemnización, pero puede ser también dirigida en contra del asegurador que substituye al empresario. En nuestra legislación esta acción es en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con la fracción V del artículo 37 de la Ley del Seguro Social, que señala textualmente: "Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al accidentado la pensión que le corresponda, con carácter provisional por un período de adaptación de dos años. Durante ese período, en cualquier momento el Instituto podrá ordenar y, por su parte, el accidentado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Transcurrido el período de adaptación, la pensión se considerará como definitiva y la revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieren pruebas de un cambio substancial en las condiciones de la incapacidad".

B) REVISION POR ATENUACION DE LA INCAPACIDAD. Es la situación contraria a la anterior, es decir, el accidentado es el demandado y el demandante es el patrón. En este caso se debe tener en cuenta que la atenuación no se haya podido prever bien sea en la decisión o en el convenio primitivo: es claro que la atenuación debe sobrevenir al tratamiento previsto con anterioridad.

C) REVISION POR CAUSA DE MUERTE. La muerte de la víctima hace nacer derechos nuevos en favor de las personas

que dependen económicamente del accidentado. Estos deberán probar la existencia de una decisión o acuerdo primitivo en el que se hubiera fijado una indemnización en favor de la víctima como consecuencia de un accidente de trabajo; que la muerte sea como consecuencia directa del accidente de trabajo y que los actores verdaderamente hayan dependido económicamente del accidentado.

Nuestro derecho laboral acepta, en el artículo 497 de la ley, solamente los dos primeros casos, antes señalados de la Legislación Francesa. En efecto, la aplicación del mencionado precepto se sujeta a las siguientes normas:

a) Si la acción proviene del trabajador se supone que la solicitud de revisión es por una agravación del grado de incapacidad.

b) Si la acción procede del patrón, puede intentarse la revisión, bien se trate de una incapacidad total o una parcial, pues en ambos casos es posible una mejoría en las condiciones del trabajador.

c) La agravación o atenuación debe ser posterior a la fecha en que se hubiere fijado el grado de incapacidad.

d) La agravación de la incapacidad ha de ser consecuencia del mismo infortunio del trabajo, pues si la causa de la agravación es distinta, no podría hacerse responsable al empresario.

e) Finalmente, la revisión sólo podrá intentarse dentro de los dos años siguientes al que se hubiese fijado el grado de incapacidad.

No obstante que nuestro derecho laboral no señala como causa de revisión la muerte del trabajador, como lo señala la Legislación Francesa, es indiscutible que la Teoría de la Imprevisión tiene aplicación en nuestro Derecho para resolver tal situación. Para el caso de que un trabajador sufra un accidente de trabajo y como consecuencia se celebre un convenio o en su caso, se dicte laudo condenatorio en el sentido de que el patrón deba pagar la indemnización correspondiente y posterior-

mente a tal situación se presente una agravación a un grado tal que dé como resultado la muerte del trabajador, las personas que señala el artículo 501 de la Ley del Trabajo tendrán acción para pedir la revisión del convenio o del laudo primitivo a efecto de que se les paguen las indemnizaciones que señala la ley para casos de muerte por riesgo de trabajo, aplicando la Teoría de la Imprevisión, ya que de lo contrario el patrón podrá argüir que la muerte no se produjo por riesgo de trabajo, sino que se trata de una muerte por enfermedad general y que por lo tanto estaría exento del pago de la indemnización que señala la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trata de revisión del grado de incapacidad, realmente se está revisando un contrato en el que hubo convenio de las partes o en su caso, se dictó un laudo para resolver la indemnización que le correspondía al patrón pagar al trabajador; si sobreviene una causa que no pudieron prever ni el trabajador ni el patrón, tiene que modificarse la prestación, ya sea aumentando la indemnización, cuando se haya agravado el trabajador, y disminuyéndola en el caso contrario.

Y cuando sobreviene la muerte, también por una situación imprevista, las condiciones se modifican, por lo que se tendrá que revisar igualmente, como se ha dicho, el convenio o el laudo a efecto de que el patrón pague la indemnización por muerte a las personas que establece la ley.

Es necesario establecer también la naturaleza de esta indemnización. Esta tiene un carácter primordialmente alimentaria por lo que en el caso de agravación del grado de incapacidad la indemnización fijada no será suficiente para el trabajador, ya que de subsistir ésta la situación de la víctima se haría sumamente difícil. La Teoría de la Imprevisión resuelve este problema ya que permite la revisión de las indemnizaciones por riesgos de trabajo con objeto de que se aumente dicha indemnización y por el contrario si se atenúa el grado de incapacidad permite la disminución de la misma, ya que de lo contrario la situación del patrón se haría onerosa.

Al solicitar una de las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la revisión del grado de incapacidad, se están reuniendo los elementos para la aplicabilidad de la Teoría de la Imprevisión, en los términos expuestos en el Capítulo Tercero del presente trabajo, ya que una vez más se vuelven a reunir los requisitos de la imprevisibilidad, de la dificultad extraordinaria, de la ausencia de acción dolosa de las partes, desconocimiento por el deudor del acontecimiento sobreviniente, que no afecte al orden público y la petición de la parte interesada.

Es decir, que en el caso de revisión del grado de incapacidad sobreviene una causa que no pudieron prever ni el patrón ni el trabajador, motivo por el cual tienen que modificarse las prestaciones, ya sea aumentando la indemnización cuando haya agravado el trabajador o disminuyéndola en el caso contrario.

CAPITULO IV

**LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN LAS
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

CAPITULO IV

LA TEORIA DE LA IMPREVISION EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1.—CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Antes de iniciar el estudio de la modificación del contrato colectivo de trabajo, es necesario referirnos, aunque en forma breve, a esta institución.

A) CARACTERISTICAS

El contrato colectivo de trabajo en nuestros días tiene las siguientes características doctrinarias:

a) El contrato colectivo de trabajo es una institución clasista. Hemos afirmado brevemente que organizada la clase trabajadora en sindicatos, por la unión en sus agremiados, tuvo la fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo.

b) El contrato colectivo de trabajo es normativo y de ejecución inmediata. El contrato colectivo europeo es típicamente normativo, es decir, una vez que es celebrado por el sindicato y patrón, se fijan las normas generales de contratación, posteriormente se celebran los contratos individuales de trabajo; en cambio el contrato colectivo mexicano es normativo, de ejecución inmediata, es decir, que el contrato una vez celebrado y establecidas las normas conforme a ellas desarrollarán las relacio-

nes obrero patronales, no hay necesidad de que se celebren posteriormente contratos individuales de trabajo entre todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados con la empresa, es decir, entra en vigor de inmediato, se ejecuta desde luego y frecuentemente con efectos retroactivos en favor de los trabajadores.

c) Doctrinariamente el contrato colectivo de trabajo, es un acto complejo, con caracteres de acto jurídico regla. En efecto, el contrato colectivo es complejo porque el sindicato es el resultado de la unión de obreros y pueden existir dos o más empresarios que conciertan el contrato. Pero es además un acto jurídico regla porque tiene carácter de norma entre trabajadores y patrones.

d) El contrato colectivo de trabajo se llama de empresa. En nuestro país al celebrarse el contrato, las prestaciones no solamente benefician a los trabajadores sindicalizados, sino aún a los trabajadores no sindicalizados que trabajan en toda la empresa.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo señala que "el 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".

B) SU RELACION CON EL CONTRATO INDIVIDUAL

El artículo 123 Constitucional en su fracción VII, establece como norma imperativa en toda prestación de servicios, lo que podríamos llamar la igualdad en la remuneración y condiciones de trabajo.

Este principio es de difícil aplicación cuando las partes, contratando individualmente, están colocadas en situaciones diferentes, puesto que cada una atiende a sus propios intereses, en forma individual; de ahí resulta que mediante la contratación individual, el patrón tiende a imponer las condiciones de

remuneración que le sean más favorables, atendiendo tan sólo a las limitaciones que se derivan de la Ley Federal del Trabajo.

En la celebración del contrato colectivo, al operar la fuerza unida de los trabajadores, las partes se colocan en una situación de igualdad, que lógicamente beneficia al trabajador en lo individual al convenirse en prestaciones de aplicación general sólo obtenibles en la contratación colectiva.

El contrato colectivo debe considerarse, a más de un adelanto dentro del derecho del trabajo, como una conquista de la clase obrera, derivada del derecho o facultad de asociación profesional, puesto que con la contratación colectiva se obtiene la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

Por su parte el patrón obtiene, con la celebración del contrato colectivo, como regla general, la garantía de estabilidad de las condiciones de trabajo durante el período de su vigencia, en el cual se presupone el equilibrio entre los factores de la producción; es decir, que cualquier conflicto que pudiera presentarse durante esa vigencia, sólo podrá versar, como regla general, sobre incumplimiento a lo pactado por cualquiera de las partes.

Es necesario determinar si pueden coexistir el contrato colectivo y el contrato individual, o bien si la existencia del primero implica forzosa y necesariamente la desaparición del segundo, con todas sus consecuencias jurídicas.

Para decidir sobre la inexistencia de una relación entre el contrato colectivo y el contrato individual, tendríamos que aceptar la Teoría del Contrato de Ejecución, que sostiene que en el contrato colectivo únicamente se dan las relaciones entre patrón y sindicato, y entre trabajadores y sindicato, en virtud del contrato de asociación que deriva del estatuto societario.

Los supuestos de esta teoría conducen a conclusiones extremas, pues si la relación laboral está regida exclusivamente por el contrato colectivo, el patrón se vería en la imposibilidad

de hacer uso del indiscutible derecho de rescindir relaciones individuales de trabajo, puesto que este derecho sólo podría ejercitarlo rescindiendo en su totalidad el contrato colectivo, por incumplimiento de su titular. En segundo lugar, el sindicato se convertiría en una finalidad en sí mismo, y no en un medio para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses gremiales, pues al considerar los derechos y obligaciones individuales como propios de la asociación, el trabajador perdería no únicamente su individualidad sino el interés en el trabajo y en su mejor desempeño, ya que el titular de derechos y obligaciones lo sería el sindicato, como organización aboliendo toda relación directa entre trabajador y patrón y reconociendo sólo la relación entre trabajador y sindicato, que por ello sería el titular del derecho de rescisión por incumplimiento de su agremiado.

Por último, cualquier incumplimiento por parte del patrón respecto a uno de sus trabajadores, daría motivo a la huelga, fundada en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; esto como consecuencia de la falta de relación individual de trabajo entre trabajador y patrón.

Por nuestra parte consideramos que las relaciones individuales de trabajo tienen existencia propia, con sus consecuencias jurídicas, ya que, como apuntamos, la finalidad de la asociación profesional de trabajadores y su exteriorización en el contrato colectivo, debe únicamente mirar por la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores.

En este sentido la existencia, en algunas ocasiones necesaria, de un contrato individual de trabajo debe entenderse en función de las condiciones normativas convenidas entre patrón y sindicato, puesto que el trabajador, para ingresar y prestar sus servicios se adhiere a esas normas que indefectiblemente serán las que rijan en tanto exista la relación contractual de trabajo.

Derivada de la naturaleza normativa y de ejecución inmediata del contrato colectivo, puede decirse que las cláusulas que

lo integran adquieren un valor de normas objetivas que se actualizan en obligaciones subjetivas al darse la relación individual de trabajo. La obligación esencial que deriva del contrato colectivo para todo trabajador, consistirá en someterse a sus cláusulas, como condición previa al nacimiento de la relación contractual de trabajo entre patrón y trabajador.

No obstante que es innecesaria la celebración por escrito de contratos individuales de trabajo cuando existe un contrato colectivo de trabajo, según debemos interpretar el artículo 24 de la ley a contrario sensu, consideramos que existen circunstancias especiales en las cuales es necesario, no obstante la existencia del contrato colectivo de trabajo, la celebración por escrito de contratos individuales, como es el caso de la contratación temporal de trabajadores, derivada de la estipulación del propio pacto colectivo.

C) SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Los sujetos del contrato colectivo son, por una parte, la asociación de trabajadores sea una o múltiple y, por la otra, el patrón o patrones o una o varias asociaciones de patrones.

La representación es un elemento esencial en los contratos colectivos de trabajo. Por lo que se refiere a los trabajadores es únicamente la organización sindical, la que los puede representar en el pacto colectivo, ya que una simple coalición de trabajadores, por ausencia de personalidad jurídica, resulta impotente para celebrar y garantizar el cumplimiento del pacto colectivo.

En caso de multiplicidad sindical de trabajadores, la ley opta por el sistema mayoritario de éstos para determinar la asociación a la que deberá corresponder la titularidad del contrato colectivo.

En cuanto a la celebración del contrato colectivo, la Ley Federal del Trabajo la hace voluntaria para los trabajadores y obligatoria para los patrones; así se deriva del primer párrafo del artículo 387 que ordena: "El patrón que emplee trabajadores

miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo"; ahora bien, la ley no podía dejar al arbitrio de una de las partes la actuación de un derecho consagrado en beneficio de la otra, motivo por el cual, si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, con fundamento en la fracción II del artículo 450 de la ley laboral.

D) CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El maestro MARIO DE LA CUEVA ¹ afirma que el contenido del contrato colectivo de trabajo, comprende las siguientes partes:

a) La Envoltura.—Contiene dos clases de normas: 1) Sobre la vida del contrato: Principio, duración, revisión y terminación del mismo. 2) La segunda corresponde al campo interno de la empresa, en donde va a regir el contrato.

b) El Elemento Obligatorio.—Está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo, es decir, la fijación de las obligaciones de las partes.

c) El Elemento Normativo.—Se integra, según la doctrina en las condiciones generales para la prestación individual del servicio.

d) Las Cláusulas Eventuales, Ocasionales o Accesorias.

Las tres primeras partes, Envoltura, Obligatoriedad y Normatividad, constituyen el contenido constante del contrato colectivo de trabajo, en tanto que las Cláusulas Eventuales, Ocasionales o Accesorias, como el nombre mismo lo dice, son las cláusulas complementarias de todo contrato colectivo y que constituyen el conjunto de cláusulas que norman las situaciones específicas de la empresa, este grupo de cláusulas puede existir o no, o bien existiendo no son fundamentales como contenido del contrato.

1 Ob. cit.

2.—MODIFICACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Esta institución tiene gran semejanza con la revisión del contrato colectivo, a tal grado que el maestro DE LA CUEVA, nos señala que estas instituciones están emparentadas, situación que por otra parte, ha confundido a los estudiosos del derecho laboral.

La revisión del contrato colectivo trae aparejada una modificación al mismo, razón por la cual es fácilmente confundible con la modificación del pacto colectivo de trabajo. Sin embargo, estas dos instituciones son totalmente diferentes, a pesar de su gran similitud. En efecto, la revisión es un derecho de las partes que nace del propio pacto colectivo y que solamente se podrá ejercitar en su oportunidad, en tanto que la modificación del contrato colectivo es un derecho que nace derivado de un hecho ajeno al contrato colectivo, de carácter extraordinario, con ausencia de acción dolosa de las partes y desconocido por el deudor de la obligación. Hemos señalado que el contrato colectivo de trabajo persigue como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante un período determinado, pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 426 de la ley otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

La modificación colectiva de las relaciones de trabajo puede ser solicitada, aun cuando el contrato se encuentre vigente, es decir que a pesar de la inderogabilidad del mismo, basada en el principio de obligatoriedad de los contratos, cuando aparecen situaciones manifiestas, que alteren sustancialmente las condiciones que dieron vida al contrato, opera su necesaria modificación.

Ahora bien, la acción de modificación del pacto colectivo

de trabajo es colectiva. En efecto, la Cuarta Sala de nuestro más alto Tribunal, ha señalado:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCION DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL, SI-NO COLECTIVA.—Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados (JURISPRUDENCIA: ¹ Apéndice 1917-1965, 5a. parte. Tesis 29, Pág. 43).

Como tesis relacionadas, se citan las siguientes:

CONTRATO COLECTIVO. SOLO PUEDE SOLICITAR MODIFICACIONES EL SINDICATO TITULAR DEL MISMO.—Si un grupo de trabajadores pretende que por similitud de funciones, les corresponde un salario determinado, pero no exigen en forma concreta ni una nivelación o una recategorización de sus puestos, su demanda no pueden intentarla en forma individual, sino a través de la organización a la cual pertenecen, pues la creación de una nueva categoría en los tabuladores, que forman parte del contrato colectivo, así como la asignación de determinadas funciones y de un salario específico, compete sólo a la organización sindical, y de ninguna manera a los trabajadores aisladamente, ya que ello implica la modificación de la contratación colectiva.

Directo 875/1959. Petróleos Mexicanos. Resuelto el 15 de septiembre de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal. Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4a. SALA.—Boletín 1960. Pág. 576.

2 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

ACCION INDIVIDUAL. La acción individual no es apta para modificar o reformar un contrato colectivo de trabajo, del que únicamente pueden exigir los trabajadores su cumplimiento más daños y perjuicios cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual, de acuerdo con lo que estatuye el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Directo 3409/1955. J. Jesús Ramírez García y otros. Resuelto el 6 de junio de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Pozo, Srío. Lic. Juan S. Zenea.

4a. SALA.—Boletín 1956. Pág. 449.

Nuestro derecho laboral acoge en forma especial la aplicación de la Teoría de la Imprevisión en la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, según vemos en el citado artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo que dice textualmente:

“Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I.—Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II.—Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

La fracción I, trata de la acción de los patrones para obtener la modificación colectiva de las condiciones de trabajo. Consideramos que esta fracción es oscura, ya que no señala las circunstancias económicas que justifiquen la modificación de las condiciones de trabajo, contenidas en el pacto colectivo

y como consecuencia es una disposición conflictiva, pues por lo vago de su contenido, las empresas no tienen una base clara para ejercitar la acción correspondiente, por lo cual, propongo que dicha fracción sea complementada en los siguientes términos:

"I.—Cuando existan situaciones económicas que la justifiquen, tales como:

- a) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- b) La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- c) El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- d) La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- e) La reducción de fondos para la prosecución normal de los trabajos.
- f) La disminución por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios.
- g) El concurso o la quiebra legalmente declarado cuando la autoridad competente o los acreedores no resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Consideramos que la citada fracción I, con el anterior complemento sería más clara y permitiría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictar su resolución apreciando las causas planteadas, en relación a hechos concretos que la ley determinaría como circunstancias económicas que justificarían la modifica-

ción de las condiciones de trabajo comprendidas en los contratos colectivos.

Por lo que se refiere a la fracción II del artículo comentado debemos señalar que es una atinada innovación en la ley laboral de 1970, ya que el sector obrero siempre venía sosteniendo que cuando cambian los supuestos económicos que sirvieron de base para fijar las prestaciones objeto del contrato colectivo, por sobrevenir causas extraordinarias, se producía un jesequilibrio entre los factores de la producción, por lo que no obstante la vigencia del contrato colectivo era procedente la huelga, con fundamento en la fracción I del artículo 450 de la Ley.

No podemos estar de acuerdo con este criterio, ya que el mismo haría negatorio e inaplicable la fracción II del artículo 426, hemos dicho que el contrato colectivo persigue, durante un periodo determinado, la estabilidad de las condiciones de trabajo, y que la única excepción que acepta este principio general es precisamente la aplicación de la Teoría de la Imprevisión, es decir el derecho de las partes para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones colectivas de Trabajo, fundándose en la mencionada fracción II del artículo 426 de la Ley, por lo que no podemos aceptar que el sindicato titular del contrato colectivo pretenda modificar las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos, apoyándose en la fracción I del artículo 450 de la Ley.

La aplicación de la Teoría de la Imprevisión, no está en contradicción con la regla general que señala que el pacto colectivo es un tratado de paz, por el tiempo de su vigencia, ya que en primer término, la misma ley laboral es la que permite la solicitud de modificación; o sea, las partes actúan dentro de las normas reguladoras del contrato y, en consecuencia, no existe una ruptura, ni la reanudación de la guerra, porque es el tribunal de trabajo el que decide la procedencia o improcedencia de las reformas. Lo que negamos es el derecho de huelga para buscar la modificación de las condiciones de trabajo

contenidas en el contrato colectivo de trabajo, por sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas.

Del último párrafo del multicitado artículo 426 desprendemos que en la modificación del contrato colectivo, se observan las normas siguientes:

I.—Si el pacto colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la modificación.

II.—Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la modificación se podrá solicitar siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

III.—Si se celebró por varios patrones, la modificación se podrá solicitar siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos; y

IV.—Por lo que se refiere al contrato-ley, solamente podrán solicitar la modificación del mismo, los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

Por lo que se refiere a la tramitación de la solicitud de modificación, la ley nos señala que se hará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. Consideramos incompleto el presente trabajo si no hacemos, cuando menos, un breve estudio de los citados conflictos colectivos, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dictar el laudo que ponga fin al conflicto, podrá modificar las condiciones de trabajo de la empresa, como consecuencia, no sólo del ejercicio de la acción de modificación del contrato colectivo, sino también de aquellos conflictos relacionados con

la suspensión o terminación de los contratos colectivos de trabajo. Por lo anterior, debemos referirnos a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Las instituciones jurídicas han nacido como lógica consecuencia de las formas económico-sociales que la humanidad adquiere a través del tiempo y del espacio. El conflicto de orden económico nace como institución que forma parte del derecho del trabajo dentro de la actual época capitalista; en efecto, el juicio surge como una verdadera manifestación imperativa de las hondas conmociones económicas en que vivimos.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo se encuentra un juicio en particular que se denomina colectivo de naturaleza económica. Este juicio tiene una doble finalidad: una indirecta, que consiste en cooperar para la realización de la paz y tranquilidad social, y la directa que se deriva de la finalidad que persiguió el legislador al establecer un procedimiento especial en los conflictos de orden económico, simplificándolo, con el objeto de no causar perjuicio a los patrones y a los obreros, puesto que, de llevarse a término o de complementarse todos los requisitos que regulan la secuela de los juicios de trabajo, no comprendidos dentro de esos conflictos, se harían más dilatados y no se obtendría, desde luego, la solución de un problema urgente, en el que debe considerarse que existe un interés general.

El maestro ALBERTO TRUEBA URBINA,¹ nos ofrece una definición de la acción colectiva en los siguientes términos: "entendemos nosotros, bajo la denominación de acción colectiva económica el Derecho Público Subjetivo en virtud del cual los sindicatos, coaliciones obreras o los empresarios se dirigen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para provocar su actividad y hacer actuar el proceso correspondiente, a fin de obtener un laudo colectivo que establezca nuevas condiciones de trabajo o modifique las relaciones económicas existentes". Des-

3 Tratado Teórico Práctico a Derecho Procesal del Trabajo.

de luego esta definición nos parece excelente, y sólo debemos agregar que la citada acción es declarativa y constitutiva, lo primero, porque la autoridad declara una situación jurídica nueva y lo segundo, porque establece derechos y obligaciones (que las partes anteriormente no tenían).

La solicitud o demanda, debe contener una exposición de los hechos, de las causas que dieron origen al conflicto y estar formulada la petición. Los actores o demandantes que pueden ejercitar la acción son los siguientes:

- a) Los sindicatos legalmente constituidos.
- b) La coalición de obreros y patronos.
- c) Los empresarios.

Con la demanda, el patrón debe presentar:

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 desempeñan, salario y antigüedad en el trabajo;

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

La Junta, al recibir la solicitud, citará a las partes a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. El promovente acompañará copia de la solicitud y anexos para el traslado.

La audiencia se celebrará de conformidad con las siguientes normas:

I.—Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud. Caducidad de la instancia.

II.—Si no concurre la contraparte, se le tendrá por conforme con todo arreglo.

III.—Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír alegaciones los exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la Junta podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto. Como claramente se advierte, estamos ante la conciliación que es el procedimiento preferente para arreglar los conflictos de trabajo.

IV.—Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto, el convenio aprobado por la Junta, producirá 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. Sólo cabe afirmar que estamos en presencia de la regla general, es decir, el actor reproduce su demanda y la demandada su contestación, pasando el período probatorio.

El maestro TRUEBA URBINA al hacer su comentario al artículo 794 de la ley, nos señala que “la audiencia tiene el carácter de audiencia de arbitraje, pues en ella se debe exponer lo que a los intereses de cada una de las partes convenga, pues implícitamente equivale al ejercicio de la acción o excepción, sin que esto constituya la formación de litis alguna, porque en los conflictos de orden económico, dada la naturaleza de la relación procesal económica, no hay litis y las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para decidir libremente el fondo del conflicto; pero concediéndole a las partes el derecho de ser oídas y aportar toda clase de pruebas”.

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

Las partes, trabajadores y patrones, podrán designar dos comisiones para que acompañen a los peritos en la investigación y les presenten las observaciones y sugerencias convenientes.

tes. Además, 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 industria y otras instituciones semejantes, formulando los cuestionarios que juzguen conveniente 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.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes, las que dentro del término de setenta y dos horas, podrán formular las objeciones que juzguen convenientes. Para el caso de que se formulen objeciones, la Junta citará a una audiencia de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. En dicha audiencia son admisibles las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen. La Junta tiene amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos.

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 el dictamen.

Dictada la resolución conforme al artículo 810, la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios, y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en la ley laboral en beneficio de los trabajadores, según ordena el artículo 811.

El maestro TRUEBA URBINA, comenta éste en los siguientes términos: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso colectivo económico deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto, laudo que en la doctrina extranjera se conoce con el nombre de Sentencia Colectiva. Las Juntas gozan de un poder discrecional absoluto para resolver estos conflictos, sin olvidar su función teórica de redimir a la clase obrera. La nueva disposición legal que se comenta le señala a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el sentido del laudo, cuyo fin es "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 esta ley en beneficio de los trabajadores. Qué hermoso precepto. Confirma nuestra Teoría integral, puesto que la justicia social trae consigo la aplicación de las reivindicaciones de los trabajadores. La jurisdicción en función económica, sólo se contempla en el derecho procesal del trabajo, pues las Juntas no dictan un laudo apegado a la ley, sino que crean un derecho objetivo y establecen un orden económico pero sin reducir derechos obreros. Y la etiqueta en blanco que se les otorga implica un poder discrecional absoluto para producir el laudo colectivo económico. Sobre el particular existen dos teorías: una que sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que respetar los mandatos de la Constitución Política y consiguientemente están limitadas por las garantías individuales y el derecho de propiedad; y otra, que es la nuestra, en el sentido de que los conflictos colectivos de naturaleza económica se rigen por las disposiciones de la Constitución social, es decir, del

artículo 123 y su Ley Reglamentaria, que no establece ningún límite para resolver el conflicto, y especialmente por la disposición actual que las faculta para lograr la realización de la justicia social que culmina con la reivindicación de los derechos de los trabajadores para la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre. Tal sería el punto de partida para la socialización de las empresas en forma gradual".

Con todo lo expuesto, tenemos todos los elementos necesarios para poder afirmar que los conflictos colectivos de naturaleza económica van encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que van a resolver si proceden el establecimiento de dichas condiciones de trabajo, con lo que podemos afirmar que la Teoría de la Imprevisión también tiene aplicación en el proceso colectivo de orden económico, ya que se reúnen los requisitos para la aplicación de esta teoría.

CONCLUSIONES

PRIMERA.—Desigamos con el nombre de Teoría de la Imprevisión, el procedimiento para evitar los abusos que supondría mantener inflexiblemente la obligación contraída por el deudor cuando circunstancias extraordinarias, que no pueden racionalmente preverse, destruyen el acto jurídico, convirtiendo la obligación en excesivamente onerosa.

SEGUNDA.—La Teoría de la Imprevisión presupone las siguientes ideas:

- a) La existencia de un contrato y la aparición de un hecho extraordinario imprevisto.
- b) Que el hecho imprevisto rompa el equilibrio que se pretendió establecer al contratar originalmente.
- c) Que el mencionado hecho sobreviniente exceda de los límites de la previsión normal pactada.
- d) Que transcurra un tiempo entre la celebración del contrato y la aparición del acontecimiento imprevisto, lo cual hace necesario que, el acontecimiento no haya existido en el momento de celebrar el contrato primitivo.

TERCERA.—Los requisitos para la aplicación de la Teoría de la Imprevisión son fundamentalmente los siguientes:

- a) La imprevisibilidad.
- b) Dificultad extraordinaria.
- c) Ausencia de la acción dolosa de las partes.

d) El desconocimiento por el deudor del acontecimiento sobreviniente.

e) Que no afecte al orden público.

f) La petición de la parte interesada.

CUARTA.—El problema de la imprevisión ha surgido preferentemente con ocasión de las perturbaciones bélicas, pero no es preciso una guerra para que pueda tener aplicación esta teoría, basta con que sobrevenga un hecho o una serie de hechos que se realizan mientras son normalmente imprevisibles.

QUINTA.—La doctrina considera que existen tres modos que pueden tener aplicación esta teoría: 1o.—El modo más radical consiste en demandar la nulidad del acto o contrato de que se trate; 2o.—La solución de modificación del contrato, que es la fórmula a la que más se inclina la doctrina y 3o.—Demandar la suspensión o prórroga del contrato. Nuestro derecho laboral se ha inclinado en forma clara por la segunda forma, o sea la modificación.

SEXTA.—La aplicación más clara de la teoría de la imprevisión en nuestro derecho laboral es la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

SEPTIMA.—Propongo la modificación del Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 426.—Los Sindicatos de Trabajadores o los patronos 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 de Ley.

"I.—Cuando existan situaciones económicas que la justifiquen, tales como:

a) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.

b) La falta de materia prima, no imputable al patrón.

- c) El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- d) La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- e) La reducción de fondos para la prosecución normal de los trabajos.
- f) La disminución por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios.
- g) El concurso o la quiebra legalmente declarado cuando la autoridad competente o los acreedores no resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

II.—Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

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

BIBLIOGRAFIA

- BADENES RAMON:** Influencia de la Alteración de las Circunstancias en la Relación Obligatoria. Barcelona 1946.
- BONNECASE JULIEN:** Suplemento del Derecho Civil de Baudry Lacantinerie. París 1924-1935.
- CASTORENA J. JESUS:** Manual de Derecho Obrero. México 1967.
- Tratado de Derecho Obrero. México 1942.
- DE LA CUEVA MARIO:** Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. México 1968.
- GUERRERO EUQUERIO:** Manual de Derecho del Trabajo. México 1970. Relaciones Laborales. México 1971.
- OSVALDO CARDINI EUGENIO:** La Teoría de la Imprevisión. Buenos Aires 1937.
- PIZARRO SUAREZ NICOLAS:** La Huelga en el Derecho Mexicano. México 1938.
- PLANIOL MARCEL:** Tratado Elemental de Derecho Civil. París 1920.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO:** La Nueva Ley Federal del Trabajo. México 1970.
- ROJINA VILLEGAS RAFAEL:** Teoría General de las Obligaciones. México 1948.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO: Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México 1967.

TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo. México 1970.

Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. México 1965.

Nuevo Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. México 1970.

L E G I S L A C I O N

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1931).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970).

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

O T R A S R E F E R E N C I A S

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Ediciones MAYO. México 1968.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Copilación de Fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1917-1965.