

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA MODIFICACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

PABLO ANTONIO GARCIA FELIX

M E X I C O

1968



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

**SR. LIC. PABLO GARCIA AVALOS
SRA. MARIA C. FELIX DE GARCIA
CON MI ETERNA GRATITUD Y PROFUNDO CARIÑO**

A MI HERMANA CELIA

**ESPECIALMENTE A LA
SRITA. GEMA GARDUÑO NIEVA.**

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO A CARGO DEL
SR. LIC. RODOLFO CEPEDA VILLARREAL
Y BAJO LA DIRECCION DEL**

SR. LIC. OSCAR RAMOS ALVAREZ

A MANERA DE PROLOGO.

A diferencia del Derecho común que fundamentalmente contempla a los individuos a los que trata como iguales, como personas, el Derecho del Trabajo -que para muchos pertenece al Derecho Social- los contempla en grupos y concretiza su atención en patronos y trabajadores, que son desiguales desde el punto de vista económico. -- Esta diversidad económica resultante de que los trabajadores solo cuentan con su esfuerzo personal en el proceso de la producción y los patronos con el poderío que le concede la propiedad privada de los medios de producción, obligó al orden jurídico a reconocer instituciones propias del Derecho del Trabajo que no son sino medios de defensa y equilibrio que los trabajadores pueden hacer valer frente a los patronos, en aras de una ingente aspiración de justicia social.

Tales instituciones fundamentales -que quieren principios jurídicos de cuño tradicional- son los Sindicatos o asociaciones de trabajadores, la huelga y los contratos colectivos de trabajo.

Nuestra legislación positiva los reconoce y reglamenta y es función del intérprete y del jurista examinarlas y estudiarlas a fin de que cumplan su función -

de instrumentos de la justicia social.

En el presente trabajo se analiza uno de los múltiples problemas que suscita el Contrato Colectivo de Trabajo en nuestra legislación y se apunta -- una solución.

Espero que en algo haya contribuido a la doctrina jurídico-laboral mexicana sobre el particular con este estudio, que si bien puede adolecer de imperfecciones y deficiencias, ello sería fruto de mi inexperiencia en el planteamiento y desarrollo de un trabajo sistemático como pretende ser el presente, -- mas no de mi esfuerzo y voluntad personales por ahondar en la investigación de un tema concreto de nuestra ciencia jurídico-laboral, -- de suyo difícil y propicio a la discusión-, y también espero, finalmente, -- que esta tesis me acredite el honroso título de Licenciado en Derecho.

CAPITULO I

Factores que influyen en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y su evolución.

- I.- Consideraciones generales.**
- II.- Antecedentes de la aparición del Contrato Colectivo;**
- III.- Evolución del Contrato Colectivo.**
- IV.- Económicos.**
- V.- Ventajas de su celebración.**
- VI.- Importancia y futuro del Contrato Colectivo de Trabajo.**

CONSIDERACIONES GENERALES.

El Contrato Colectivo de Trabajo constituye la manifestación más cabal de las aspiraciones de los trabajadores, cuyo objetivo es influir directamente en la fijación de las condiciones de trabajo. Asimismo, esta figura jurídica es el resultado de la evolución del derecho individual del trabajo al derecho colectivo.

La ausencia de organizaciones obreras conducía a la soledad del trabajador frente al patrono, por lo que su influencia en la fijación de las condiciones de trabajo era nula, con excepción de algunos casos.

La organización de los trabajadores en asociaciones produjo, entre otras, las condiciones favorables para que surgiera la influencia necesaria, de la que se carecía, a fin de intervenir en la determinación de las condiciones de trabajo, efecto que implicó el verdadero objeto de la negociación entre las partes.

En el terreno sindical esa influencia se sintió en la regulación genérica de aquellas condiciones, objeto determinado, en cada caso, por las exigencias de quienes intervenían.

El contrato colectivo supone la asociación

ción profesional obrera, por lo que, era imposible que naciera durante la vigencia de la Ley Chapelier y del Código Penal Francés de 1810, ya que los ordenamientos citados consideraban ilícita aquella institución.

Abundando en lo expuesto en los párrafos precedentes, se agrega que el contrato colectivo nació ante la ineficacia del contrato individual de trabajo, el cual, lejos de ser el resultado de un acuerdo de voluntades, constituía el marco propicio para que el patrón imprimiera su voluntad en el trabajo, agravando con ello la desigualdad existente entre él y los trabajadores. El Estado ante esta situación de desigualdad, y conforme a la corriente ideológica existente, dejaba -valga la expresión- en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible.

En tales condiciones, el empresario -- formulaba el denominado reglamento de trabajo que contenía, de manera específica, las condiciones de los servicios y a dicho reglamento debía adherirse todo hombre que deseara trabajar. No obstante que el mencionado reglamento constituía una determinación colectiva de las condiciones de trabajo, su origen unilateral, en razón de que

solamente intervenía la voluntad del empresario, no permitió que la clase trabajadora obtuviese al través de él un mejoramiento que con carácter inmediato pretendía.

Reconocida la libertad de coalición y en cuanto se formó la asociación profesional, el contrato colectivo, como consecuencia de su existencia, derivada de aquel reconocimiento, substituyó al Reglamento de Trabajo y, con ello, cambió la situación inherente a la vida del trabajador.

Según lo expuesto brevemente, el contrato colectivo advino a la vida en la segunda mitad del Siglo XIX y tuvo por origen las causas de naturaleza compleja indicadas en las consideraciones anteriores. Sin embargo, de acuerdo con algunos autores, es factible señalar algunos antecedentes históricos, tomando como referencia el sistema corporativo de la Edad Media.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA APARICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Paralelas a las corporaciones de la Edad Media se constituyeron las asociaciones de compañe-

ros, surgiendo entre éstas y aquéllas, en diversos períodos, situaciones conflictivas motivadas por la actitud asumida por los maestros, quienes como propietarios de pequeñas empresas, pretendían obtener, con ese medio, las mayores ventajas posibles, hecho que por sí mismo provocó que los compañeros hubieran de exigir el respeto a sus derechos, condiciones de trabajo y de vida. Con tal pretensión surgieron los pactos celebrados por las partes indicadas, los cuales constituyen, respecto del contrato colectivo, antecedentes del mismo, según opinión de diversos autores.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva⁽¹⁾, al referirse a Philipp Lotmar, indica que este autor afirma "que en la obra del profesor Stahl, *Das deutsche Handwerck*, se cuenta que los tejedores de Speyer habían logrado obtener, en los años 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo". El mencionado tratadista⁽²⁾ refiere que "En el *Lehrbuch des Arbeitsrechts*" de Hueck-Nipperdey se relata la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de

(1) De LA CUEVA, Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".- Tomo II México, 1960, p. 472.

(2) IDEM. p. 472.

Thor".

Dichos pactos, como se dijo, se celebraron con motivo de conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros, conflictos, que además de la actitud de los maestros, se debían a la abstención del Estado en esta cuestión, ya que con tal postura protegía en buena forma a la corporación, dejándola que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices. Celebrados esos pactos se ponía fin a la pugna, efecto que se expresaba en algunos de ellos en la medida en que se decía que los "maestros y compañeros, para terminar sus dificultades, convienen, para ellos y sus descendientes y para siempre", fórmula que además supone que dichos pactos tendrían vigencia ilimitada. Las condiciones de admisión de compañeros y aprendices, la determinación de los salarios a pagar por los maestros y otras condiciones relativas al día de descanso y período de labores, configuraban las cláusulas principales de aquellos pactos.

Después del Siglo XV, no se tiene noticia de la existencia de dichos pactos. Desaparecen por --

la acción del Mercantilismo. La Fisiocracia y la Corriente Liberal, con su política característica, resultaron incompatibles con la reglamentación colectiva del trabajo y, finalmente, al prohibir las leyes de Inglaterra y Francia la coalición y asociación profesional, la celebración del contrato colectivo se hizo imposible.

II.- LA EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A.- SU EVOLUCION EN GENERAL:

Al hacer referencia a la evolución del contrato colectivo de trabajo se omitirá indicar épocas exactas, dado que no es sencillo, concretándose únicamente a describir su evolución, señalando las diversas etapas que sucedieron en aquélla.

De acuerdo con lo anterior, procede señalar las siguientes etapas: a).- su imposibilidad, que constituye un momento previo, el cual se ha comentado; - b).- su tolerancia consecuencia de haberse derogado las prohibiciones decretadas hacia la coalición y asociación profesional; c).- su explicación por el derecho civil, -

d).- su reconocimiento por las disposiciones civiles; --
e).- su reglamentación en leyes especiales; y f) su elevación a garantía constitucional.

Aún cuando a partir del año de 1824 --
era posible en Inglaterra celebrar contratos colectivos, los empresarios sin embargo, no estaban obligados a su --
aceptación. A esa ausencia obligatoria concurría, por --
otra parte, el hecho derivado de la poca fuerza del mo--
vimiento obrero, por lo que cualquier intento carecía --
del apoyo necesario. La unión de los trabajadores y la --
transformación de las condiciones en la segunda mitad --
del Siglo XIX, propició la lucha ventajosa con los patro--
nes, determinando con ello en favor de los obreros el --
uso generalizado de los contratos colectivos en Inglate--
rra, Alemania y Francia.

La circunstancia apuntada, o sea la --
generalización del uso del contrato colectivo, y que se--
anticipó al reconocimiento de la novedosa figura por la--
doctrina y por las leyes, obligó a los tratadistas de --
derecho civil a intentar entenderlo y explicarlo dentro--
del Derecho Privado como campo de origen en cuanto a que
no se refería a la estructura y actividad del Estado, --

sino que regulaba relaciones entre particulares. Con tal propósito se elaboraron, por los civilistas más distinguidos en ese tiempo, importantes estudios, negándose, en alguno de ellos, existencia jurídica al contrato colectivo.

A pesar de que la doctrina del derecho civil no aportaba una explicación satisfactoria y ante el avance de la evolución social y jurídica, vinieron las leyes a reconocer al contrato colectivo. El Código Civil Holandés, promulgado el 10. de febrero de 1909, fué el primer ordenamiento legal europeo que reconoció y reglamentó aquella institución. Otro Ordenamiento que también reconoció al contrato colectivo, fué el Código Federal Suizo de las Obligaciones con vigencia a partir del 10. de Enero de 1912.

Siguiendo la descripción de la evolución del contrato colectivo de acuerdo con las etapas --- mencionadas anteriormente e indicado que las exposiciones de los tratadistas de derecho civil resultaron insuficientes para explicar aquel contrato, ya que encontraban como obstáculo mayor los efectos que producía esa institución, sobrevino como paso siguiente, en aquella evolución

la reglamentación del contrato colectivo en leyes especiales.

Las primeras reglamentaciones particulares, están contenidas en las leyes Alemanas de 23 de Diciembre de 1918 y Francesa de 25 de Marzo de 1919. En el mismo sentido y con relación a América, la reglamentación aludida la inició Chile en su ley de 8 de Septiembre de 1924.

Como consecuencia de esas leyes, la admisión del contrato colectivo se tornó indiscutible pero su celebración es el resultado de un libre acuerdo entre empresarios y asociación obrera, por lo que nunca podría imponerse dicho contrato. Esto último obedecía a la corriente liberal en cuyo seno nacieron las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

Finalmente, la etapa que cierra la evolución del contrato colectivo, se deriva de su admisión como garantía constitucional. La evolución del Derecho del Trabajo determinó que este estatuto se transformará en norma protectora de los derechos mínimos del hombre

que presta su energía de trabajo, lo que constituyó a partir de entonces, su función fundamental.

Como dato se indica que el primer texto constitucional que expresamente lo contempló, fué la Constitución de Weimar.

Con ello se produjo el reconocimiento del contrato colectivo como garantía social, cambiando el panorama existente hasta entonces. Tal cambio permitió con apoyo en las leyes ordinarias, la celebración obligatoria del contrato colectivo, incluso su imposición por decisión de las autoridades en substitución de la voluntad renuente del patrón.

B.- LA EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

Interesa comentar, aún cuando brevemente, la evolución que en México siguió el contrato colectivo de trabajo.

La existencia del régimen corporativo en la Epoca Colonial, no determinó la formación de asociaciones de compañeros, no obstante la presencia indudable de causas suficientes. Por la circunstancia

que presta su energía de trabajo, lo que constituyó a partir de entonces, su función fundamental.

Como dato se indica que el primer texto constitucional que expresamente lo contempló, fué la Constitución de Weimar.

Con ello se produjo el reconocimiento del contrato colectivo como garantía social, cambiando el panorama existente hasta entonces. Tal cambio permitió con apoyo en las leyes ordinarias, la celebración obligatoria del contrato colectivo, incluso su imposición por decisión de las autoridades en substitución de la voluntad renuente del patrón.

B.- LA EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

Interesa comentar, aún cuando brevemente, la evolución que en México siguió el contrato colectivo de trabajo.

La existencia del régimen corporativo en la Epoca Colonial, no determinó la formación de asociaciones de compañeros, no obstante la presencia indudable de causas suficientes. Por la circunstancia

apuntada, no se tienen noticias de que se haya producido en aquella época, algún contrato colectivo.

En el inicio del México independiente, al no prohibirse las libertades de coalición y asociación profesional, con lo cual se inició la época de tolerancia, existió la posibilidad de celebrar el contrato colectivo, como institución lícita. Sin embargo, este no tuvo importancia durante el siglo XIX ya que la celebración de algunos pactos, fueron casos aislados, que por lo mismo, no constituyen precedentes considerables.

Al iniciarse el presente siglo se registró en México, tratándose de la industria de hilados y tejidos, la elaboración de reglamentos de trabajo, entre los cuales el más notable fué el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla" de fecha 20 de noviembre de 1906. Además de constituir este reglamento el origen del laudo pronunciado por el general Díaz en Enero de 1907, el mismo debe considerarse como un antecedente remoto de la "Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hila-

lados y Tejidos" de 1925 y 1927, mejor reconocida con el nombre de Convención Textil.

La legislación de Yucatán anterior a la Constitución de 1917, auspiciada por Salvador Alvarado, consignó expresamente los convenios industriales. En el artículo noveno de la Ley de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915, se fundaban los sindicatos veracruzanos para exigir la celebración de contratos colectivos, en la medida en que dicho precepto impuso una multa a los empresarios que se negaran a tratar con las asociaciones profesionales obreras. El capítulo sexto del "Proyecto Zubarán para una Legislación del Trabajo", concluido el 12 de Abril de 1915, se refería al contrato colectivo de trabajo, disposición que fué reproducida por la Legislación de Coahuila del año de 1916.

Con base en lo anterior se afirma que la revolución constitucionalista produjo en México el desarrollo del sindicalismo y del contrato colectivo.

El artículo 123 Constitucional no menciona expresamente el contrato colectivo de trabajo,

circunstancia que durante algún tiempo invocaron diversos sectores para afirmar que no habiéndose incluido -- aquella institución en tal artículo constitucional, no era obligatorio para los empresarios su celebración. -- Con relación a lo anterior, la doctrina y la Jurispru-- dencia respondieron argumentando que en el párrafo in-- troductivo de la disposición constitucional citada, el legislador había considerado al contrato colectivo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debía en-- tenderse incluido en dicho precepto. Por otra parte se expuso, como razón, que al consignarse el derecho de -- huelga, se reconoció el derecho para pedir la celebra-- ción del pacto colectivo, pues de no ser así, no se -- comprendería la finalidad del derecho de huelga y de la asociación profesional.

También, y como un argumento más, debe mencionarse que el señor Licenciado José N. Macías, -- en muchos de los párrafos de su discurso vertido en la sesión del 2 de diciembre de 1916, se refirió al con-- trato colectivo. Basta indicar el contenido del párrafo en que expresó: "Pasando adelante y haciendo un exámen-- rápido de esta Ley, que es verdaderamente importante, -

se ocupa en el Capítulo 6to. de los sindicatos y del -- contrato colectivo de trabajo, a pesar de todas las disposiciones de la Ley para proteger a los trabajadores, -- quedarían bajo el patrón, no tendrían la protección de- bida" (3)

Con posterioridad al artículo 123 -- Constitucional, ninguna legislación de los Estados dejó de referirse al contrato colectivo; como ejemplos están las leyes de Veracruz de 1918 y la de Hidalgo de 1928.-- El Proyecto de Código de Portes Gil reglamentó el con-- trato colectivo y en igual forma lo hizo el Proyecto de la Secretaría de Industria y, finalmente, la Ley Fede-- ral del Trabajo vigente.

III.- FACTORES ECONOMICOS.

El contrato colectivo en muchos as-- pectos está determinado por la presencia de diversos -- factores económicos relativos a las partes que intervie- nen en él, los cuales a su vez, tienen singular importan- cia en cuanto a la celebración de aquel contrato si se-- considera que no obstante revestir la misma naturaleza,

(3) DIARIO DE LOS DEBATES. Pág. 9.

ésta tiene, en función de las partes que constituye su origen o procedencia, caracteres y efectos específicos.

La indicación esbozada anteriormente, obliga a analizar, de manera breve aunque sea, la presencia de aquellos factores económicos, los que a su vez influyen en la celebración del contrato indicado, advirtiendo que dicho análisis se enfocará según sea el sujeto a que se haga referencia.

De la manera indicada, el análisis mencionado se iniciará respecto de aquellos factores económicos relativos a la existencia de la empresa como ámbito de aplicación del contrato colectivo, que en su caso, celebre el titular de esta unidad económica.

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

empresa.

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

En cuanto al concepto de la empresa, el tratadista de Derecho Mercantil, Jorge Barrera Graf⁽⁴⁾, después de referirse a que el concepto de aquella es un concepto económico, indica que "por empresa entendemos la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado". Desde el mismo punto de vista, o sea el económico, Carvalho de Mendonca⁽⁵⁾ define a la empresa "como la organización técnico económica que se propone producir, mediante la combinación de diversos elementos: naturaleza, trabajo y capital, bienes y servicios, corriendo los riesgos por cuenta del empresario

(4) BARRERA GRAF, Jorge, "TRATADO DE DERECHO MERCANTIL". México, D.F. 1957, p. 174.

(5) DE MENDONCA, Carvalho, "TRATADO DO DIREITO COMERCIAL" Brasileño, Rio de Janeiro, 1937, Vol. I, p. 492.

ésto es, de aquel que reúne, coordina y dirige esos elementos bajo su responsabilidad". Wieland, citado por - Guillermo Cabanellas ⁽⁶⁾, define a la empresa como "la - organización de los factores de la producción -capital- y trabajo- para la obtención de una ganancia ilimitada- con riesgo".

De los conceptos expuestos se des-
prende, como dato fundamental, que se trata de una la-
bor de organización realizada por el empresario o titu-
lar, sobre el personal de la empresa y sobre el conjun-
to de elementos patrimoniales que forman parte de ella.

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

(6) CABANELLAS, Guillermo. "INTRODUCCION AL DERECHO LABO
RAL". Buenos Aires. Vol. II, p. 87.

En la labor de organización, coordinación y combinación, el empresario utiliza los medios - que forman parte de la empresa, seleccionando aquellos recursos para llegar a la producción, como fin propuesto. Es evidente que esa labor que realiza el empresario no se lleva al cabo de manera caprichosa, ya que tal -- actitud no sólo desvirtuaría la labor de éste, sino que -- tampoco permitiría la consecución del fin determinado.

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

La ausencia de un concepto jurídico de la empresa, se debe a que los datos que se utilizan para caracterizarla, no han sido asimilados suficiente-

mente en la actualidad por el derecho. Esta falta de -- asimilación, según opiniones diversas, se observa si se tiene en cuenta que la organización del empresario, en cuanto actividad, no tiene trascendencia en el campo -- jurídico; que el término organización no tiene significado jurídico propio; que los procesos de transformación de los productos son elementos económicos sin vincula-- ción al derecho. Lo que sucede es que ciertos conceptos que provienen del campo de la economía y sobre todo aque-- llos relativos a instituciones relativamente nuevas, no encajan de momento en las figuras jurídicas tradiciona-- les, circunstancia que provoca en muchos casos el des-- precio de los Juristas en lo que respecta asu reconoci-- miento. No obstante eso, y ante la insistente intención de penetrar en la ciencia del derecho, la empresa, como otros conceptos o elementos económicos, ha obligado a -- esta disciplina a una cierta transformación con miras -- a su reconocimiento y explicación dentro de su ámbito -- tal como ocurre en el derecho mercantil, en el cual se-- ha impuesto paulatinamente la empresa como institución-- central.

Corresponde en turno ocuparse de --

los elementos que integran la empresa.

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

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

La tarea del empresario, como elemento esencial es importante para la empresa ya que como elemento director de la misma, la organiza, al través de una actividad económica consecuente a la producción y generalmente, a la obtención de utilidades. Tan importante es la actividad que el empresario realiza, que de ella depende, en considerable medida, la buena marcha ó éxito de la negociación.

En relación con el empresario, Guillermo Cabanellas⁽⁷⁾ dice que: "El jefe natural de la empresa es el empresario, correspondiendo a él determinar su fin u objetivo, adquirir los medios materiales, contratar el personal y dirigirlo, representando los poderes de aquella no a título de su superioridad económica, sino en el carácter de administrador del capital, causa por la cual dentro de la actual organización de la empresa económica es su primer responsable y como tal tiene la obligación de asegurar la producción y acrecentarla". Por su parte, Jorge Barrera Graf⁽⁸⁾, indica: "Es tan importante, que la actividad que él (empresario) realiza imprime a la negociación un mercado carácter subje-

(7) IDEM, p. 94.

(8) Ob. Cit. p. 187

tivo, el cual prevalece sobre su aspecto objetivo, que deriva de los bienes y derechos que la empresa usa como instrumental; es decir, de la hacienda o fondo de comercio".

Junto al empresario, y en relación jurídica de subordinación, participan en la actividad económica de la empresa, el personal, que si bien no constituye un elemento esencial como lo que es aquél, ya que existen empresas que por sus características propias no requieren la prestación de servicios de personas distintas a su dueño, sí es un elemento importante, cuando es requerido, que forma con el empresario el elemento subjetivo en su aspecto fundamentalmente económico como resultado de un trabajo que es director y productor. Este elemento lo constituye, cuando existe, el conjunto de personas que colaboran con el empresario, tanto en la organización de la empresa, como en la actividad económica de producción de la misma.

Con relación a lo anterior, Jorge Barrera Graf⁽⁹⁾ opina "El personal de la negociación no es elemento esencial de ésta, puesto que hay empresas comer

(9) Idem, p. 192.

ciales que por su pequeñez, o por la maquinización de las actividades que realizan, no requieren la utilización del trabajo ajeno; no obstante, cuando dicho elemento existe se manifiesta por la participación de los empleados y obreros en la dirección y en el trabajo de la empresa, y por estar subordinados técnica y económicamente al titular".

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

presa, ya sea en concepto de representantes generales, o bien de representantes con poderes limitados. Sobre la naturaleza de la relación que vincula a los funcionarios y empresario, la Suprema Corte ha declarado que será de índole laboral cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma. (10) Este criterio no es aceptado por buena parte de la doctrina, al considerar que se trata de un contrato de prestación de servicios y por ende, regulado por el derecho común.

Por otra parte y de acuerdo con los lineamientos expresados anteriormente, se distingue, en aquel elemento, y en el concepto más amplio del término, a los trabajadores de la empresa. Desde luego, esta categoría es extensa, caracterizándose por estar plenamente subordinados al empresario y en mayor o menor grado a los funcionarios, y ligados siempre por un contrato de trabajo, en la acepción más lata de esta figura. En cuanto a la función que realiza esta categoría en la empresa, de la que se ha dicho que consiste en colaborar en las actividades económicas de producción que son propias de-

(10) Véase la ejecutoria de 9 de noviembre de 1940, Amparo directo 8271/39/1a, Montero de Collado Gonzalo y Coags.

aquella, Guillermo Cabanellas ⁽¹¹⁾, indica que "al señalar- que el trabajador constituye el objeto de la Economía, y como tal pasa al primer plano, no como productor de ener- gía, más como colaborador económico de la empresa, tanto como el propietario, aunque sujeto a la dirección de éste".

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

Realizando el comentario relativo al- empresario y al personal de la empresa quienes integran el elemento subjetivo de la misma, es pertinente, como -- paso siguiente, hacer referencia a las relaciones que -- existen o se producen entre aquellas partes y la propia- empresa, considerándola como organización económico uni- taria.

(11). Ob. Cit. Vol. II. p. 95.

Como cuestión previa, no es ocioso --
indicar que cuando la empresa misma está constituida por
una persona moral, generalmente sociedades anónimas, se
establece entre los socios una relación social que los --
liga entre sí. Ahora bien, analizando las relaciones que
existen o se producen entre el titular de la empresa, o--
sea el empresario, y el elemento patrimonial de la nego--
ciación, al cual se hará referencia después, es fundado--
concluir que se está en presencia de normas de carácter--
privado, que se relacionan y se basan en el derecho de--
propiedad y derechos inherentes a éste, de los medios --
económicos, circunstancia de la cual es posible afirmar--
que la empresa, como organismo, tiende, primordialmente,
a la satisfacción de los intereses del titular.

El análisis de las relaciones que ---
existen o se producen entre el personal y la empresa, --
implica a su vez, la cuestión relativa a si es posible -
considerar a la empresa, como sujeto de derecho.

Entendiendo por empresa la organiza--
ción de una actividad económica, dirigida a la producción
o al intercambio de bienes o de servicios y por empresa-

rio a la persona física o moral, que como titular de la misma, realiza, mediante una actividad económica, dicha organización, resulta que la empresa no puede actuar con independencia a ese titular, por lo que, es en éste en quien se individualiza o se concibe individualizada como sujeto de derecho activo y pasivo, manifestando tal carácter en los actos que el mencionado titular realiza. Abundando en ello, se indica que la empresa, como conjunto económico, no es ente separado, ya que aún cuando exista un patrimonio de afectación, éste no es independiente de la persona que es su titular.

Establecido lo anterior, y al reanudar el comentario respecto de las relaciones entre personal y empresa, es necesario substituir, para los efectos de imputabilidad de derechos y obligaciones, este último concepto por el de empresario, con base en las consideraciones antes expuestas. De acuerdo con ello, y por la referencia formulada anteriormente en cuanto a las relaciones que existan entre el empresario y el personal, sólo resta indicar que el análisis de ellas, revela la presencia de normas de orden público que tienden a la protección y defensa del trabajador, como persona humana,

y a la subordinación del elemento patrimonial de la negociación a los intereses lícitos del personal.

Comentado el elemento subjetivo de --- la empresa en sus dos aspectos, corresponde ahora, formular el comentario relativo al elemento objetivo, como -- factor integrante de aquella, que connotados mercantilitas denominan hacienda, término que se usará, por ser -- más conveniente, al referirse a dicho elemento.

Adelantándose un poco al comentario -- en cuestión, la hacienda se integra con todos los elementos patrimoniales y con las relaciones jurídicas, requeridas para la obtención de la finalidad de la negociación. Como elemento objetivo, constituye el instrumento y el -- medio, para que tanto el titular como el personal, lleven al cabo las funciones de organización y de trabajo.

Al referirse a ella, Barrera Graf⁽¹²⁾, indica, como concepto, que "la hacienda o fondo de comercio es el conjunto de bienes (cosas, derechos, relaciones jurídicas) de la negociación, organizados por el em-

(12) Ob. cit. p. 219.

presario para la consecución de una determinada finalidad económica". Es evidente, que el número de bienes que integran la hacienda, variará de acuerdo con la mayor o menor magnitud de la empresa, por lo que, los bienes de aquélla, tomando en cuenta esta circunstancia, pueden ser múltiples o reducidos.

En cuanto a su naturaleza, los bienes de la hacienda pueden ser de carácter material o inmaterial. Los de carácter material, a su vez, pueden consistir en muebles e inmuebles, serán los primeros, entre otros, aquéllos constituidos por los medios que la empresa utilice, por las mercancías producidas, por la materia prima empleada, etc. Serán inmuebles, los relativos al establecimiento o fábrica en que la empresa funcione, en el caso de que sean propiedad del empresario, así como aquéllos que la empresa adquiriera para su comercio o explotación.

También pueden formar parte de la hacienda, con apoyo en el concepto indicado por el tratadista mencionado, derechos de diversa índole, tales como derechos reales (usufructo, hipoteca); derechos persona-

les (arrendamiento); derechos de crédito, etc.

Asimismo, integran la hacienda según el concepto referido, las relaciones jurídicas, como serían, las que vinculan al empresario con sus proveedores; las existentes entre el empresario y el personal con motivo de los contratos de trabajo celebrados para la utilización del servicio de los trabajadores dentro de la empresa.

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

La importancia de la organización de los bienes de la empresa, se refleja en la existencia --

de la hacienda en cuanto a que de esa actividad y de la labor coordinadora, también necesaria, depende que el conjunto de cosas, derechos y relaciones jurídicas, puedan servir como instrumento para cumplir la finalidad de la empresa. Consecuentemente, la unidad de la hacienda se logrará mediante la organización y coordinación que realice el empresario respecto de cada uno de los elementos que la integran, lo que supone que tales actividades se efectúen en diversas etapas, para culminar en la organización y coordinación de todos los elementos entre sí a fin de que se constituya la unidad requerida.

Abundando en lo expuesto en párrafos atrás, se agrega que la hacienda debe estimarse como un medio de la empresa en razón de que la finalidad de ésta, sólo se obtiene al través de los bienes de aquel elemento objetivo, o en otros términos, pero en igual sentido, la actividad que la empresa implica, se ejercita por medio de la hacienda.

Por otra parte, la hacienda como conjunto de bienes representa para los trabajadores un elemento de garantía, o de afectación en su caso, por cuanto a que absorbe las consecuencias patrimoniales deriva-

das de los contratos de trabajo que vinculan a aquellos con el empresario, cuyo incumplimiento determinaría a -- cargo de éste, como titular de la empresa y por ende sujeto a derecho, una responsabilidad patrimonial.

Concluido el estudio, aún cuando somero de los elementos subjetivo y objetivo, que existen en la empresa y el de las relaciones de interdependencia -- implicadas en los mismos, es conveniente referirse, por la razón apuntada anteriormente, a un principio económico fundamental, que rige, según los técnicos en este tema, tanto en la economía privada como en la social, y--- que se conoce con el nombre de : Teoría de los Costos.

Esta teoría como tal, constituye un -- principio central de la producción de bienes y de servicios en cuanto a que, el ingreso de cualquiera actividad económica deberá ser superior a su costo y por ello, su estudio siempre va aparejado al del correspondiente ingreso, ya que la diferencia entre ingresos y costos configura la utilidad o beneficio.

Ante la imposibilidad de dar una definición del término costo que comprenda todos sus espec--

tos y tomando en cuenta que dicho término ofrece diversos significados, es necesario limitar el contenido del mismo en sus acepciones fundamentales.

En relación con lo anterior, el tratadista Sealtiel Alatraste Jr., en su obra "Técnica de los Costos" (13), opina que la "palabra costo tiene dos acepciones básicas: puede significar, en primer lugar, la suma de esfuerzos y recursos que se han invertido para producir una cosa... La segunda acepción se refiere a lo que es sacrificado o desplazado en lugar de la cosa elegida; en este caso el costo de una cosa equivale a lo que se renuncia o sacrifica con objeto de obtenerla". A ello agrega el autor citado (14): "El primer concepto expresa los factores técnicos de la producción y se le llama costo de inversión, y el segundo manifiesta las posibles consecuencias económicas y se le conoce por costo de sustitución".

De acuerdo con el primero de los conceptos citados, el costo de un bien lo forma el conjunto de recursos y esfuerzos que han sido invertidos para el efecto de producirlo; y desde el punto de vista del segundo concepto, el costo de una cosa está representado -

(13) ALATRISTE JR., Sealtiel, "TECNICA DE LOS COSTOS". - México, D.F., 1958, p. 2.

(14) IDEM, p. 2

por lo que ha sido desplazado o sacrificado para lograrla. Pretendiendo expresar de manera más clara la acepción de costo desde el ángulo del segundo concepto citado, puede decirse que dicha acepción está significada por el desplazamiento de alternativa, en cuanto que el productor, al elegir una de las que se le presentan, renuncia a las demás, las cuales constituyen el costo de la alternativa elegida; de manera más ejemplificativa, un individuo ante la alternativa de invertir sus ahorros en bienes inmuebles o bienes muebles, si se decide a invertir en inmuebles tendrá como costos los bienes muebles desplazados.

Una vez elegida por el productor la alternativa que más le conviene, lo que presupone la aplicación del costo de sustitución, tiene que realizar una serie de inversiones indispensables para llevar a cabo la producción de bienes o de servicios, en la medida en que dicha producción implica un desembolso y la conclusión de un término en el cual se obtenga el producto, que al ser puesto a su venta originará los ingresos que recuperen la inversión y produzcan la utilidad-

relativa. Desde el punto de vista contable, los costos de inversión son los que registra la contabilidad, en cuanto a que escogida la alternativa, al materializarse el costo de sustitución se convierte en costo de inversión; y siendo éste el que indica la situación económica de una empresa en un momento dado, es conveniente hacer referencia a los elementos o factores que lo forman.

Considerando a la naturaleza como fuente de aprovisionamiento en cuanto a que proporciona los instrumentos necesarios a la satisfacción de necesidades, de ella se obtiene la materia prima que constituye la base de los bienes materiales a producir. Por tanto, el primer elemento o factor del costo de inversión o producción, lo configura aquella materia, El costo de este elemento comprenderá, además de su importe, todos los gastos indispensables para trasladarlo a la empresa y su conservación en la misma.

La manufactura de un producto presupone la transformación de la materia prima, al través del desarrollo de un esfuerzo que recibe el nombre de trabajo. Este esfuerzo que se traduce en trabajo, en el cual radica su importancia, constituye el segundo elemento

del costo aludido. El elemento natural representado por la materia prima, y la fuerza de trabajo, implican a los dos factores fundamentales de la producción.

La fuerza de trabajo será directa, cuando es utilizada físicamente en el proceso de transformación de la materia prima; en cambio será indirecta, cuando aquella fuerza no intervenga en dicho proceso de la manera indicada, tal es el caso, de las labores de vigilancia y supervisión, por lo que, tratándose del primer supuesto, su costo recibe el nombre de directo y en el segundo, el de indirecto.

El estudio del costo correspondiente al elemento humano o fuerza de trabajo, obliga a referirse, por la influencia que sobre él tiene, a la legislación laboral, en razón de que dicho costo está representado, tanto por el importe de los salarios, como por el de todas las prestaciones que con carácter obligatorio establece la ley, o que se obliga a otorgar el patrón.

El costo-trabajo, que también se denomina costo-salario, refleja en dinero la suma de salarios nominales. Los salarios contemplados al través de -

los costos y en relación con la técnica de la producción y organización de la empresa de las que depende la productividad del trabajo, pueden ser altos o bajos. De acuerdo con esta indicación, los salarios serán bajos cuando la maquinaria sea antigua y por lo mismo, constante su reparación con las consiguientes consecuencias económicas y cuando, entre otras hipótesis, los métodos de producción sean anticuados. En cambio, la industria racionalizada, lo que produce la eficiencia necesaria, ocasiona el margen suficiente que determina la posibilidad de pagar salarios remuneradores y cubrir las prestaciones establecidas en la ley y, en su caso, en el contrato colectivo. Las circunstancias apuntadas influyen de manera directa en el rendimiento del trabajo, por lo que éste aumentará a medida que se superen técnicamente los métodos de producción, situación, que al producirse, se reflejará en el costo de inversión.

La importancia de los contratos individual y colectivo de trabajo en lo que respecta a la determinación del costo-trabajo o costo-salario, consiste en que son los documentos básicos en los cuales se encuentran plasmadas las fuentes de los elementos fundamentales que constituyen el costo referido.

Por otra parte, el trabajo del hombre requiere para su desarrollo de los medios necesarios para la realización de su función; y según sea la calidad y cantidad de los mismos, se estará en posibilidad de -- economizar esfuerzos y material, así como de aumentar el correspondiente rendimiento. Estos medios sufren, por su uso, una determinada depreciación cuya estimación debe -- considerarse como componente del costo de la materia que se transforma. Asimismo, la actividad productora de la -- empresa supone una serie de erogaciones en relación con los gastos generales de fabricación, que por su cuantía y la necesaria recuperación de la misma, constituyen, -- por estas razones, el tercer elemento del costo de producción o inversión.

De acuerdo con lo anterior, a manera de síntesis, es posible expresar, haciendo referencia al costo relativo a cada uno de los elementos, que el costo de inversión o producción está formado por el costo de -- la materia prima y del trabajo, más los gastos de producción. Finalmente, siendo necesario coordinar los facto-- res de la producción, es ineludible la presencia de la -- capacidad organizadora y administrativa que tienda a aquel efecto.

Aún cuando el comentario formulado -- en torno a la empresa según el concepto y elementos que respecto de la misma se han referido y el relativo a la cuestión del costo de inversión o producción, no se extendió a todos los aspectos y problemas que provocaría un análisis profundo de aquella institución económica, con ello no obstante se considera haber logrado el propósito indicado al iniciar ese comentario cuyo objetivo, según se expresó, sería señalar los factores económicos de la empresa como unidad económica.

Continuando con el propósito anotado-- atrás, corresponde ahora realizar el comentario respecto de los factores económicos relativos a la clase trabajadora, cuya satisfacción, en vista de las necesidades que implican, se impone necesariamente por su índole misma, al través de las instituciones del derecho de trabajo, - las que han surgido, además, por la presencia de aque-- llos factores, los cuales han operado como fuentes de la misma.

Con tal propósito, se hará referencia, aún cuando brevemente y procurando destacar la presencia-

de los factores económicos, a las causas que determinaron la aparición del derecho del trabajo.

Desde luego, y aunque esta afirmación— por razón de método corresponde a una conclusión, el derecho del trabajo propiamente constituye un resultado de — la división profunda que entre los hombres produjeron en el siglo pasado las tendencias individualista y liberal.— Estas tendencias, cuyo efecto se ha indicado, comenzaron a gestarse desde el Renacimiento y culminaron, a manera — de triunfo, en la Revolución Francesa, contando con el — apoyo de la evolución económica que hizo posible la desaparición de las corporaciones, así como de las doctrinas económicas de los fisiócratas y de los clásicos ingleses— entre otros.

De acuerdo con dichas corrientes, la— libertad por la que lucharon sus expositores y por quienes a ellas se adherían por considerarlas convenientes o propicias a sus intereses, fueron exclusivamente las que— determinaron, como exigencias, las tendencias económicas— en turno. Así, los mercantilistas pugnaron por la libertad de industria y por destruir todo aquello, que como — obstáculo se oponía al desarrollo de la misma, invocando—

para ello diversas razones de contenido económico.

Particularmente los fisiócratas, considerados como los primeros expositores de la economía moderna, después de referirse a la existencia de un orden natural universal establecido por la providencia divina y consistente en un conjunto de leyes naturales, que abarca tanto la vida animal, como la mineral y lo mismo la vida económica y social, sostienen que ese orden, en virtud de las leyes que lo componen, producirá la felicidad entre los hombres y por tanto, nada debe impedir su libre juego. En consecuencia, debe desaparecer todo aquello que constituya limitaciones a la industria y restricciones a la libertad de trabajo, concretándose, por lo mismo, el ordenamiento positivo, únicamente a vigilar se respete el orden natural.

La doctrina de Adam Smith, forjada con la influencia de diversas corrientes, aceptó el principio del orden natural en cuanto a la existencia de leyes económicas; sostuvo la idea de que la utilidad, principio rector de la moral utilitarista, es el impulso fundamental de las acciones humanas; y estimó a la libertad como-

un derecho natural del hombre.

En síntesis, las tendencias individualista y liberal, implicaron por una parte, libertad en todos los actos de la vida económica, incluyendo desde luego al trabajo, y por otra, y con apoyo en esa libertad, impedir cualquier intervención del estado que no tuviese como finalidad la señalada por sus expositores.

Con base en esos principios, se construyó el nuevo régimen jurídico según el cual el hombre debe perseguir su propia utilidad de acuerdo con su interés personal, por lo que es necesario dejar que cada quien se desarrolle libremente sin más limitaciones que el no impedir la idéntica libertad de los demás. El derecho positivo tiene como función, regular la coexistencia de las libertades, función que se realiza por el estado garantizando la esfera de libertad que el derecho le concede a cada hombre.

Con el establecimiento de las tendencias individualista y liberal como sistema, cambió la estructura de los países, en los cuales, la nobleza perdió los privilegios que sostenían su poder, hecho positivo --

desde luego; además, se abolieron las restricciones a la libertad de trabajo, así como se abrieron las puertas a los nuevos aspectos económicos. El panorama planteado -- permitió anunciar la presencia de una nueva época pletórica de fé y optimismo en la justicia, circunstancias in vocadas como símbolos en los primeros años del siglo --- XIX, período de ubicación de esta época de acontecimientos respectivos.

Esta fé y optimismo proclamados, pron to fueron negados por las consecuencias que aquél sistema determinó en cuanto a la situación económica de los -- trabajadores, los cuales, sin haber transcurrido mucho -- tiempo, se encontraron sin protección alguna frente al -- empresario. En efecto, la pugna entre quienes poseían los medios de producción y el artesano, se transformó en una competencia económica en la cual necesariamente triunfaron los primeros. El desarrollo de aquella pugna, que -- culminó en el resultado enunciado, comprende múltiples -- y diversos aspectos de índole fundamentalmente económica, que por su complejidad y cuantía, no permite señalarlos -- en su totalidad; sin embargo de ello, se indicarán algunos que son suficientes para apoyar aquella conclusión: -- puesto que la producción en gran escala estaba en manos --

de los industriales, o personas poseedoras de los medios económicos suficientes, y la del artesano estaba restringida tanto en cantidad y extensión, así como que la técnica se encontraba al servicio de aquellos sujetos y en reducidos casos al del artesano, ello produjo, como consecuencia, que el mercado local, campo de la actividad de éste, se fuera entregando paulatinamente a los industriales, quienes proporcionaban al cliente, en virtud de sus medios, un producto más barato y en condiciones de satisfacer sus necesidades. Ello ocasionó el cierre de los pequeños talleres o negocios cuyos miembros o titulares, víctimas de la competencia económica, tuvieron que ocurrir a buscar trabajo a las grandes empresas o fábricas, uniéndose como uno más a los que ahí laboraban. Este hecho, en el cual se conjugaron los demás, constituyó la causa por la cual surgió el hombre poseedor frente al desposeído, es decir, el capitalista en oposición al proletario.

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

La posición del hombre que residía en la ciudad, quien en términos generales, constituyó la clase proletaria en cuanto ésta comprendía tanto a los compañeros y aprendices del antiguo régimen, como a los maestros pequeños propietarios, adquirió paulatinamente conciencia de que era una clase explotada. Esta conciencia fue un reflejo de las condiciones sociales y económicas que enmarcaban la situación real en que se vivía. Así, y en relación con el trabajo, el salario era el menor posible, ya que lo constituía el que apenas bastaba para que el trabajador subsistiera; la jornada de trabajo, a medida que transcurría el tiempo, era más prolongada; el contrato de trabajo como acuerdo de voluntades era ilusorio, dado que el patrón imponía, gozando de amplia libertad para ello, las condiciones de trabajo; el contrato escrito jamás existió, lo que permitió, a aquél darlo por terminado a su voluntad o modificar a su arbitrio la prestación del servicio. Independientemente de estas situaciones, y como hecho alarmante por sí mismo, los empresarios con el fin de obtener las mayores ventajas económicas posibles, adoptaron la práctica de utilizar en las fábricas, la energía de trabajo de los niños y las mujeres, substituyendo de esta manera el trabajo de los hombres. -

Esta práctica por demás inhumana, aumentó la miseria de los trabajadores, pues estos, ante esa concurrencia y obedeciendo a un estado de necesidad, se obligaban a trabajar por salarios irrisorios.

La situación indicada antes, como realidad cruenta en esa época, la cual implicó un aumento de la miseria de los trabajadores y el consiguiente menoscabo en la integridad física de los mismos, y de las mujeres y menores de edad, que por la práctica adoptada por los patrones, substituyeron a los mayores y la crítica formulada en contra de ella por los expositores de las doctrinas socialistas, a las que el marxismo calificó con el título de socialismo utópico, comenzó a llamar la atención de los gobernantes, a quienes la miseria y el daño en la salud de los hombres devino motivo de preocupación.

Tal preocupación, la cual surgió por los factores objetivos y subjetivos indicados, determinó que los Estados afectados por aquella situación, decretaran, con el carácter de leyes, una serie de medidas de protección a los trabajadores. Esas medidas consignaron diversas ventajas a la clase trabajadora en cuanto a que

prohibieron el trabajo de los niños menores de ocho a diez años; se prohibió, también; el trabajo nocturno a los niños, y en algunos casos a los jóvenes, ordenaron se otorgara a los niños el tiempo necesario para que concuerrieran a la escuela; señalaron el domingo, como día de descanso semanal; se establecieron reglamentos en relación a las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo, y en determinados casos, se autorizaron a los trabajadores para que vigilaran el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a los fines apuntados. Es verdaderamente abundante el número de leyes dictadas con el propósito indicado, por lo que citarlas de manera particular implicaría una tarea ciertamente extensa, circunstancia que obliga a formular siquiera la anterior referencia.

A pesar de que la reglamentación mencionada anteriormente presenta algunos caracteres del derecho del trabajo, la misma no configuró en el aspecto formal ni substancial, a este derecho, en razón de que estuvo inspirada, y así lo demuestran sus disposiciones, en propósitos y criterios asistenciales, cuya causa se ha referido, que no integraron derechos concretos y exigibles como garantías para la clase trabajadora. Así, en

cambio, dicha reglamentación expresó el reconocimiento, -- por una parte, de que el régimen individualista y liberal no produjo la libertad que predicaron sus expositores, -- y por otra, que como resultado de esa desigualdad, los patrones realizaban una explotación desmedida de aquella -- clase.

El desarrollo del pensamiento, que no -- habría de detenerse, y los movimientos revolucionarios -- europeos de la primera mitad del siglo XIX, constituyen -- el inicio y formación del derecho del trabajo. Desde luego ese inicio, cuyo punto de partida puede referirse a -- los movimientos revolucionarios indicados, implicó, como -- etapa, una lucha que se desarrolló en el aspecto ideológico en contra de la tendencia individualista y liberal -- y en el campo económico-social en contra del capitalismo -- y la política abstencionista del Estado. La lucha por el derecho del trabajo cuyo impulso, a manera de antecedente, radica en las medidas asistenciales decretadas que impu-- sieron la idea de otorgar a los trabajadores un trato más justo, se encauzó por dos senderos: El primero de ellos, -- fué el trayecto hacia el reconocimiento de la idea misma -- del derecho del trabajo, como instrumento tendiente a la -- humanización del derecho en las relaciones de trabajo. El

cambio, dicha reglamentación expresó el reconocimiento, -- por una parte, de que el régimen individualista y liberal no produjo la libertad que predicaron sus expositores, -- y por otra, que como resultado de esa desigualdad, los pa

El desarrollo del pensamiento, que no -- habría de detenerse, y los movimientos revolucionarios -- europeos de la primera mitad del siglo XIX, constituyen -- el inicio y formación del derecho del trabajo. Desde luego ese inicio, cuyo punto de partida puede referirse a -- los movimientos revolucionarios indicados, implicó, como -- etapa, una lucha que se desarrolló en el aspecto ideoló -- gico en contra de la tendencia individualista y liberal -- y en el campo económico-social en contra del capitalismo -- y la política abstencionista del Estado. La lucha por el -- derecho del trabajo cuyo impulso, a manera de antecedente, -- radica en las medidas asistenciales decretadas que impu -- sieron la idea de otorgar a los trabajadores un trato más -- justo, se encauzó por dos senderos: El primero de ellos, -- fué el trayecto hacia el reconocimiento de la idea misma -- del derecho del trabajo, como instrumento tendiente a la -- humanización del derecho en las relaciones de trabajo. El

segundo, fué el recorrido penoso para el logro de las --- instituciones y medidas concretas de aquel derecho. Estas surgieron a la realidad jurídica con una determinación -- efectiva del propósito asistencial que inspiró a los go-- bernantes a decretar las medidas de índole semejante, ha ciéndose preciso, por virtud de esa determinación, la --- conquista de las instituciones y procesos adecuados.

Por lo que respecta a los factores que influyeron en la formación y evolución del derecho del -- trabajo, de ellos sobresalen los de orden económico, a -- los cuales se hizo referencia en párrafos anteriores al -- comentar las consecuencias que produjo el régimen indivi- dualista y liberal.

Es conveniente destacar la importancia del movimiento obrero, como factor determinante en la for mación y evolución del derecho de trabajo. En efecto, al postular el régimen liberal, a manera de principios esen- ciales para la economía, la protección absoluta de la -- propiedad privada calificada como derecho natural del --- hombre y la consiguiente intervención del Estado para -- garantizarla e impedir cualquier acto que tendiera a obs- truirlo, evitó al través de la intervención del Estado, -

la organización de los trabajadores. En esas condiciones, el movimiento obrero tuvo que combatir esos postulados -- por los efectos negativos que los mismos producían en --- cuanto impedían, como se expresó, la organización de los- trabajadores y sus demandas sobre condiciones de prestación de servicios. El combate se libró en dos aspectos; el --- primero de ellos, la lucha para conseguir las libertades- de coalición y asociación profesional; y el segundo, la-- lucha, una vez conquistadas aquellas libertades, para obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En cuanto se lograron las libertades - de coalición y asociación profesional, los obreros, ante la negativa del Estado a dictar una reglamentación deta-- llada sobre condiciones de trabajo, se substituyeron a es- te para obtener del empresario mediante el pacto colec-- tivo y la presión de la huelga (como instrumentos adquiri- dos con lo cual surgió el derecho colectivo del trabajo), esa reglamentación que aquel ente público no dictaba y se negaba a dictar.

De esta manera, el movimiento obrero, - con apoyo en las libertades conquistadas, las cuales cons- tituyen las bases del derecho colectivo del trabajo, abrie

ron la puerta, cerrada por el régimen imperante, hacia la formación del derecho del trabajo del siglo XIX. Producto de ello y del pensamiento socialista como fuerza lanzada a la búsqueda del derecho del trabajo, lo constituyó el hecho de que los legisladores emprendieron la elaboración de un ordenamiento jurídico que alcanzó a la mayor parte de las instituciones que ahora integran al derecho del trabajo, aún cuando ese ordenamiento, por el régimen individualista y liberal vigente, estuvo enmarcado dentro del campo del derecho civil y regido por los principios de ese régimen.

La evolución del derecho del trabajo, el cual surgió en la época y por los factores citados, ha estado necesariamente determinada por el pensamiento social, económico y jurídico y por las condiciones reales en que se ha desarrollado la vida de los hombres, y por ello, las modificaciones que se han operado en aquel estatuto, obedecen, por adecuación, a los cambios que se han realizado en los hechos y en las ideas.

La época actual a pesar de los esfuerzos realizados para poner fin a la lucha de clases, no ha superado el problema que se conoce bajo el nombre-

de cuestión social, el cual afecta fundamentalmente, --- por sus efectos, a la clase trabajadora. Las necesidades económicas de esta clase tienen como origen causas semejantes a las señaladas como motivadoras de la aparición del derecho del trabajo, en cuanto a que las mismas subsisten como producto de la esencia y evolución del sistema capitalista de producción. El estudio de este sistema enseña, que desde su aparición se produjo una profunda división de la sociedad en dos clases principales, la burguesía y el proletariado. Es innegable que al lado de ellas, coexistan otras clases, también divididas, como son la clase campesina y la clase media, constituida -- ésta por diversos sectores, y es innegable asimismo, -- lo que implica una afirmación, que la aparición y progreso del maquinismo, la concentración del capital y las -- grandes fábricas, como fenómenos decisivos en la forma -- y régimen de producción capitalista, han provocado el -- surgimiento de dos grandes núcleos, los poseedores de -- esas máquinas y fábricas y la clase proletaria, compuesta por hombres que al través de un salario prestan su -- energía de trabajo. También es evidente, que la lucha -- que se libra actualmente, no tiene la finalidad que esa lucha perseguía en los siglos pasados, ya que ahora la -- pugna, lejos de pretender el predominio de una u otra cla

se, tiende a evitar la explotación de una clase por la otra, y quizá como finalidad última, la desaparición de ellas.

Estas someras consideraciones, imponen como conclusión que el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, no debe advenir de un régimen que proceda de los principios rígidos del sistema capitalista. El derecho del trabajo procura, apartándose de esos principios, remediar la injusticia producto de aquel sistema, al través del reconocimiento de un nuevo concepto del derecho y de las relaciones humanas.

Considerando lo expuesto anteriormente, se colige que la evolución y el desarrollo del derecho del trabajo ha tenido como causa motora la pugna existente entre el interés del empresario y el de la clase trabajadora; y que es precisamente el objetivo que persigue el interés de aquel sujeto y el de esta clase, que desde luego es diverso por su misma finalidad, lo que ha convertido, en ocasiones, dramática aquella pugna.

Esta cuestión, aún cuando indicada someramente, induce y plantea la relativa al equilibrio

entre el capital y el trabajo, fórmula en la cual está --
contenida toda la doctrina del derecho del trabajo. La --
expresión citada implica el interrogante, valga el térmi-
no, que podría formularse diciendo: qué es lo que corres-
ponde al trabajo y qué al capital ?. O de otra forma, qué
es aquello que debe proporcionarse al trabajo para obte-
ner respecto del capital, un equilibrio social y económi-
co ?. La respuesta a esta cuestión se logra al través de-
las instituciones del derecho del trabajo, que por su na-
turaleza dinámica, se adapta a las circunstancias en bus-
ca de la solución, en la medida en que aquéllas varían.

Estando integrado el derecho del traba-
jo con dos partes esenciales y siendo éstas, el núcleo, --
compuesto por el derecho individual del trabajo, el dere-
cho protector de las mujeres y de los menores y la previ-
sión social, y de otra parte la envoltura, constituida --
por el derecho colectivo y el derecho procesal que tienden
a asegurar la creación y efectividad de aquéllas, resulta
que el contrato colectivo tomado en cuanto su función y --
los caracteres que reviste, constituye la institución por-
la cual se obtiene la determinación no estatal de lo que --
corresponde a cada uno de los factores de la producción, o
lo que es lo mismo, se logra el equilibrio entre el capital
y el trabajo por ellos mismos; de acuerdo con ésto, se ha --
dicho que el contrato colectivo contiene el derecho impera-

tivo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo--
determinado, el equilibrio de los factores de la produc--
ción, capital y trabajo.

Así, el contrato colectivo de trabajo--
deviene en respuesta a la presencia de los diversos fac--
tores económicos señalados, cuyas exigencias obligan a --
fijar y uniformar las condiciones de trabajo a fin de evi--
tar el desequilibrio económico entre los factores de la --
producción. Aún más, el contrato colectivo constituye una
institución importante para la economía en general, por --
los efectos que es capaz de producir sobre ella, conside--
rándose por esa razón, un instrumento de orden social y --
económico.

Por otra parte, el contrato colectivo--
es el medio por el que se realizan las finalidades de ti--
po social propuestas por la asociación profesional en cuan--
to a que fija las condiciones de trabajo en la empresa, --
con la finalidad de elevar, en todos sus aspectos, el ---
nivel de vida de los trabajadores, o en otros términos, --
pretende como norma, regular las relaciones de servicios--
en el sentido más favorable a las necesidades de quienes--
prestan su energía de trabajo.

Finalmente, el contrato colectivo significa en el orden social un proceso de democratización del derecho en razón a que, por una parte, permite que sean los dos extremos de la relación de trabajo, los que fijan las condiciones a que habrá de quedar sujeta aquella, eliminando con ello su regulación unilateral por parte del empresario; y, por otra parte, aquel contrato originó la igualdad necesaria a los trabajadores relativa a la contratación, aboliendo privilegios establecidos por la voluntad, en algunos casos caprichosa del empresario.

El contrato colectivo es así, el instrumento por el cual el derecho modifica voluntariamente la economía, en contra del puro mecanismo de la oferta y de la demanda, actuando de acuerdo con un nuevo criterio de la Justicia fundado en la dignidad del hombre y en el equilibrio de intereses y armonía de los derechos y de las obligaciones de los factores o elementos subjetivos de la empresa.

IV.- VENTAJAS DE SU CELEBRACION.

El nacimiento del contrato colectivo significó una medida de progreso en la regulación de las

relaciones obrero patronales, efecto cuya realización de hecho es admisible, si se observan las ventajas que aquella institución implica para los dos miembros que intervienen en ella y para la sociedad en general.

En cuanto a los trabajadores, el maestro Mario De la Cueva ⁽¹⁵⁾; indica que: "La doctrina de principios de siglo señaló las siguientes ventajas:--" y al referirse a cada una de ellas menciona, en primer término, la relativa al mejoramiento de las condiciones de trabajo. En párrafos anteriores se hizo referencia a ella al hablar de las finalidades del contrato colectivo, por lo que basta, por ahora, el señalarla.

Otra de las ventajas consiste, y a --- ella se refiere el tratadista aludido ⁽¹⁶⁾, en el principio de igualdad, consignado en el Derecho Mexicano mediante disposición constitucional, a que dio origen el contrato colectivo.

(15) Ob. Cit. p. 468.

(16) Idem, p. 468.

Este principio, que implica uno de los anhelos de la clase trabajadora y una de las cuestiones esenciales del derecho del trabajo, propone, sin tener en cuenta cualidades personales, impartir idéntica protección al trabajador. Para ello, y sin perder de vista el sentido de igualdad y de democracia que inspira al derecho del trabajo, este estatuto considera al trabajador como una entidad abstracta.

Acorde con tal principio, y propósito que traduce, se dispuso en la fracción VII apartado "A", del artículo 123 Constitucional que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El principio enunciado y la disposición constitucional invocada, determinan la obligación de mantener y procurar iguales condiciones para todos los trabajadores. Ello excluye cualquier razonamiento que pretendiese que bastaría la identidad de salario para cumplir con el mandamiento constitucional, pudiéndose establecer en consecuencia, diversas ventajas económicas en favor de algún trabajador. Esto es inadmisibles, si la disposición constitucional se refirió, al través del principio, al salario -

fué porque se consideró a éste como la prestación funda-
mental, por lo que la interpretación correcta de aquel
principio implica que a trabajo igual en iguales circuns-
tancias, deben corresponder idénticas prestaciones.

El contrato colectivo de trabajo final-
mente, y así se expresa De la Cueva⁽¹⁷⁾, permite la creación
y organización de servicios sociales en favor de los traba-
jadores. Esta ventaja, tratándose del contrato individual -
de trabajo, no podría realizarse, en razón de que su con-
tenido tendría que resultar de la obligación contraída por
el patrón en favor de cada uno de los trabajadores a su
servicio, ejemplos: guarderías, clubes, deportivos, etc.

En torno a esta cuestión, Ernesto - - -
Krotoschin⁽¹⁸⁾ indica: "Las ventajas que la regulación
colectiva de las condiciones de trabajo ofrece a los tra-
bajadores son evidentes. Consisten, como ya se ha visto,
en el reemplazo de la negociación individual -que por regla
general no era una verdadera negociación- por la negocia-
ción colectiva a cargo de los sindicatos. Ello asegura al -
trabajador ciertas condiciones mínimas que son, como tales,
en general, las más favorables a que el trabajador puede---

(17) Idem, p. 469.

(18) KROTOSCHIN, Ernesto. "Tratado Práctico de Derecho del-
Trabajo". Vol. II, Buenos Aires, 1963, p. 726.

aspirar en el momento de celebrarse la convención". Las -- ideas apuntadas por el autor mencionado, son evidentes, -- por su contenido, en cuanto a las ventajas que representa-- para los trabajadores la regulación colectiva.

A pesar de los múltiples beneficios -- que los empresarios obtenían del contrato individual en -- cuanto a que les permitía imponer su voluntad; cuando las-- demandas de los trabajadores aumentaron y el movimiento -- obrero tomó fuerza al través de las asociaciones profesio-- nales y las huelgas, se dieron cuenta aquéllos que el con-- trato colectivo representaba ventajas considerables. De -- acuerdo con ellas, el contrato colectivo originó la paz en la empresa ya que al celebrarse por un período de tiempo,-- durante el transcurso del mismo se eliminan, en condicio-- nes normales, los conflictos; por otra parte, la uniformidad en lo posible de las condiciones de trabajo arroja benefi-- cios a las empresas en la medida en que permite prever la-- situación económica de las mismas. Estas y otras ventajas-- contribuyeron al impulso del contrato colectivo, momentá-- neamente detenido por la resistencia de los empresarios.

El profesor Ernesto Krotoschin⁽¹⁹⁾, ya

(19) Idem. p. 727.

citado, después de indicar las ventajas del contrato colectivo en favor de los obreros, se refiere a las que representa para el otro miembro de esta institución en cuanto expresa: "pero la convención colectiva trae ventajas también para el lado patronal. Por la invariabilidad y uniformidad principal de las condiciones mínimas de trabajo, que por regla general se establece por un lapso determinado sin que normalmente haya que temer perturbaciones de la paz industrial durante ese tiempo, se asegura al patrono (empresario) una cierta base para sus cálculos y planes económicos, haciendo imposible, en particular la competencia originada en el pago de salarios más bajos. La consecución y garantía de un cierto estado de paz social dentro de las actividades comprendidas en la convención, llega a ser así una de las finalidades principales de ésta, la que sobre todo debe importar a los patronos y hacerles deseable la existencia de convenciones colectivas".

V.- IMPORTANCIA Y FUTURO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Si se invoca el aspecto principal del contrato colectivo de trabajo, el cual, según se expresó, tiende al mejoramiento real de las condiciones de trabajo-

de los obreros, ello permite apreciar la importancia que -
reviste esta institución en cuanto al papel que desempeña.
A dicha apreciación y a la conclusión que la misma conduce,
contribuyen también, el principio de igualdad y la democra-
tización del Derecho del Trabajo que se obtuvo con el con-
trato colectivo.

El papel que desarrolla el contrato de
referencia y la importancia del mismo, funcionan en diver-
sos aspectos. De acuerdo con esa indicación, el contrato -
colectivo constituye, por una parte, el medio para concre-
tizar las disposiciones del derecho del trabajo, las cua-
les descienden del terreno abstracto, en cuanto son normas
legales, al terreno concreto delimitado en el contenido de
aquel contrato. Por otra parte, tiene este contrato como -
finalidad, el mejorar en beneficio de los trabajadores el
derecho establecido en las disposiciones legales, finali-
dad que lo convierte en mecanismo de progreso para quienes
prestan su energía de trabajo. La naturaleza variante de -
las condiciones económicas del medio en que se vive, impo-
ne la necesidad de amoldar las condiciones de trabajo a la
constante transformación de aquellas condiciones, y ante -
la insuficiencia de la Ley, que por su lentitud, no resul-
ta el medio adecuado para efectuar ese amoldamiento, surge

el contrato colectivo como instrumento eficaz a la realización de aquel efecto, ya que fácilmente se amolda a las necesidades del momento, dado que basta la voluntad de ambas partes para la modificación de su contenido.

Finalmente, el contrato colectivo viene a ser el complemento necesario de la asociación profesional, en razón de que las finalidades principales de ésta, se llevan al cabo al través de aquél.

El Licenciado J. Jesús Castorena (20), - al referirse a la importancia del contrato colectivo dice: " siguen considerándose las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo, como la parte medular del contrato colectivo. Por más que se transforme la institución, ese núcleo de especificaciones, seguirá representando para el conglomerado obrero, el beneficio más grande, más inmediato y más perceptible del contrato colectivo". Huelga cualquier comentario al párrafo transcrito por la claridad con que está concebido.

(20) CASTORENA, J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero", México, D. R. p, 659.

CAPITULO II

Análisis de la estructura del Contrato Colectivo de Trabajo.

- I.- Los autores del contrato colectivo de trabajo.
- II.- Formas de advenimiento a la vida jurídica del Contrato Colectivo.
- III.- Caracteres del contrato colectivo de trabajo.
- IV.- El contenido del Contrato Colectivo.
- V.- Especies del Contrato Colectivo.

Aun cuando ajeno al análisis de la estructura del contrato colectivo de trabajo, el termino de esta figura, por los intentos realizados para variarlo, merece en vista de la circunstancia apuntada, formular en torno a él una breve consideración.

El empleo de la locución, contrato colectivo de trabajo, históricamente es explicable. Advino esta institución en el siglo XIX dentro de la órbita del derecho civil, cuya doctrina en esa época afirmaba, como fuentes fundamentales de las obligaciones, el Contrato y la Ley. De esta figura, se dijo, que era producto de un acuerdo de voluntades entre un empresario y un grupo de trabajadores. Por tanto, al presentarse como un acuerdo de voluntades se afirmó que la fuente de las obligaciones asumidas, era un contrato, porque de otra manera no podrían producirse los efectos.

El término colectivo se empleó por reflejo de la participación de una colectividad humana del lado de los trabajadores.

De lo expuesto se concluye que el término, -- Contrato Colectivo de Trabajo, en el origen de esta institución fué necesario.

No obstante la explicación histórica, -- han sido varios los intentos para variar aquel término. Se afirma, con suficientes razones técnicas, que actualmente es inadecuado.

Así, el Licenciado Maximiliano Camiro⁽²¹⁾ al ocuparse del término en cuestión, recoge la opinión de A. Rouast, quien expresa: "... se ha dicho muchas veces -- y lo repetiremos aquí, el término Contrato Colectivo de -- Trabajo, ha sido muy mal escogido, porque su laconismo --- puede inducir a error..." El tratadista mexicano Mario --- de la Cueva⁽²²⁾, a su vez indica que el profesor francés - León Duguit sostuvo que era urgente, a propósito de la concepción del llamado Contrato Colectivo de Trabajo, variar su denominación para sustituirla por la de convención colectiva de trabajo.

La especial estructura de la legislación en España, determinó que los tratadistas de ese País em---plearan, según la institución jurídica considerada, diversas denominaciones. Se refieren, por tanto, a: Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Bases Convencionales - Plurales de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Bases de

(21) CAMIRO, Maximiliano, "Ensayo Sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, México, D.F., p. 22.

(22) Ob. Cit. Tomo II, p. 467.

los Jurados Mixtos del Trabajo.

En el Derecho Mexicano, el único intento para modificar aquel término, pero referido al contrato colectivo obligatorio, se registró en las denominadas tarifas mínimas de la Industria Textil y en la convención colectiva de trabajo y Tarifas Mínimas de aplicación en la República, para las Fábricas de Hilados y Tejidos, de 1912 y 1924, respectivamente.

La divulgación del término contrato colectivo de Trabajo y su inclusión en la Ley Federal del Trabajo y en leyes anteriores a ésta, obliga, especialmente en México, a utilizar aquel término.

En favor de su empleo se pronuncia el distinguido profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal⁽²³⁾, al expresar: "...a pesar de la sobrada razón que asiste a la crítica creo conveniente que, por la razón práctica de facilitar la inteligencia y comprensión de las exposiciones, debemos adoptar la denominación de "Contrato Colectivo de Trabajo", por ser aceptada por nuestra Ley y en nuestro medio.."

(23) CEPEDA VILIARREAL, Rodolfo, "Segundo Curso de Derecho del Trabajo", México, D.F., 1960, p. 4

I.- AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO.

El recorrido de la legislación extranjera -- demuestra, que en las viejas leyes de Alemania, Estados -- Unidos, Inglaterra y Francia, se admitieron contratos co-- lectivos celebrados, del lado de los trabajadores, por gru-- pos carentes de personalidad jurídica. Ejemplo de ello, la Ley Francesa de 25 de marzo de 1919.

En el derecho mexicano, de la definición -- proporcionada en el artículo 42 de la Ley Federal del Tra-- bajo se deriva que el contrato colectivo, del lado obrero, puede únicamente celebrarse por una asociación profesio-- nal.

La solución del legislador mexicano, evi-- dentemente es justificada. La doctrina del derecho civil -- sobre el contrato colectivo, dispuso, que podía celebrarse, de parte de los trabajadores, por un grupo o por una asocia-- ción con personalidad jurídica.

El profesor belga, Charles de Vischer cita-- do por De la Cueva⁽²⁴⁾, afirmó insistentemente que el con-- trato colectivo sólo cobraba autoridad al través de una --

(24) Ob. Cit., Tomo II. p. 485.

asociación profesional. Para apoyar su afirmación, indicó, que la intervención de un grupo carente de personalidad jurídica en la celebración de un contrato colectivo, se resolvía, del análisis del efecto creado, en una serie de disposiciones comunes a contratos individuales, ó en otras palabras sólo se producen relaciones individuales, sin que haya sujeto propio de los derechos y obligaciones establecidos en el Contrato Colectivo pretendido. Para evitar esto, es necesario que adquiriera vida jurídica, y ello sólo se logra cuando se celebra con una o varias asociaciones obreras revestidas de personalidad jurídica y por tanto, sujetos de derechos y obligaciones capaces de reclamar su cumplimiento.

En cambio, la disposición legal citada, permite en México que el otro autor del contrato colectivo sea uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales. En cuanto a este autor, en las viejas legislaciones de España e Italia se exigía la intervención de un sindicato patronal. Esta exigencia se fundaba en el ámbito de aplicación del contrato colectivo pues sus cláusulas habrían de aplicarse a todos los patronos de la categoría profesional o de la delimitación territorial.

La capacidad de la asociación profesional

obrera, a quien pertenece la facultad de celebrar el contrato colectivo, deriva, según la legislación laboral de México, del cumplimiento de los requisitos, tanto de constitución, como de registro. Este cumplimiento determina que el sindicato obrero adquiera vida jurídica. Esa capacidad, que podría denominarse capacidad de derecho del trabajo, comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros, de contratación colectiva y de acción procesal.

Cuestión paralela a la capacidad del sindicato obrero, es la relativa a la representación legal del mismo. En relación a ella el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato será ejercida por el presidente de su directiva o comité, o por la persona que aquélla o éste designen". Por otra parte, el artículo 44 del ordenamiento legal indicado establece que: "...Los representantes del sindicato justificarán su personalidad para celebrar el contrato colectivo, por medio de sus estatutos o por el acta de la asamblea que asilo haya acordado.." Este último precepto, por la formalidad imperativa que contiene, será el aplicable, cuando se trate de determinar la representación para celebrar el con

trato colectivo. Se refiere el otro precepto citado a la capacidad procesal o representación en juicio o fuera de éste, que no comprende la facultad de celebrar aquel contrato.

Si intervienen en la celebración del contrato colectivo uno o varios patronos, actuando individualmente, la representación se acreditará, según el artículo 44 citado, conforme al Derecho común. Cuando lo celebren uno o varios sindicatos patronales, se justificará la representación de acuerdo con el precepto referido.

El principio de la sindicación plural -- contemplado del lado de los trabajadores, según expone De la Cueva ⁽²⁵⁾, permite, siempre que se cumplan ciertos requisitos, la formación de varios sindicatos en la misma -- región, empresa o industria. Aceptado este principio por la Legislación del Trabajo mexicana, se plantea la cues---tión relativa a determinar qué sindicato tiene derecho a -- celebrar el contrato colectivo.

La solución a ello la apunta el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual también encuen

(25) Idem, p. 633.

tra su apoyo el principio enunciado. Este precepto prevé dos hipótesis: empresa en la que existen varios sindicatos formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades y empresa en la que, por la índole de sus actividades, existen sindicatos que representen a cada una de las diferentes profesiones. Como factor de terminante prevalece, en la primera, el criterio de las mayorías y en la segunda, el de la representación profesional.

Si la controversia en torno al derecho para celebrar el contrato colectivo se establece entre sindicatos de empresa; entre sindicatos de industria; entre éstos y aquéllos; o, entre un sindicato de empresa y un sindicato de industria, se resolverá aplicando el criterio de las mayorías. Al sindicato que cuente con la mayoría de trabajadores de la negociación, le corresponde el derecho a celebrar aquél contrato. También se aplicará este criterio para resolver la disputa entre sindicatos-gremiales que agrupen a todos los trabajadores de un mismo oficio. Entonces el contrato colectivo se celebrará con el mayoritario.

En cambio, si la controversia se plantea -

entre un sindicato de empresa y un sindicato gremial, -- éste tiene derecho a celebrar contrato colectivo respecto a los miembros de la profesión representada en el sindicato: y el de empresa, a su vez, el derecho de celebrar lo para los demás trabajadores de la negociación que no formen parte de aquella profesión. En la conclusión, opera el criterio de la representación profesional en cuanto protege el interés del sindicato gremial.

Cuando en la empresa concurre un sindicato por cada profesión, el contrato colectivo deberá cele---brarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. De no lograrse el acuerdo, el -sindicato correspondiente a cada profesión celebrará un-contrato colectivo. Esta solución se inspira en el cri---terio de la representación profesional y se deriva del -artículo 43 de la Ley.

Puede darse el caso de que un sindicato de industria o de empresa, que pugne con un sindicato gre---mial, cuente con obreros de la misma profesión de aque---llos que agremia el último. La solución a este problema, la indica J. Jesús Castorena⁽²⁶⁾, que fundándose en el -
(26) Ob. Cit. p. 723.

criterio de las mayorías, dice: "...si el sindicato de empresa o de industria tiene mayor número de los trabajadores del oficio que prestan sus servicios a la negociación, que el que suma el profesional, se pierde para éste el derecho de obtener el contrato colectivo; no si la mayoría corresponde, al segundo, pues entonces conserva y puede ejercitar ese derecho..."

Otra cuestión es la que ofrece la determinación del sindicato titular del contrato colectivo, problema que se conoce, también, como el de la titularidad del contrato colectivo. Un cambio de mayorías en relación al sindicato contratante provocaría esa cuestión.

En efecto, puede suceder que un sindicato, al momento de celebrar el contrato colectivo sea mayoritario, pero transcurrido cierto tiempo, otro sindicato cuente con mayor número de trabajadores que aquél.

La controversia se resuelve considerando las reglas aplicables a la celebración del contrato colectivo. De ello deriva que el titular del contrato colectivo no es, necesariamente, quien lo celebró, sino el sindicato mayoritario. De no ser así, una minoría que se

apresuró a asociarse, regiría eternamente las condiciones de trabajo de una mayoría también agrupada. El derecho del trabajo exige que la representación de los trabajadores radique en la mayoría.

II.- FORMAS DE ADVENIMIENTO A LA VIDA JURIDICA.

DEL CONTRATO COLECTIVO.

La libertad e igualdad de las fuerzas sociales, postuladas como principios por el régimen individualista y liberal, determinaron la independencia de aquellas fuerzas frente al Estado y la imposibilidad de imponer al patrón la celebración del contrato colectivo. Este en todo caso, debía surgir de un acuerdo entre los factores de la producción.

El derecho mexicano del trabajo rompió esas ideas, El principio de la igualdad de salario obligó al legislador a establecer los medios necesarios para hacerlo efectivo. El contrato colectivo resultó ser el medio adecuado. Tampoco era posible dejar su celebración al arbitrio del empresario; había entonces que imponerle la obligación de celebrarlo.

El primer párrafo del artículo 43 de la --

Ley dice: "...Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar -- con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo...." El precepto produjo un cambio trascendental en cuanto al origen de las relaciones colectivas de trabajo. Devino -- obligatoria la celebración del contrato colectivo para -- el empresario, pero no es obligatorio determinado contenido.

De lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos formas o procedimientos para el advenimiento a la vida jurídica del contrato colectivo -- de trabajo: la formación voluntaria y el establecimiento impositivo mediante sentencia colectiva que pronuncie la autoridad.

La primera de esas formas deriva de los artículos 42 y 43 de la Ley. El empresario puede de manera voluntaria otorgar con la asociación profesional el contrato colectivo. Esta forma constituye la manera natural de celebración del contrato colectivo, en cuanto a que -- descansa en el simple acuerdo entre trabajadores y patrones. No obstante las circunstancias derivadas del ejercicio del derecho de huelga, el contrato colectivo que pa-

ra ponerle fin se celebre, se reduce en cuanto a su advenimiento, a la formación voluntaria indicada; la voluntad de trabajadores y patronos determina, en última instancia, el contrato colectivo.

La segunda forma o procedimiento opera cuando las partes no se ponen de acuerdo para celebrar el contrato colectivo. Deriva del artículo 570 de la Ley. Este precepto autoriza a los sindicatos, ante la negativa del empresario, el ejercicio de las acciones que tiendan al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Surge el conflicto colectivo de naturaleza económica que culmina en el laudo o sentencia colectiva, fijándose en ésta, por las autoridades de trabajo, las cláusulas del contrato colectivo.

Podría argumentarse, mediante una interpretación gramatical, que el artículo 570 de la Ley, concede a los patronos y trabajadores iguales acciones. Tal interpretación es inoperante. Los trabajadores no están obligados a celebrar contrato colectivo, ni los patronos tienen derecho para exigir su celebración. La ausencia de este derecho, cuya existencia supone el ejercicio de toda acción, determinaría la improcedencia de la que

plantearan los patronos para obtener la celebración del contrato colectivo. Además, los derechos son concedidos por las normas sustantivas, no por las adjetivas, Ciertamente es que el artículo 570, otorga al empresario acción para obtener nuevas condiciones de trabajo cuando la norma sustantiva concede el derecho.

El Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal (27) después de enunciar, de manera interrogante, la falta de acuerdo entre las partes para celebrar el contrato colectivo, expresa: "...Entonces surge la controversia, surge el conflicto colectivo de naturaleza económica que tendrá que resolver la autoridad competente, procurando primero, rehacer la voluntad de las partes para que lleguen a un acuerdo sobre las estipulaciones que deben pactarse en el contrato colectivo. Este esfuerzo de la autoridad competente tratando de rehacer la voluntad y solucionar el conflicto, se lleva a efecto en el período conciliatorio; y sólo en el caso en que no logre solucionar el conflicto mediante este esfuerzo, la autoridad legal competente tendrá que substituir la voluntad faltante en las partes para llegar a un acuerdo sobre las estipulaciones que deben pactarse en el contrato colectivo, pronunciando un laudo que recibe el nombre de sentencia-

(27) Ob. Cit. p. 83.

o laudo colectivo..."

III.-CARACTERES DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Contrato Colectivo como unidad, supone la existencia de algunos caracteres que contribuyen para determinarle, en el derecho mexicano, una fisonomía propia. Funcionan o valen en la legislación mexicana. Su aplicación a otros países está condicionada a la vigencia de principios jurídicos análogos.

De la definición que del contrato colectivo proporciona el artículo 42 de la Ley, se desprenden los siguientes caracteres o maneras de ser del mismo:

1).- Es un contrato normativo por cuanto establece las condiciones generales según las cuales deben prestarse los servicios. Esas condiciones pasan a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. El contrato colectivo constituye una norma aplicable en la empresa a todos los trabajadores que presten sus servicios en la misma. Sin embargo, según el artículo 48 de la Ley, se podrá exceptuar de esa aplicabilidad a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados

de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

2) - Es un contrato sinalagmático si de él se derivan derechos y obligaciones concretas para ambas partes. Ejemplo de ello:

La cláusula que obliga al empresario a separar a un trabajador cuando éste deje de pertenecer al Sindicato y la que fije las sanciones para la parte que viole las estipulaciones de aquel contrato.

3).- Es un contrato profesional. Tiende a regular los intereses colectivos profesionales representados, respectivamente, en la asociación de trabajadores en el patrón o agrupación patronal. Por tanto, el contrato colectivo establece el equilibrio entre los dos factores sociales, armonizando los intereses del trabajo con los del capital.

En torno a los caracteres del contrato colectivo, Mario de la Cueva⁽²⁸⁾, desarrolla un amplísimo estudio. Refiere esos caracteres, unos al contrato colec

(28) Ob. Cit. Tomo II, p. 560.

tivo considerado en sí mismo y los denomina caracteres generales de este contrato, otros, al elemento normativo llamándolos caracteres especiales de dicho contrato.

En los primeros menciona: La intervención necesaria del sindicato obrero en la celebración del contrato colectivo; la obligación que tiene el empresario - de celebrarlo; y, las maneras por las que adquiere vida jurídica el contrato colectivo. A estos caracteres se - hizo mención anteriormente, pero sin considerarlos como tales. Sin embargo, el comentario realizado, para no incurrir en repeticiones inútiles, es aplicable a este tema.

En los caracteres especiales del elemento normativo comprende: 1o. La aplicabilidad del contrato - colectivo a todos los trabajadores de la negociación: - 2o.- La inmediatez o vigencia automática del contrato - colectivo; 3o.- La inderogabilidad o vigencia incondicio nada del contrato colectivo; y 4o.- La minuciosidad del contrato colectivo.

En cuanto al primero de los caracteres ci

tados señala: (29) "El contrato colectivo europeo regía para los miembros de la asociación profesional que lo pactó, el nuestro (contrato colectivo mexicano) vale para todos los trabajadores de la empresa o empresas -- que abarca; aquél era un contrato para la asociación, éste es un contrato para la empresa.." Invoca para fundar la conclusión el primer párrafo del artículo 48 de la Ley. Ese párrafo dispone: "...Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas -- que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado..."

El fundamento constitucional de ese precepto y por tanto del carácter apuntado, se encuentra en el principio de la igualdad de salario. (fracción -- VII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional). Este no regía en la legislación extranjera. El derecho mexicano sintió la necesidad de realizarlo; para ello el legislador consideró que habría que extender el contrato colectivo a todos los trabajadores de la misma em presa que se encontraran en igualdad de condiciones.

(29) Idem, p. 565.

En la extensión del contrato colectivo tuvo en cuenta la Ley, el respeto de los derechos e intereses legítimamente adquiridos. El interés colectivo debe coordinarse con el individual, lo que elimina la subordinación caprichosa de cualquiera de ellos. Este propósito quedó expresado en los artículos 43 y 49 de la Ley. Establece el primero que el contrato colectivo "...no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa...". Y el segundo que: "...La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato..".

Respecto al segundo de los caracteres apuntados, el autor citado dice: (30) "...Una vez celebra-

(30) *Ibidem*. p. 568.

do el contrato colectivo, produce efectos inmediatos -- o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, quiere decir, las cláusulas del contrato colectivo pasan, de pleno derecho y sin necesidad de ningún -- acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo, o bien, el contenido de los -- contratos individuales queda modificado o ajustado al -- contenido del contrato colectivo.."

A pesar de que esta característica --- no está expresamente señalada en la Ley, su existencia, sin embargo, puede fundarse en lo que dispone aquélla -- en los artículos 17, 42 y 45. El segundo de ellos pre--- vé que el contrato colectivo tiene por objeto estable--- cer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo. Este no puede ser otro que el referido -- en el artículo 17. El tercer precepto dispone que el -- contrato colectivo surtirá efectos legales a partir --- del día en que quede depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La fecha del depósito determina -- que a partir de ese momento puede exigirse su cumpli--- miento, y, por tanto, exigirse el ajuste de los contratos individuales al contenido del contrato colectivo.

Por lo que hace al carácter apuntado-

en tercer término, el autor indicado expone⁽³¹⁾ "...Tampoco se encuentra en la Ley precepto alguno acerca de la inderogabilidad o vigencia incondicionada del contrato colectivo de trabajo, pero no puede existir duda sobre la regla. El principio es corriente en el derecho extranjero y la mayoría de las legislaciones, Francia la primera, contiene un precepto expreso..."

Los tratadistas de derecho civil de principios de siglo se esforzaron para fundar la inderogabilidad del contenido del contrato colectivo. En el derecho mexicano del trabajo, la base de la característica anotada es posible encontrarla en el artículo 48 de la Ley. Este precepto dispone en su primera parte que: "...las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado..." Lo categórico del mandato legal parece que no permite derogación alguna e indica la vigencia incondicionada de las estipulaciones del contrato colectivo. Afirmar lo opuesto, es contrario a la esencia y fines del contrato colectivo. Conduce además, a negar su validez.

(31) Idem. p. 568.

En relación con el último carácter, el autor citado (32) expresa: ".La doctrina italiana distinguió entre contrato colectivo de trabajo y contrato tipo: El contrato colectivo es la institución que fija normas generales y abstractas que deberán individualizarse en los contratos singulares de trabajo. El contrato tipo a diferencia de aquél, contiene las cláusulas individualizadas de los contratos singulares de trabajo, de tal manera que, en última instancia, es la suma de los contratos individuales.."

De lo que caracteriza a cada uno de esos contratos, deriva, dice De la Cueva⁽³³⁾, "...Una consecuencia importante: Cuando se celebra un contrato colectivo, es necesario, en ocasión de cada contrato individual de trabajo, individualizar las normas generales y abstractas; pero, si lo que se tiene a la vista es un contrato tipo, lo único que falta es iniciar la prestación del servicio, pues todas las cláusulas del contrato individual de trabajo se encuentran perfectamente delimitadas.."

Comparando esos contratos con el contrato colectivo mexicano, se advierte que éste se ase-

(32).- Idem. p. 569.

(33).- Idem. p. 569.

meja al denominado contrato tipo. Esa semejanza radica en la minuciosidad del contenido. Esta característica en el contrato mexicano excluye la necesidad de individualizar en los contratos individuales, en razón de -- que ya lo están, las normas que aquél contiene. A estas normas, en cuanto son un conjunto de tipos, deben acomodarse los contratos individuales.

IV.- EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La materia del contrato colectivo o la serie de cláusulas que contiene o lo integran, constituyen el contenido de este contrato. La doctrina extranjera elaboró interesantes estudios en torno al contenido del contrato colectivo. Ello obliga a referirse a la doctrina de los principales tratadistas que se -- ocuparon de tal cuestión.

Philipp Lotmar, citado por De la Cueva⁽³⁴⁾, expresó que tres grupos de normas integran el contrato colectivo. Al primer grupo se refirió con el nombre de "disposiciones transitorias" y en él comprendió a aquellas cláusulas que se conciertan con motivo-

(34) Idem. p. 593.

de un contrato colectivo. Como objeto de ellas señaló, la terminación de una huelga o paro, la eliminación de un boicot realizado por cualquiera de las partes, la reinstalación de trabajadores despedidos y las relativas a otras circunstancias. En el segundo grupo que denominó "disposiciones que se refieren al contrato colectivo de trabajo considerado en sí mismo", aludió, con el propósito de caracterizarlas, a las normas relativas a la vida e imperio del contrato colectivo. En ellas consideró a las que se refieren al principio, duración y terminación del contrato. También citó a las normas cuya función sea la de asegurar la efectividad de la institución y a ciertas normas, que, para resolver los conflictos que se susciten, establecen la constitución de comisiones. En el último grupo, al que denominó "normas sobre las condiciones generales de trabajo" mencionó las normas o condiciones que servirán de base para la prestación de los servicios. De esos grupos, dijo, el primero puede no existir, los restantes, agregó, forman parte del contenido esencial del contrato colectivo; su ausencia determinaría la inexistencia de este contrato. El segundo grupo se distingue del último en cuanto a que éste es el núcleo y aquél su envoltura.

Al comentar el Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal⁽³⁵⁾ el contenido del contrato colectivo expresa: "...La mayoría de los tratadistas, con Lotmar-Reynaud, distinguen las cláusulas que se refieren a las condiciones de trabajo propiamente dichas, y que denominan núcleo del contrato colectivo, de las cláusulas que tienen por objeto asegurar en lo posible la aplicación del contrato colectivo a las que designan la envoltura protectora..." Agrega que: "en esta misma materia, DE VISSCHER, hace una clasificación más detallada y distingue: 1).- Las disposiciones preliminares; 2).- Las cláusulas que tienen por objeto directo la reglamentación general de las relaciones profesionales; 3).- Las cláusulas destinadas a garantizar la ejecución del contrato colectivo; y, por último, 4).- Las cláusulas que fijan la duración del contrato colectivo, la extensión territorial en que surten sus efectos y las condiciones que deben seguirse para la renovación de tal contrato..."

Los autores alemanes KASKEL y HUECK-NIPPERDEY, citados por De la Cueva⁽³⁶⁾, expresaron que

(35) Ob. Cit. p. 10.

(36) Ob. Cit. p. 595.

el contrato colectivo consta de tres partes: 1).- La envoltura, que comprende las reglas relativas a la forma, duración, revisión y terminación; 2).- El elemento normativo -- formado por el conjunto de normas que tienden a regular los contratos de trabajo, que son, según dijo KASKEL, "todas -- aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo"; 3).- El elemento obligatorio, del cual expresó HUEK-NIPPERDEY, "..está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que -- contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo..." La primera y tercera parte, agregaron los autores aludidos, configuran el marco que recibe y asegura la efectividad de la segunda. Al lado de los tres, dijeron, es posible la existencia de una cuarta parte de naturaleza accidental u ocasional.

En el derecho mexicano pocos son los autores que se han ocupado del estudio del contenido del contrato colectivo. La doctrina de quienes se han referido a él, no es uniforme, En cambio, en este aspecto, la doctrina extranjera, muestra una gran uniformidad. De sus expositores, las ideas de KASKEL y HUEK-NIPPERDEY revelan, con la claridad necesaria, el contenido del contrato colectivo. Por ello, esas ideas, con alguna modalidad, servirán de apoyo para --

considerar el contenido de aquel contrato en el Derecho-- del Trabajo de México.

De acuerdo con lo dicho, el contrato--- colectivo de trabajo consta de los siguientes elementos:-- 1.- La envoltura; 2.- el elemento obligatorio; 3.- el --- elemento normativo; y 4.- las cláusulas accesorias o even tuales.

El primer elemento, o sea la envoltura, comprende las normas relativas al principio, duración, -- revisión y terminación del contrato colectivo. También -- se refiere este elemento al imperio de la institución. -- Este aspecto se relaciona con el campo de acción de aque-- lla figura, es decir, a la empresa o empresas en que ha-- brá de regir. Ambos aspectos, vida e imperio, constituyen la parte externa del contrato colectivo.

El elemento obligatorio está formado -- por las reglas que, según expresó HUECK-NIPPERDEY (36 Bis) "fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada -- una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo." Establecen los derechos y obligaciones que adquie-- ren sus autores. Como ejemplo, pueden citarse las cláusu-- (36 Bis) Idem. p. 595.

las de exclusión y preferencia sindical.

El elemento normativo se refiere a las cláusulas que determinan las condiciones que habrán de regir la prestación individual de los servicios. Son aquellas cláusulas de las que dijo KASKEL⁽³⁷⁾ "...pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo." Fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, la intensidad y calidad del trabajo, el monto de los salarios y en general las obligaciones que adquiere el empresario para con cada trabajador y las que son a cargo de cada uno de ellos frente al empresario.

Por último, el cuarto elemento se compone de ciertas cláusulas de naturaleza eventual o accidental que se convienen en ocasión de un contrato colectivo. A este elemento (expresaron los autores alemanes citados) aludió LOTMAR en lo que denominó disposiciones transitorias. En realidad esas cláusulas, por el carácter indicado, no forman parte del contrato colectivo.

Es posible que la envoltura no conste de manera expresa. En esta hipótesis, las normas legales suplirían la omisión; por lo que el contrato colectivo --

(37) DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p. 595.

quedaría integrado en cuanto a ese elemento con las disposiciones de la Ley. Esta establece en el artículo 45, que el contrato colectivo producirá efectos legales desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes. Prevé también, en el artículo 56, la revisión total o parcial de dicho contrato y señala los procedimientos para tal efecto. Determina asimismo, en el artículo 57, las causas que producirán su terminación. La necesidad de que se mencione, aún cuando de manera tácita, el campo de acción del contrato colectivo, es indiscutible. No tendría sentido el contrato colectivo celebrado para regir en una empresa que no existe o que no lo ha negociado, o que no forman parte del sindicato de patronos que lo celebró, o que no está obligada por decreto o por Ley a acatarlo.

Tautológico es, por su objeto o función, afirmar el carácter esencial del elemento normativo.

Dispone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que en el contrato colectivo se fijarán: -- I.- El monto de los salarios; II.- Las horas de trabajo; -- III.- La intensidad y calidad del trabajo; IV.- Los descansos y vacaciones, y V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

J. Jesús Castorena (37 Bis), al considerar el contenido del contrato colectivo según la Ley, clasifica, con base en las disposiciones legales las estipulaciones que se pactan en un contrato colectivo, en obligatorias y potestativas. De las primeras dice que son aquellas "que necesariamente, por disposición inexcusable de la Ley, tienen que hacerse contener en el contrato". Cuenta entre ellas, las relativas al monto de los salarios, horas de trabajo, la intensidad y calidad de éste, los descansos y vacaciones, el ámbito de vigencia, el tiempo de duración o la modalidad a que está sujeta la celebración del contrato. A las segundas alude cuando expresa "...de las cuales algunas las indica, directa o indirectamente el Legislador." Entre ellas menciona la cláusula de exclusión, la creación de comisiones mixtas y la designación de delegados sindicales para atender cierta clase de problemas.

En relación al artículo 47 de la Ley, De la Cueva (38) plantea una interesante cuestión, Después de estimar que las cláusulas relativas a las cuatro primeras fracciones del citado precepto son esenciales, agrega que: "...Una vez que las partes se ponen de acuerdo sobre-

(37 Bis) Ob. Cit. p. 677.

(38) Ob. Cit. p. 60.

dichas cláusulas, el contrato colectivo adquiere existencia jurídica, o mejor, no necesita de otras cláusulas para tener existencia jurídica. Se podría afirmar que dichas cláusulas a los ojos de la Ley, constituyen el contenido indispensable del contrato colectivo; si faltan, la institución está incompleta, pero una vez dadas, el contrato colectivo, aún insuficiente en su contenido, está formalmente completo..". Son correctas las consideraciones de De la Cueva. El fundamento de ellas se desprende de la exégesis del precepto legal aludido. Sirve de apoyo también, el mandato legal que prevé los requisitos formales a que está sujeta la celebración del contrato colectivo. Por tanto, convenidas las condiciones de las fracciones legales y cumplidos los requisitos de forma, el contrato colectivo es completo.

V.- ESPECIES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Según se expresó en párrafos atrás, el contrato colectivo se caracteriza por ser un contrato de empresa; lo que significa que sus disposiciones se extiendan a todos los trabajadores que laboren en ella, salvo aquellas personas que según el artículo 48 de la Ley, de esa extensión se podrán exceptuar.

Esa circunscripción del ámbito de vigen
cia representada por la empresa, delimita la función de --
los beneficios alcanzados en favor de los trabajadores --
con la celebración del contrato colectivo. El derecho co-
lectivo del trabajo no agota ahí sus propósitos. Por ----
el contrario pretende la unificación nacional de las con-
diciones de trabajo. Este objetivo producirá, lo que tam-
bién se propone aquél derecho, la igualdad y mejoría de --
los beneficios para todos los trabajadores, la estabilidad,
en el nivel referido, de las condiciones de trabajo, la --
unidad de los trabajadores de diversas empresas, ligadas--
por un factor económico común y evitar la concurrencia --
desleal entre los empresarios.

La legislación laboral mexicana conscien
te de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, preten
de alcanzar los propósitos enunciados al través del contra
to colectivo obligatorio, llamado también contrato Ley. --
Este contrato representa un grado mayor en la evolución --
del contrato colectivo de trabajo ordinario.

La Ley Federal del Trabajo no suminis--
tra un concepto legal del contrato colectivo obligatorio,

Unicamente establece en el artículo 58, los supuestos o requisitos que deben cumplirse para su nacimiento o formación. El indicado artículo dispone: "...Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente..."

Las características que concurren en los requisitos cuya satisfacción, para el efecto indicado, exige la Ley, permite clasificarlos en dos grupos: 1).- Requisitos de fondo y 2).- Requisitos de forma.

Dentro del primer grupo figuran, en primer término, el hecho de que exista celebrado un contrato colectivo de trabajo ordinario. En segundo término, que el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos ---

terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región. En tercer término, el decreto del Poder Ejecutivo Federal que declare la obligatoriedad del contrato colectivo, previa la apreciación que realice acerca de la conveniencia de la declaración respectiva. Estos requisitos se desprenden de lo que prevé el artículo 58 de la Ley.

El segundo grupo comprende los procedimientos que deben observarse para obtener la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo. A esos procedimientos hace referencia la Ley en los artículos 59, 60 -- 61 y 62. La primera etapa del proceso se inicia con la -- demanda de parte legítima. Se entiende por parte, a la -- mayoría de las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados y a la mayoría, en igual proporción, de patronos de determinada rama de la industria y en determinada región. La demanda o solicitud se dirigirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta instancia descarta la posibilidad legal de que el procedimiento se inicie de oficio por la autoridad correspondiente. Presentada la demanda o solicitud, la Secretaría del Trabajo, después de cerciorarse de que está satisfecho el requisito --

de la mayoría que señala el artículo 58, publicará la demanda o solicitud en el Diario Oficial de la Federación.- Esta publicación tiene por objeto dar cumplimiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional. Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la demanda o solicitud, podrá formularse oposición contra la aplicación obligatoria del Contrato Colectivo. Podrá oponerse, cualquier empresa, trabajador o grupo de empresarios o trabajadores pertenecientes a la profesión dentro de la región determinada, y en general toda persona que pueda resultar afectada con la declaratoria de obligatoriedad, quienes deberán expresar las razones que motiven la oposición.

En la hipótesis de que no exista oposición, el artículo 61 de la Ley establece que "...el contrato colectivo podrá ser declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a las leyes de interés público, mediante un decreto que al efecto publique el Ejecutivo Federal...."

Para el caso de que se formule oposición,

deberá observarse el proceso que determina el artículo 62 de la Ley. En ese proceso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con audiencia de los opositores y representantes de los signatarios de los contratos colectivos, quienes gozan del derecho de rendir pruebas y presentar alegatos, emitirá dictámen sobre la oposición, y en su caso, propondrá al Ejecutivo Federal que haga la declaratoria de obligatoriedad.

CAPITULO III

La revisión del Contrato Colectivo en la Ley.

- I.- El artículo 56 de la Ley y fundamento de la institución de revisión.
- II.- La procedencia de la revisión en relación al plazo de vigencia del Contrato Colectivo.
- III.- La acción de revisión y requisitos para ejercitarla.
- IV.- La revisión del contrato colectivo como objeto del derecho de huelga.
- V.- La revisión del contrato-ley.

I.- EL ARTICULO 56 DE LA LEY Y FUNDAMEN
TO DE LA INSTITUCION DE REVISION.

El artículo 56 de la Ley se ocupa de un fenómeno propio del derecho del trabajo: La revisión ---- del contrato colectivo de trabajo.

El precepto legal mencionado establece que: "...Todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado..."

De este precepto se deriva la facultad que tienen cualquiera de los autores del pacto colectivo, para solicitar su revisión, cuando haya transcurrido el -plazo de vigencia que el propio artículo señala, con ---- independencia de la condición o término a que esté suje--to el contrato colectivo. Con ello la Ley sanciona la ---revisión obligatoria del contrato colectivo.

El fenómeno de la revisión puede realizar

se en cualquier tiempo por voluntad de las dos partes. Nadr les impide ponerse de acuerdo en la revisión de-- aquel contrato. La revisión obligatoria representa un-- fenómeno necesario en la evolución del derecho del tra-- bajo. Siendo obligatorio el contrato colectivo, su re-- visión tendrá que ser también, por adecuación, obliga-- toria.

El fundamento de la revisión radica en -- la alteración que sufren, por el transcurso del tiempo, las condiciones económicas generales de la sociedad y-- particulares de la empresa. Por otra parte, y en rela-- ción con ello, el contrato colectivo expresa, en un -- momento dado, el equilibrio de los intereses de los -- factores de la producción. Para conseguir ese equili-- brio deben considerarse las condiciones económicas im-- perantes en la empresa y las reinantes en el medio ex-- terior. Cuando por el transcurso del tiempo se alteren esas condiciones económicas, se rompe el equilibrio -- de los intereses que se había conseguido con el con-- trato colectivo. Esta situación motiva la necesidad de ajustar el contenido del contrato colectivo a las nue-- vas exigencias económicas para restaurar el rompimien--

to del equilibrio. Este resultado se obtiene mediante la revisión del contrato colectivo.

Según se dijo, el empresario tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, el contrato colectivo. Esta obligación además implica la de revisarlo al transcurrir el término que prevé el artículo 56 de la Ley. De ello se deriva la facultad que tiene el sindicato para pedir la revisión de aquel contrato. Esta facultad también le corresponde al empresario, aún cuando no tenga el derecho de exigir la celebración del contrato colectivo. Aquella facultad se la otorga el artículo 56 citado.

J. Jesús Castorena⁽³⁹⁾, al referirse a los motivos de la revisión, expresa: "...la experiencia ha observado que no hay nada más variable como las condiciones económicas de la sociedad en general y como en las condiciones económicas particulares de una empresa constantemente se están produciendo alteraciones, unas buscadas intencionalmente, otras que son el refle

(39) Ob. cit. p. 751.

jo de las adoptadas respecto de otros problemas, el -- legislador ha considerado que las variaciones económi- cas suelen y pueden determinar, en un momento dado, -- el rompimiento del equilibrio entre las partes y en--- tonces siguiendo el pensamiento y la intención de és-- tas, adopta la institución de revisión, para ajustar-- el régimen de equilibrio a las alteraciones que hayan- podido producirse, bien en la empresa, bien en el me-- dio económico general...".

II.- LA PROCEDENCIA DE LA REVISION EN RELACION AL PLAZO DE VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

De acuerdo con el artículo 55 de la - Ley, el contrato colectivo de trabajo puede celebrarse:

- I.- Por tiempo indefinido; II.- Por tiempo fijo; y --- III.- Para obra determinada.

Aún cuando la Ley previó la duración-- del contrato colectivo en los términos indicados, no ol vidó establecer un plazo máximo de duración, consideran do el cambio de las condiciones económicas en que fué - celebrado aquel contrato. Ese plazo máximo de duración-

se desprende del artículo 56 de la Ley, en cuanto dispone que todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado. Ello no excluye que la revisión obligatoria pueda solicitarse al concluir el plazo de duración que se hubiere convenido, cuando éste sea menor al plazo máximo de vigencia. Tampoco elimina la revisión del contrato colectivo en cualquier tiempo por acuerdo libre de sus autores.

De lo expuesto se concluye que la revisión obligatoria procede únicamente al transcurrir dos años de su vigencia, plazo máximo de duración, o al concluir el plazo menor que se hubiere pactado.

Cuestión interesante que se ha planteado, es la relativa a determinar qué acontece cuando no se solicita la revisión del contrato colectivo, una vez transcurrido el plazo de dos años que prevé el artículo -

56 citado. En torno a ello, existen dos opiniones. Una que afirma la posibilidad de plantear la revisión después de transcurrido aquél término, pues de lo contrario el contrato colectivo se transformaría en un contrato a plazo fijo de dos años, prorrogable por plazos iguales, en la hipótesis de que no se formule oportunamente la petición de revisión. La otra, que insiste en que deberá esperarse el transcurso de otros dos años para poder solicitar la revisión. Esta opinión parece la correcta. El artículo 56 expresa, que el contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años como máximo, salvo pacto que disminuya el plazo; por lo que la excluye en períodos diversos. De no ser así, la revisión constituiría una amenaza para el empresario, en cuanto a que no podría prever, entre otros factores, los costos de producción.

En relación a esa cuestión, el Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal⁽⁴⁰⁾, después de referirse al momento en que debe solicitarse la revisión y al hecho de que ninguna de las partes la solicite, dice: "Automáticamente el contrato se prorroga otros dos años en -

(40) Ob. cit. p. 103.

las condiciones que en él se encuentren estipuladas.."

En igual sentido se pronuncia J. Jesús Castorena⁽⁴¹⁾. El autor citado plantea esa cuestión cuando expresa "¿Cuál es la suerte del contrato colectivo de trabajo cuando no se plantea la revisión de él?". A ello responde: "La Ley no aclara nada a este respecto, mas que tratándose del contrato colectivo obligatorio, con relación al cual dice que los plazos de vigencia del contrato-ley, serán prorrogables, siempre que las partes no intenten la declaración de que ha dejado de ser obligatorio el contrato, o que no intenten la revisión de él. Aún cuando tiene un objeto diverso el señalamiento de un plazo en el decreto que declara obligatorio un contrato colectivo de trabajo, el de dos años que la Ley dá para la revisión y que rige también a los contratos-ley, podría tenerse como una solución de principio aplicable al contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con lo que prevé el artículo 16, para declararse que cuando no se plantea la revisión del contrato colectivo de trabajo en los términos previstos por la Ley, la vigencia de él se prorroga por un plazo igual, es decir, por dos años más".

(41) Ob. cit. p. 752.

Buquerio Guerrero⁽⁴²⁾, en forma implícita, también acepta esa solución, al decir "...El origen del contrato colectivo, según antes lo expresamos es, generalmente, el acuerdo entre las partes y, siendo así, -- cualquier modificación debe ser también el resultado de acuerdo mutuo y para provocarlo puede actuar cualquiera de ellos, proponiendo a la contraria las reformas que -- estime pertinentes al instrumento que habrá de garantizar su convivencia armoniosa, cuando menos durante dos años..".

III.- LA ACCION DE REVISION Y REQUISITOS - PARA EJERCITARLA.

Dispone la Ley en el artículo 56 que la -- solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos sesenta días antes del vencimiento del término de dos años. De lo indicado en el precepto-citado se desprende que en caso de que la solicitud no se haga en el plazo referido, la revisión del contrato-colectivo no es procedente. Es necesario dirigir la so-licitud a la otra parte, dotándose quien lo hizo de una

(42) BUQUERIO GUERRERO, Manuel. "Manual de Derecho del-Trabajo". México 1963, p. 251.

prueba conveniente, para salvar cualquier dificultad en juicio.

La finalidad de la Ley al establecer que la revisión debe ser solicitada con la anticipación de sesenta días cuando menos, consiste en dar oportunidad a las partes contratantes de llegar a un entendimiento entre ellas y consecuentemente solucionar el conflicto.

Para la solicitud de revisión --dice la Ley--, se atenderá a lo pactado en el contrato y en su defecto a la fecha de su depósito en los términos del artículo 45. Este precepto establece que el contrato colectivo no producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

En cuanto a los autores del contrato colectivo, el artículo citado condiciona la petición de revisión que cualquiera de ellos formule, al cumplimiento del requisito de mayorías que el propio precepto establece. En efecto, si la revisión la piden el o los sindicatos de trabajadores, es necesario que los solicitan

tes representen, cuando menos, el cincuenta y uno -- por ciento de la totalidad de los miembros del sin-- dicato que hubiere celebrado el contrato. Si los --- patronos la piden, la revisión se hará siempre que-- los solicitantes tengan como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los afectados por el contrato.

Si durante el plazo de sesenta días nó-- se ponen de acuerdo las partes o no consienten en -- prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al cono-- cimiento y resolución de la Junta de Conciliación y-- Arbitraje correspondiente. Así lo dispone el artícu-- lo 56 citado, agregando que durante la tramitación-- ante la Junta, quedará en vigor el contrato de cuya-- revisión se trata. Lo expresado faculta al interesa-- do en la revisión, a plantear la acción respectiva, -- ante la autoridad del trabajo. Esta acción proviene de un conflicto colectivo de carácter económico, pa-- ra que se establezcan nuevas condiciones de trabajo, sujeto en su trámite a los artículos 570 y siguien-- tes de la Ley.

El ejercicio de esa acción, que podría denominarse de revisión de un contrato colectivo, está sujeto al cumplimiento de los requisitos siguientes: Primero, que la revisión la hubiere solicitado cualquiera de los autores del contrato colectivo; es decir, -- por el sindicato titular de este contrato o por el patrón o patronos. Segundo, que la revisión, se hubiera solicitado con la anticipación que prevé la Ley. Tercero, que las partes no hubieran llegado a un acuerdo, a pesar de haberlo intentado, en el plazo establecido o no hayan consentido en prorrogar este plazo.

El documento que contiene la modificación que se haga del contrato colectivo, cuando resulte del acuerdo entre las partes, debe ser depositado ante la autoridad competente para que produzca efectos. En la hipótesis rige también, por analogía de razón, -- lo previsto en el artículo 45 de la Ley. La fecha y hora del depósito determinará la cesación de los efectos de aquellas cláusulas del contrato colectivo que fueron mo dificadas con motivo de la revisión. Esta por otra parte,

no implica la pérdida de los derechos derivados del contrato colectivo que se revisó y que no fueron tocados. La extinción de ellos, requiere de pacto o de sentencia expresa en ese sentido.

IV.- LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO COMO OBJETO DEL DERECHO DE HUELGA.

Cuestión sumamente interesante por los problemas que plantea, es la relativa al ejercicio del derecho de huelga que invoque como objeto la revisión del contrato colectivo. Aún cuando ello pueda ser objetado, podría decirse que la huelga que persiga aquel objeto, constituye un corolario de la huelga para obtener la celebración del contrato colectivo.

Expresa la Ley en la fracción III de su artículo 260, que la huelga puede tener por objeto "exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece". El solo enunciado de esta disposición suscita serios interro-

gantes, lo que impone al comentario respectivo.

El precepto de referencia incluye, desde luego, los requisitos que determinan la procedencia de la huelga. Ello supone el cumplimiento previo de los mismos.

Que haya concluido la vigencia del contrato colectivo. Así se enuncia al primero de los requisitos. Constituye a la vez un principio general, que implica en igual sentido, no obstante el agregado, que la huelga procede al concluir la vigencia del contrato colectivo. Este principio prevé que la vigencia del contrato supone su existencia y presume que el equilibrio y la armonía de los intereses de los factores de la producción se encuentra establecido. El alcance de este principio se agota al concluir el plazo de vigencia de dos años que indica la Ley o el menor que se hubiere pactado. La ley considera suficiente para ajustar el contenido del contrato colectivo a las nuevas condiciones económicas imperan-

tes en el medio exterior y en la empresa.

Indicado el derecho de huelga para pedir la revisión del contrato colectivo al terminar el --- período de su vigencia -primer requisito- agrega la - disposición comentada "en los términos y casos que -- esta Ley establece". Esta expresión, que implica una- condición en cuanto debe estarse en ella, constituye- el segundo requisito. Surge la pregunta: ¿ A que tér- minos y casos se refiere la Ley ?.

La solución la apunta la interpretación- de los artículos 260, fracción III y 56 de la Ley. -- De ella se desprende que el primero de esos artículos remite al segundo. Así, la procedencia de un movimien- to de huelga que tenga como objeto la revisión del -- contrato colectivo está condicionada al cumplimiento- de los procedimientos previstos en el citado artículo 56. Por tanto, antes del vencimiento del plazo le--- gal de duración o del menor que se hubiere pactado y- con la anticipación que determina el artículo 56, de- be solicitarse la revisión del contrato colectivo. -- Debe también agotarse el procedimiento conciliatorio-

tendiente a solucionar el conflicto. De la inobservancia de esos procedimientos se deriva la improcedencia de la huelga. Esto es correcto. La huelga debe ser el resultado de propósitos fracasados, a la que habrá de recurrirse satisfechos los procedimientos legales. -- También apoya esta solución lo extremo de la huelga -- como medida.

Cuestión diversa, pero estrechamente relacionada, la presenta el momento en que habrá de emplazarse a huelga. Se apuntan tres opiniones: La primera sostiene la obligación de realizar el emplazamiento antes de los sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo. La segunda la de llevarlo -- al cabo dentro de los sesenta días anteriores al vencimiento, pero con seis días de anticipación, o de diez días cuando se trate de servicios públicos, a -- la fecha señalada para suspender el trabajo. La tercera afirma la posibilidad de hacerlo con posterioridad al vencimiento de aquel contrato. La primera opinión -- se considera correcta porque es congruente con el requisitos del artículo 56 de la Ley, que impone a cualquiera de las partes el deber de hacer la solicitud --

de revisión, por lo menos sesenta días antes del vencimiento. Y este mandato, según se dijo, constituye uno de los requisitos cuyo cumplimiento determina la procedencia de la huelga que tenga por objeto la revisión del contrato colectivo. En consecuencia, el emplazamiento de huelga debe estar sujeto en su realización a lo que dispone la Ley en cuanto al tiempo en que deberá hacerse la solicitud de revisión. La segunda opinión, su solo enunciado contradice lo expuesto de la primera. Y la tercera permitiría solicitar la revisión en cualquier tiempo, lo que, por lo dicho líneas arriba, no es legalmente posible.

Mucho se ha insistido acerca de que entre el artículo 56 y el 260, fracción III de la Ley, existe una grave contradicción. Esto ha suscitado desde luego, interesantes opiniones.

La interpretación gramatical de los artículos citados, aparentemente patentiza esa contradicción. Quienes la afirman, la apoyan en esa interpretación y en el sentido que con base en ella le atribuyen a esos artículos. Así se dice, que de acuerdo con

el artículo 56 la revisión del contrato colectivo debe someterse siempre al conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Invocan desde luego, el texto de la parte final del primer párrafo de aquel artículo, que expresa: " Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes o no consienten en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el contrato de cuya revisión se trata ". También se dice, que si el artículo 260, fracción III, que señala como objeto de la huelga el exigir la revisión del contrato colectivo, remite al 56 en cuanto a que la revisión debe realizarse de acuerdo con el procedimiento previsto por este artículo, la huelga debería ser improcedente para ese efecto. La conclusión, igual que la anterior, deriva de una simple interpretación gramatical. Apuntan asimismo, buscando la solución adecuada, que los trabajadores puedan optar entre someterse o rechazar el arbitraje de la autoridad de trabajo.

La contradicción, según se dijo, sólo es aparente. La motiva únicamente una débil interpretación gramatical, unida a la vaguedad de la frase "se someterá el asunto al conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje", que contiene el artículo 56 de la Ley. Conviene para resolver la aparente contradicción, distinguir las diversas hipótesis que podría producir el planteamiento de la revisión del contrato colectivo.

Si la revisión del contrato colectivo -- la solicitó únicamente el empresario, tiene éste el derecho de someter el asunto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ejercitando la acción correspondiente. La huelga en ese supuesto, sería improcedente. En la hipótesis no hay contradicción posible. Ahora bien, si quienes solicitaron la revisión fueron los trabajadores ante la negativa del patrón de revisar el contrato colectivo o en ausencia de un entendimiento en su caso, pueden aquellos acudir ante la Junta o recurrir a la huelga. Nada los obliga a ejercitar la acción de revisión; ésta es un derecho, no

constituye en modo alguno una obligación. Tampoco -- puede obligárseles a ejercitar esa acción, de la -- misma manera que nadie puede ser obligado a ello, -- salvo las excepciones que establecen las leyes.

Puede darse el caso de que las dos partes del contrato colectivo hubieren pedido su revisión. Podría decirse que en este caso, la contradicción es aún mas clara. Sin embargo no es así. El artículo 56 dispone que cuando las partes no se pongan de acuerdo en la revisión del contrato colectivo sesometerá el asunto al conocimiento de la Junta de -- Conciliación y Arbitraje. Pero, en cambio, el artículo 260, fracción III, señala como objeto de la huelga, el exigir la revisión del contrato colectivo. La huelga es un derecho otorgado por la Constitución -- para obtener el equilibrio entre los factores de la producción. En conflicto con un derecho, prevalece -- el de huelga en cuanto a que debe procurarse que uno no destruya al otro. De admitirse que el empresario puede acudir a la autoridad de trabajo se destruiría el derecho de huelga, ya que se volvería negatorio. -- Tampoco el derecho de huelga destruye al del empresario, solamente suspende su ejercicio. Puede esperar-

a que la huelga misma se someta al arbitraje de la Junta y en él ejercitar su derecho. Cualquier intento de la legislación ordinaria, que invocando su reglamentación, restara efectividad al derecho de huelga, sería contrario al sentido constitucional.

J. Jesús Castorena⁽⁴³⁾, afirma la existencia de la contradicción citada, sin embargo en el fondo la niega al tratar de resolverla. En efecto, -- dice el autor citado: "... Los trabajadores plantean la revisión del contrato colectivo de trabajo; puede suceder cualquiera de estas dos cosas: o que los patronos se nieguen a revisar el contrato colectivo de trabajo, en cuyo caso se tiene perfecto derecho para recurrir a la huelga, o que los patronos se ajusten a llevar a cabo esa revisión. Dentro de esta posición, pueden presentarse dos hipótesis más: o que la revisión se lleve a cabo en forma amistosa mediante convenio entre las partes, o que las pláticas fracasen, en este caso, tienen también los trabajadores, conforme al artículo 123, fracción XVIII, el derecho de -- plantear un movimiento de huelga..." Y señala además el autor referido "Esta y no otra es la solución que-

(43) Ob. cit. p. 617.

ha prevalecido en la práctica; pero como es optativo para los trabajadores usar el derecho de huelga o someter la diferencia al arbitraje de la Junta, una vez puesto en juego este segundo medio, no puede usarse el primero para alcanzar el mismo objeto."

Euquerio Guerrero⁽⁴⁴⁾ se pronuncia en -- contra de la opinión que afirma el derecho que tienen los trabajadores de optar entre someter el conflicto al arbitraje o de recurrir a la huelga. La oposición la formula cuando dice: ".Si fuera correcta la tesis del derecho opcional para los trabajadores, tendríamos que observar que la limitación que fija el artículo 260 a los términos tan amplios del artículo 56, no parecía explicable en el estado actual del desarrollo del Derecho del Trabajo, pues si en el inicio de las luchas obrero-patronales, se consideró necesario dar a los trabajadores la poderosa arma de la huelga para obligar a los patronos a revisar los contratos colectivos, y así se formaron los actuales contratos que rigen las principales ramas de la industria en México, en todas las cuales poco a poco se han aumentado los beneficios para los trabajadores llamados conquistas obreras, en la actualidad la situación política que --

(44) Ob. cit. p. 219.

guarda la clase laborante y que garantiza esos contratos, es muy satisfactoria, para dicha clase y la ac-titud patronal, en los últimos años, ha sido la de ac-ceptar conceder de acuerdo con sus posibilidades, todas las ventajas que humanamente convienen al trabajador; pero pidiendo a cambio de ello un mayor sentido de responsabilidades y un aumento en la productividad de la clase trabajadora ". Sin que implique menoscabo alguno al respeto debido al autor citado, sus argumentos en el aspecto socioeconómico pretendido, lamentablemente no corresponden a la realidad. Además, carecen, por falta de referencia, de fundamento jurídico y lo que pudiera considerarse como tal, es desde luego insuficiente.

Finalmente, admitida la huelga para exigir la revisión del contrato colectivo, ha surgido la cuestión de determinar si aquella procede hasta la lograr la conformidad del patrono en revisar el con-trato colectivo o, por el contrario, hasta obtener de él la revisión misma.

La Suprema Corte de Justicia de la Na---

ción en la ejecutoria de dieciseis de mayo de mil --
novecientos treinta y cinco, (Toca 3957/35/1a, The --
Mezapil Cooper Co.) citada por ALBERTO TRUEBA URBINA (45)
resolvió atinadamente el problema. En ella sostuvo --
que: ".La fracción citada (III del artículo 260) es
tablece que la huelga deberá tener por objeto exigir
la revisión en su caso, del contrato colectivo, al --
terminar el período de su vigencia en los términos---
y casos que la Ley establece, debiendo entenderse,--
dado que la huelga es un medio concedido por la Cong
titución a los trabajadores para resolver los con---
flictos que surjan con sus patronos, que la repetida
fracción autoriza a los trabajadores para ir a la --
huelga a efecto de conseguir, no sólo la conformidad
del patrono con que se revise el contrato, sino la --
revisión misma, esto es, la modificación de las ----
cláusulas sobre las cuales no se hubiere llegado a --
un arreglo, pues de aceptarse que la finalidad de la
huelga se satisface con la declaración patronal de --
estar conforme con que se revise el contrato, se la-
haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado-
práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir

(45) "TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL --
DEL TRABAJO" México 1965, p. 493.

a la huelga para exigir la revisión del contrato y --
lograr por ese camino la substitución de las cláusu--
las, es indudable que dicha revisión no se realiza --
cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los sa--
larios, ya que la fracción I del artículo 47 de la --
Ley Federal del Trabajo previene que en el contnto --
colectivo se fijará el monto de los salarios, por lo--
que, faltando esta cláusula, no existe el contrato co--
lectivo de trabajo, ni puede decirse que haya obteni--
do la revisión del que se hubiera pactado..".

V.- LA REVISION DEL CONTRATO-LEY.

La revisión del contrato colectivo obli--
gatorio por estar sujeta a disposiciones especiales,--
se distingue, en cuanto a su manera de ser, de la re--
visión del contrato colectivo ordinario. Esta, según--
se expuso, puede resultar del acuerdo de las partes o
de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbi--
traje en caso de que se someta el conflicto a su cono--
cimiento. En cambio, la revisión del contrato ley de-

be derivar siempre del acuerdo de las partes. Esto -- significa que no existe la revisión obligatoria como en el contrato colectivo ordinario. Pueden las partes interesadas en la revisión del contrato-ley someter sus diferencias al arbitraje de una persona o tribunal, pero esto no implica la facultad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje demandando la determinación del nuevo contenido del contrato colectivo obligatorio. Apoya esta conclusión lo previsto en el artículo 66 de la Ley, que en lo conducente --- dice: "...La falta de un nuevo acuerdo de la mayoría -- a que se refiere el artículo anterior, pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio.."

Conforme al artículo 65 de la Ley, el -- derecho para solicitar la revisión del contrato colectivo obligatorio le corresponde tanto a los trabajadores como a los patronos. Pero quienes la soliciten deben satisfacer el requisito de mayorías a que se -- refiere el artículo 58.

El citado artículo 65 prevé que dentro --

de los tres meses anteriores al vencimiento del contrato-ley se puede proceder a su revisión. De acuerdo con ello la solicitud respectiva, deberá formularse dentro del plazo indicado. Sin embargo, según la disposición citada, también procede la revisión en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen. Por tanto, considerando los supuestos legales, la revisión del contrato colectivo obligatorio puede proponerse en cualquier tiempo.

Dependiendo siempre el resultado de la revisión del contrato-ley de la voluntad de las partes, el único procedimiento para realizarla es la conciliación.

Solicitada la revisión pueden producirse los resultados siguientes: La modificación del contenido del contrato colectivo obligatorio o la expiración de su vigencia. Esto último se desprende del artículo 66 de la Ley, que dice: "...La falta de un nuevo acuerdo de la mayoría a que se refiere el -

artículo anterior, pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio.." Lo primero, de la interpretación a "contrario sensu".

CAPITULO IV

La modificación del contrato colectivo de trabajo.

- I.- Causas que determinan la modificación del contrato colectivo de trabajo y su finalidad.
- II.- Disposiciones legales relativas a la modificación. Otras fuentes.
- III.- Revisión y modificación del contrato colectivo.
- IV.- Proceso colectivo de orden económico como vía legal para la modificación.
- V.- La modificación del contrato colectivo y el derecho de huelga.

I.- CAUSAS QUE DETERMINAN LA MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU FINALIDAD.

Según lo expuesto anteriormente la revisión del contrato colectivo procede al transcurrir dos años de su vigencia o al concluir el plazo menor que se hubiere pactado. Esta conclusión parece encerrar una fórmula categórica que excluiría la posibilidad de lograr la revisión o modificación de aquél contrato antes del vencimiento del plazo de su duración. Sin embargo, aún cuando aquella conclusión encontraría fuerte apoyo en la interpretación del artículo 56 de la Ley, la presencia de circunstancias extraordinarias de orden económico que ocasionen el rompimiento del equilibrio creado con la celebración del contrato colectivo, determinaría la necesidad de ajustar su contenido a las nuevas exigencias económicas. Esto plantea la posibilidad, al principio aparentemente negada, de modificarlo antes del vencimiento del plazo de duración.

El régimen económico de las empresas varía en función de las alteraciones que sufren por el transcurso del tiempo las condiciones económicas generales y-

particulares a que están sujetas aquéllas. Cuando esas alteraciones se producen por la presencia de fenómenos económicos normales previsibles, los costos de producción de las empresas podrían, sin embargo, mantenerse en un límite costeable. En cambio, si las alteraciones se producen por la presencia de fenómenos extraordinarios imprevisibles de orden económico, los costos de producción de las empresas podrían resultar incosteables o imposibles de sostener. Conviene referirse a algunos de los casos que conducirían a esos resultados.

Existen empresas que para la elaboración de sus productos se abastecen de materias primas que proceden del extranjero o de lugares distantes del País. En este caso la producción depende de la regularidad del suministro de la materia prima. Cuando esa regularidad se rompe o entorpece por la pérdida de la fuente continua de abastecimiento, la producción carece del elemento base. Esto motivaría un aumento en los costos de producción al grado de que podrían volverse incosteables. Semejante resultado podría producir la carencia imprevista de fondos monetarios y la imposibilidad de obtenerlos de otras fuentes, que sean necesarios para el fenómeno

de la producción. También conduciría a ese resultado -- una disminución del nivel previsible en el consumo de -- los productos elaborados, que motiven su almacenamiento por falta de mercado al haberse continuado el mismo ritmo productivo. Lo mismo cabría decir en el caso de un -- desajuste entre la oferta y la demanda que volviere in-- costeable el proceso productivo. A igual resultado se -- llegaría si por la falta de suministro de fondos mone-- tarios o materia prima, determinara que la empresa tu-- viera que recurrir a otras fuentes más costosas para -- mantener la producción.

Una empresa incosteable no puede ser obli-- gada a continuar trabajando en esa condición. El equilibrio de intereses entre los factores de la producción -- creado por el contrato colectivo vigente, se rompe por-- consecuencia. No se trataría de una imposibilidad mate-- rial para continuar. La empresa podría contar con recursos para, con pérdidas, seguir la producción. Se trata-- de una imposibilidad económica derivada de la presencia de factores económicos extraordinarios imprevisibles -- determinantes de aquella condición. Si la quiebra de la empresa se produce por cambio de su situación económica,

habrá que proceder a su liquidación o conseguir la disminución de los costos de producción.

El extremo segundo de la anterior alternativa, evitaría al primero. Aquél se obtendría restaurando el equilibrio de intereses de los factores de la producción al ajustar el contenido del contrato colectivo no obstante la vigencia del plazo de duración, a las nuevas exigencias económicas.

Por otra parte, si la presencia de factores económicos extraordinarios ocasiona un aumento en la demanda de los productos elaborados y ello produce bonanza en las utilidades de la empresa, también se rompe el equilibrio de intereses de los factores de la producción. Para restaurarlo, habrá que modificar el contenido del contrato colectivo en función de la desproporción existente entre las ganancias percibidas por el empresario y los salarios pagados a los trabajadores.

II.- DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS A LA MODIFICACION. OTRAS FUENTES.

La Ley Federal del Trabajo previó en un --

caso la modificación del contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de duración. Dispone en el artículo 57, fracción III, que el contrato colectivo de trabajo terminará por quiebra o liquidación judicial de la negociación, si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el síndico puede, en caso que las circunstancias lo requieran, solicitar la modificación del contrato. El fundamento de este precepto podría verse en la situación económica en que se encuentra una empresa en quiebra. Según se expuso, una empresa incosteable, por ser económicamente imposible, no puede continuar trabajando en esa condición. No queda otro camino que llevar a cabo su liquidación o conseguir la reducción de los costos de producción. La ley previó esta solución y dispuso, al través del precepto citado, el medio de obtenerla.

En otro precepto, aún cuando referido al contrato colectivo obligatorio, se ocupó la Ley de la modificación antes del vencimiento del plazo de duración. Dispone el artículo 65 que: Dentro del mismo plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en

cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se puede proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de patronos o trabajadores que representen la mayoría a que se refiere el artículo 58, Podría afirmarse que el precepto invocado en el renglón que expresa "siempre que existan condiciones económicas que lo justifican", quiso referirse a las extraordinarias imprevisibles que ocasionen el rompimiento del equilibrio de intereses creado con el contrato colectivo.--

En el capítulo X del Título Segundo que trata De la Modificación de los Contratos de Trabajo, -- previó la Ley en el artículo 115 que: "...Las bases del contrato de trabajo podrán ser reformadas a petición de cualquiera de las partes, siempre que éstas se sujeten al procedimiento establecido en la presente Ley..". Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera⁽⁴⁶⁾ al comentar el precepto dicen: "...La disposición es aplicable tanto a contratos colectivos como a individuales, pues tanto unos como otros pueden ser modificados por las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, con sujeción a los procedimientos establecidos en la Ley. Los contratos --

(46) TRUEBA URBINA, Alberto.- TRUEBA BARRERA, Jorge "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Reformada y adicionada. México 1967.

individuales pueden modificarse en cuanto a horas de -- trabajo, salario (corresponde a las Juntas determinar -- el salario remunerador) etc. Y los colectivos en todo lo que implique necesidad de mantener el equilibrio entre los factores de la producción.."

Por otra parte en el Capítulo VII del Título Noveno, previó la Ley el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de orden económico. En torno a ello dispuso en el artículo 570 que: "..Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de -- orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y -- que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV de este Título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo..." Es evidente que la quiebra de una empresa, motivada por la incosteable situación económica, produciría un conflicto colectivo de carácter económico. Para evitar la liquidación de la empresa en quiebra, -- habría que reducir los costos de producción. Este objetivo podría lograrse con el establecimiento de nuevas --

condiciones de trabajo que ajustara el contenido del --
Contrato Colectivo de Trabajo a las nuevas exigencias --
económicas.

La lectura de los artículos 576 y 581 de --
la Ley, que también se refieren al procedimiento colec-
tivo de orden económico, permite fundar, siempre que --
existan circunstancias extraordinarias que ocasionen el
rompimiento del equilibrio de intereses, la modificación
del contrato colectivo no obstante la vigencia de su --
duración. El primero de los preceptos citados dispone,--
en el párrafo final que: "..Las Juntas podrán acordar --
en su resolución disminuir o aumentar el personal, la --
jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios--
y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de--
acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, --
sin que, en ningún caso, se alteren los mandatos de es-
ta Ley .." El segundo precepto establece que: "..La Jun-
ta, en los casos urgentes, con vista de los documentos--
que se acompañan, bajo su más estricta responsabilidad--
y siempre que lo soliciten los promoventes, decretará --
la suspensión del trabajo o clausura de las negociacio-
nes de que se trate, reajuste de horas, salarios, modi-

ficación de las horas de trabajo, etc.."

¿ A que otras fuentes podría recurrirse -- para fundar la modificación del contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de duración ?

El criterio de la Suprema Corte de Justicia, siempre valioso, no ha sido en la cuestión planteada -- lo necesariamente abundante para lograr su uniformidad. Sin embargo, puede en él encontrarse el fundamento adecuado. Así, en la ejecutoria de 11 de marzo de 1946, -- sostuvo la Cuarta Sala de la Corte lo siguiente: "...En vista de que el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo no establece ninguna taxativa, en cualquier momento, y no sólo cada dos años cuando se haga la revisión del contrato colectivo de trabajo, puede plantearse ante las Autoridades del Trabajo un conflicto de orden -- económico originado por la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción a causa de que las ganancias que percibe el patrono son desproporcionadas con los salarios que paga a sus trabajadores....."-

(47) Este punto de vista apoyaría la modificación del --

(47) Véase Amparo Directo 834/45/29., Cía. Pulman.

contrato colectivo que pretendiera restaurar el equilibrio de intereses de los factores de la producción, en razón del incremento de las utilidades de la empresa debido a un aumento en la demanda de sus productos a causa de la presencia de factores extraordinarios de orden económico.

La Doctrina del Derecho Común, entre las - instituciones que ha venido aplicando para limitar el - alcance de la autonomía de la voluntad, se ha ocupado - de la teoría de la imprevisión, también conocida por su antecedente en el Derecho Canónico, como teoría de la - Cláusula rebus sic stantibus.

Admite la teoría de la imprevisión, tratan do de limitar el alcance de la autonomía de la voluntad, que los derechos y obligaciones de las partes no podrán variarse en tanto subsisten sus causas en la misma condición existente al momento de pactarse el contrato, -- pero, cuando opera una alteración en dichas condiciones, de manera tal que se afecten substancialmente, devendrá necesariamente la modificación de aquellos derechos y - obligaciones.

¿ Cabría trasladar la teoría de la imprevisión del ámbito del Derecho Común al campo del Derecho del Trabajo ?. Néstor de Buen⁽⁴⁸⁾, después de referirse a la posición antagónica, que en el Derecho Civil guardan los autores mexicanos, agrega: "...los que defienden la tesis de la imprevisión, afirmando que ésta tiene su apoyo en diversas disposiciones del Código-- están encabezados por Celso Ledesma y el propio Rojina-Villegas, quien en su más reciente edición del Tomo V,-- relativo a las "Obligaciones", de su Derecho Civil Mexi-- cano, acepta que, con ciertas restricciones, y respecto de los casos no especialmente previstos, los jueces podrán resolver, con base en la equidad, la aplicación de la teoría de imprevisión ". De resultar apoyada en preceptos del Código Civil para el Distrito y Territorios-- Federales, la teoría de la imprevisión se aplicaría --- al Derecho del Trabajo, atento lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo. Sobre todo en -- las relaciones laborales de las grandes empresas, a pro-- pósito de factores económicos extraordinarios que de-- terminaría la modificación del contenido de los contra-- tos colectivos.

(48) DE BUEN LOZANO, Néstor. "LA DECADENCIA DEL CONTRATO". México, D.F. MCMLXV, p. 254.

III.- REVISION Y MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El solo enunciado plantea la necesidad de distinguir ambas figuras. No la motiva una simple interpretación gramatical, la que desde luego se excluye por carecer de interés práctico. Obedece en cambio, a la diversidad de determinadas condiciones concurrentes en una y otra figura. Aunque se estima que esas condiciones fueron referidas a propósito del comentario de cada una de aquellas figuras, conviene ocuparse nuevamente de ellas para establecer con la claridad posible la distinción propuesta.

En la revisión se considera que el transcurso del plazo de dos años que señala el artículo 56 de la Ley o el menor que se hubiera pactado, teniendo en cuenta las alteraciones que sufren las condiciones económicas generales de la sociedad y particulares de la empresa, constituye un período de tiempo suficiente para ajustar nuevamente el contenido del contrato colectivo a las exigencias económicas presentes con objeto de restaurar el equilibrio de intereses. Esta consideración se establece, desde luego, mediante una presun-

ción iuris tantum, que supone la posibilidad de probarlo contrario.

En cambio, tratándose de la modificación de los contratos colectivos, no es posible admitir jurídicamente la existencia de aquella presunción. El fundamento de ésta negativa radica en la presencia y naturaleza de los factores que determinarían la modificación del contrato colectivo. Habría que demostrar previamente que el equilibrio de intereses entre los factores de la producción se ha roto por la presencia de elementos extraordinarios de orden económico. De ahí que la procedencia de la modificación del contrato colectivo, está sujeta a la realización de la condición indicada. En ella radica su fundamento.

Así como la revisión, la acción que se planteara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para conseguir la modificación del contrato colectivo antes del vencimiento de duración, tendría que satisfacer los requisitos siguientes: Primero, la solicitud formulada por cualquiera de las partes contratantes, o sea,

por el sindicato titular del Contrato Colectivo o por el empresario. Segundo, habría que satisfacer, por cualquiera de las partes que proponga la modificación, el requisito de mayorías fijado por el artículo 56 de la Ley; en consecuencia, si la piden el o los sindicatos de trabajadores será necesario que representen cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad del o los sindicatos que hubieren celebrado el contrato colectivo. Si la piden los patronos, la modificación se hará siempre que los solicitantes tengan, como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los afectados por el contrato.

Si el rompimiento del equilibrio de intereses se ocasiona por la presencia de circunstancias extraordinarias de orden económico, la modificación del contrato colectivo tendería a la restauración del equilibrio, ajustando su contenido a las nuevas exigencias económicas. Y si esta finalidad se obtiene mediante el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, es evidente que el conflicto relativo deberá tramitarse de acuerdo con lo que la Ley establece para resolver

los conflictos colectivos de orden económico.

IV.- PROCESO COLECTIVO DE ORDEN ECONOMICO
COMO VIA LEGAL PARA LA MODIFICACION.

Muchos son los autores que han asumido la tarea de definir los conflictos colectivos económicos. Referirse a todos ellos sería motivo de especial comentario, lo que no es propósito de este ensayo. Sin embargo se mencionarán algunos de ellos y especialmente el criterio de distinción de la Jurisprudencia mexicana.

Trueba Urbina⁽⁴⁹⁾ los caracteriza cuando dice: "...Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases,-- entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes...". Porraz López⁽⁵⁰⁾, también los define al decir: "...Los conflictos colectivos económicos son aquellos en

(49) TRUEBA URBINA, Alberto. "TRATADO TEORICO-PRACTICO-DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". México, 1965, p. 58.

(50) PORRAZ LOPEZ, Armando. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Puebla, Pue. Méx. p. 79.

los que se trata de modificar una situación contractual existente o bien de crear una relación nueva...". De la Cueva⁽⁵¹⁾, por su parte expresa: "...Se entiende por - conflicto colectivo (económico) de trabajo, la contro-- versia de naturaleza económica sobre creación, modifica-- ción, suspensión o supresión de las condiciones genera-- les de trabajo...".

La Suprema Corte de Justicia, en la eje-- cutoria de 12 de septiembre de 1932, CIA. DE TRANVIAS - DE MEXICO, S.A.⁽⁵²⁾, entendió por conflictos de orden -- económico "...aquellos originados por la acción de com-- plejas causas económicas que dan lugar a alteraciones, - favorables o no, refiriéndose a períodos de depresión - que de tiempo en tiempo se manifiestan después de perío-- dos de prosperidad, dando lugar a la limitación o expan-- sión de la industria, o bien al licenciamiento u ocupa-- ción de trabajadores..."

(51) Ob. Cit. Tomo II, p.

(52) Véase Toca 3470/35/2a, CIA. DE TRANVIAS DE MEXICO, S.A.

los que se trata de modificar una situación contractual existente o bien de crear una relación nueva...". De la Cueva⁽⁵¹⁾, por su parte expresa: "...Se entiende por - conflicto colectivo (económico) de trabajo, la contro-- versia de naturaleza económica sobre creación, modifica^ción, suspensión o supresión de las condiciones genera-- les de trabajo...".

La Suprema Corte de Justicia, en la eje^cutoria de 12 de septiembre de 1932, CIA. DE TRANVIAS - DE MEXICO, S.A.⁽⁵²⁾, entendió por conflictos de orden -- económico "...aquellos originados por la acción de com-- plejas causas económicas que dan lugar a alteraciones, - favorables o no, refiriéndose a periodos de depresión - que de tiempo en tiempo se manifiestan después de perio^dos de prosperidad, dando lugar a la limitación o expan^sión de la industria, o bien al licenciamiento u ocupa^ción de trabajadores..."

(51) Ob. Cit. Tomo II, p.

(52) Véase Toca 3470/35/2a, CIA. DE TRANVIAS DE MEXICO, S.A.

En el capítulo VII del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo se prevé un proceso especial para la tramitación de los conflictos de orden económico. Estos conflictos, por las causas económicas de que provienen, interrumpen el equilibrio de intereses entre los factores de la producción. En efecto, el artículo 570 dispone que: "...Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el capítulo IV de este Título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo...".

Hay quienes opinan que el proceso colectivo económico tutela o protege únicamente los derechos de la clase patronal. En contra de esa opinión se pronuncia TRUEBA URBINA⁽⁵³⁾ al decir: "...Es completamente inexacta tal aseveración, pues los artículos -

(53) TRUEBA URBINA, Alberto. "TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". México, 1965, p. 450.

570 y 571 son normas procesales que especifican determinados conflictos de orden económico: establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, para tramitarse conforme a las normas comprendidas en el capítulo VII del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo; por otra parte, ni en su letra ni en su espíritu tutelan los derechos de la clase patronal, por cuanto que las nuevas condiciones de trabajo pueden ser pretendidas tanto por los trabajadores como por los empresarios. En cuanto a las suspensiones o paros de los patronos, es pertinente aclarar que estos no tienen el sentido que les atribuye el extranjero con el nombre de LOCK OUT, cuya finalidad es abatir a la clase obrera, sino que el paro en el derecho mexicano sólo tiene por objeto mantener los precios dentro de un límite costeable previa aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por último no hay que olvidar que la huelga es un derecho que incumbe a los trabajadores y que está por encima de cualquier otro por su propia naturaleza y fines, por cuanto que al llevarse al cabo paraliza la empresa o industria y consiguientemente suspende los contratos de trabajo."

Tiene razón el autor citado; el fundamento de su opinión radica en la consideración precisa del objetivo que en el Derecho mexicano tiene el paro patronal y de la naturaleza y finalidad del derecho de huelga otorgado a los trabajadores.

Por establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, como objetivo de los conflictos colectivos de orden económico, entendió la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria de 24 de marzo de 1936⁽⁵⁴⁾ "...No solo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificaciones técnicas en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero-patronales, interpretación que se apoya en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, cuyo párrafo cincuenta y tres al hablar de los conflictos entre el capital y el trabajo señala como motivos de conflicto de orden económico la petición que tienda, no a obligar a una de las partes a que se-

(54) Véase Amparo 4818/35/2a. "Huasteca Petroleum Company".

someta a una disposición legal o contractual, sino a modificar o alterar las normas contractuales pre-existentes o aquellas que han sido sancionadas solamente por el uso.."

Por suspensiones prevé el citado artículo 570 de la Ley, entre otras las que derivan del ejercicio del derecho de huelga, cuando se trate de resolver el fondo o motivo económico del conflicto colectivo, siempre que los trabajadores se sometan a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los paros, según disposición expresa de la fracción XIX del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución y del artículo 278 de la Ley, serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable. La característica especial del paro en el Derecho mexicano, no admite ser considerado como instrumento de lucha de la clase patronal para imponer a los trabajadores las condiciones de trabajo que propongan.

Ahí radica su distinción con lo que en el Derecho extranjero se denomina LOUCK OUT.

También se sujetarán a las disposiciones del proceso de orden económico, los conflictos colectivos relativos a la suspensión de los contratos de trabajo por las causas indicadas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII del artículo 116 de la Ley. Igualmente se sujetarán al proceso de orden económico, los conflictos colectivos relacionados con la terminación de los contratos de trabajo motivada por las causas señaladas en las fracciones IV, V, VIII y XII del artículo 126 y por la causa prevista en el artículo 128. Así lo dispone la Ley en su artículo 579.

En cuanto a la finalidad del proceso de orden económico, que desde luego, tomó en cuenta el legislador para establecerlo, podría indicarse que pretende evitar a los patronos y trabajadores los perjuicios consiguientes a una tramitación dilatada de los conflictos colectivos económicos. OCTA-

VIO M. TRIGO.⁽⁵⁵⁾, a propósito de aquel proceso, en lo que podría referirse a su finalidad, dice: "...En rigor, el legislador al crear una tramitación especial para aquellos conflictos que tienen su origen en las pretensiones del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, no ha hecho otra cosa que buscar una fórmula que, compatible con el libre ejercicio del derecho, consagrado por el artículo 123 de la Constitución federal, permita no obstante al Estado, por medio de sus órganos interiores intervenir para la solución de los conflictos; y al mismo tiempo capacitar al propio Estado para buscar soluciones adecuadas en aquellos casos en que, por causas de origen económico, alguna industria se vea constreñida a suspender total o parcialmente sus actividades, o bien a poner fin a ésta en forma absoluta..." Corroboraría lo anterior lo dispuesto por la Ley en el artículo 571. Este precepto previene: "...La Junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de --

(55) M. TRIGO, Octavio. "CURSO DE DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO", México, 1939 p. 204.

surgir aquél, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquélla o éste ya hubiesen sido declarados, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., y sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto de las condiciones de trabajo ".

Pero conviene aclarar, que aún cuando el citado precepto pudiera hacer suponer la intervención oficiosa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de huelga el conocimiento y decisión de las causas que le dieron origen solo es posible si los trabajadores someten el conflicto al arbitraje de aquellas autoridades. Mientras ésto no se realice, la aplicación de aquel precepto únicamente puede consistir en una simple recomendación ya sea en la época del emplazamiento de huelga o cuando ésta haya estallado.

Podría decirse, con sobrada razón, que el objetivo señalado al rubro del comentario pretendido, no podría lograrse formalmente si no se hiciera referencia al aspecto dinámico del proceso colectivo de orden económico. De ello resulta la necesidad de

asumir la tarea, bastante difícil, de ocuparse de las normas procesales, que para la tramitación del indicado proceso prevé la Ley.

El comentario que se propone, no pretende agotar las múltiples cuestiones que un estudio completo del tema pudiera implicar. Unicamente persigue cumplir en lo posible con el objetivo señalado. Paralelo conviene referirse, aunque someramente, a las que podrían llamarse fases del proceso colectivo económico.

1.- DEMANDA Y CONTESTACION.

La demanda como medio de exteriorizar el ejercicio de la acción colectiva económica, debe ajustarse, en términos generales, a lo que previenen los artículos 440 y 441 de la Ley. Por tanto, tendrá que consignarse en ella los hechos materia del conflicto y precisarse los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos. Sin embargo hay que agregar, que cuando la acción colectiva económica la ejerciten los patronos en relación con la suspensión de los ---

contratos de trabajo, al escrito o comparecencia que formulen de acuerdo con lo que establece el artículo 118, acompañarán los documentos que se indican en el artículo 580.

TRUEBA URBINA ⁽⁵⁶⁾, al referirse al proceso colectivo económico, define la acción colectiva económica en los términos siguientes: "...Entendemos nosotros, bajo la denominación de acción colectiva - económica el derecho público subjetivo en virtud del cual los sindicatos, coaliciones obreras y patronales y los empresarios se dirigen a la Junta 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..." Desde luego la definición se considera acertada. En ella consideró el autor aludido que tanto el interés como el objeto específico de la acción, revisten, en esencia, una naturaleza general y económica. Y por otra parte, con apoyo en la propia definición, será correcto señalar, que podrán --

(56) TRUEBA URBINA, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL - TRABAJO". Tomo III, México, 1943. p.p. 149 y 150.

ejercitar la acción colectiva económica: 1).- Los -- sindicatos legalmente constituidos; 2).- La coali--- ción de obreros o de patronos y 3).- Los empresarios.

La contestación conviene formularla -- clara y precisa y procurar expresar en ella los he-- chos y consideraciones de Derecho que funden las --- excepciones o defensas que se opongan. La demanda y-- la contestación, en conjunto, contribuyen a fijar -- los puntos litigiosos que servirán de base para deci-- dir el fondo o materia del conflicto económico.

En el proceso de orden económico, las-- partes deben ser oídas en audiencia pública. Así lo-- exige el respeto a la garantía de audiencia. A ella-- da cumplimiento la Ley en la primera parte del arti-- culo 572, que prevé: "...La Junta, después de oír a -- las partes..." Es evidente que esta disposición im-- plica que debe celebrarse una audiencia, que podría-- denominarse, inicial. En ella las partes pueden rati-- ficar y adicionar la demanda, contestarla, replicar-- y manifestar lo que estimen que sea conveniente.

20.- EL INCIDENTE DE SUSPENSION PROVISIONAL EN EL -
PROCESO DE ORDEN ECONOMICO.

Dispone la Ley en el artículo 581, que:
"..La Junta, en los casos urgentes, con vista de los documentos que se acompañan, bajo su más estricta -- responsabilidad y siempre que lo soliciten los promoventes, decretará la suspensión del trabajo o clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios, modificaciones de las horas de trabajo, etc., previa fianza que a juicio de la Junta cubra el importe del salario de tres meses del personal afectado y aquellas prestaciones que, según el caso, se vean afectadas por la suspensión concedida, en atención de lo dispuesto en el contrato de trabajo o en la Ley y al tiempo probable que requiera la tramitación del conflicto..."

Para que la Junta decrete las medidas indicadas en el precepto citado, será necesario cumplir previamente con los requisitos siguientes: 1.-- Que una o ambas partes lo soliciten; 2.- Que se acompañen los documentos que acrediten la urgencia del -

decreto solicitado; y 3.- Que se otorgue fianza que cubra el importe del salario de tres meses del personal afectado y el de aquellas prestaciones que también resulten lesionadas con las medidas decretadas.

Agrega la disposición legal mencionada:-

"...La autorización se entenderá que es provisional, -- entre tanto no recaer resolución de la Junta autorizándola definitivamente, en la inteligencia de que si la resolución de la Junta, es en el sentido de no autorizar la suspensión o el cierre solicitado, los patronos estarán obligados al pago de los salarios durante la vigencia de la suspensión provisional decretada por la -- Junta y al pago de las prestaciones afectadas por dicha suspensión...". En el artículo 582, la Ley reitera el -- carácter provisional de las medidas autorizadas. Y en -- el artículo 583, dispone que: "...La substanciación de -- este incidente se hará sin perjuicio de la tramitación -- que para esta clase de conflictos se establece en el -- presente Capítulo...". Este último precepto permitiría, al resolver definitivamente el fondo del conflicto colectivo económico, modificar las medidas provisionales -- decretadas.

3.- INVESTIGACION TECNICA.

La Junta, después de oír a las partes en la audiencia inicial, con fundamento en el artículo 572 de la Ley, mandará practicar una investigación sobre las causas que motiven el conflicto colectivo. La investigación, desde luego, es de carácter técnico y se realizará por personas expertas en cuestiones de producción y trabajo. Esa investigación, según el precepto indicado, estará a cargo de tres peritos designados por la autoridad del trabajo, quienes se asesorarán de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en el número de componentes.

La función de los peritos, por la naturaleza del conflicto, reviste, podría decirse, un marcado carácter técnico y además jurídico. A ella se refiere el artículo 573, que textualmente expresa: "... Los peritos haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la Ley en los es-

tablecimientos de la industria de que se trate, recabar de todas las autoridades, comisiones técnicas, - instituciones y personas, los informes que le sean - necesarios y formular a las partes, autoridades, --- etc., los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan esos cuestionarios dar contestación a los mismos.." El plazo para hacer la investigación será fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto y no podrá exceder de treinta días. Así dispone el artículo 574 de la Ley.

Terminado el estudio, los peritos, -- de acuerdo con lo previsto en el artículo 575 formularán desde luego un informe en el cual consignarán el resultado obtenido y un dictamen relativo a la forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición. El informe y el dictamen de los técnicos, en cumplimiento del precepto mencionado, se pondrá a la vista de las partes por un término de setenta y dos horas, para que, en su caso, formulen objeciones. Si las partes no formul

lan objeciones, la Junta, según el artículo 576, dictará la resolución que dé fin al conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendidos por los peritos.

4o.- AUDIENCIA DE PRUEBAS.

Si dentro del término de setenta y dos horas, una o ambas partes formulan objeciones al informe y dictamen rendidos por los peritos encargados de investigar las causas que motivaron el conflicto, y de proponer la fórmula de solución, por disposición expresa del artículo 575 citado, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas. Según este precepto, esa audiencia de pruebas tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos a algunos de los consignados. En ella las partes pueden aportar todas las pruebas que estimen convenientes para justificar las objeciones que hubieren formulado contra el informe o dictamen rendidos con anterioridad a la audiencia o acreditar los que ofrezcan en la propia audiencia.

Ofrecida como prueba la pericial, los patronos, de conformidad con lo previsto en el artículo 577, estarán obligados a facilitar a los peritos - que designen las partes, cuantos libros y documentos - se soliciten por ellos y que se relacionen con la --- situación económica del negocio.

El día de la audiencia de pruebas, --- según prevé el artículo 578, dichos libros y documentos se tendrán a la vista, los peritos acompañarán --- sus dictámenes y en presencia de la Junta los discutirán entre ellos. La Junta, agrega el citado precepto, procurará que uno y otro perito precisen sus puntos - de vista y les dirigirán cuantas preguntas estimen --- convenientes.

5o.- AUDIENCIA DE RESOLUCION.

(57)
"..Aunque ninguna -dice Trueba Urbina- de las normas especiales de procedimiento a seguir en el proceso colectivo económico, señala la celebración de la audiencia de resolución para decidir el conflic

(57) TRUEBA URBINA, Alberto. "TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" México, 1965, p. 472.

to materia del proceso es lógico que tal audiencia debe celebrarse, dada la trascendencia de esta clase de procesos; porque, además, es precisamente en la audiencia de resolución, según el régimen procesal del trabajo, donde deben ser discutidos y votados todos los negocios, tanto los que se tramitan conforme al procedimiento ordinario como aquéllos que tienen tramitación especial, sobre todo, tratándose de conflictos colectivos de orden económico que afectan no solo a la clase trabajadora, sino a la sociedad..." En apoyo de ello, el autor menciona de cita enseguida la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria de 2 de septiembre de 1940. Conviene transcribirla por la solución que apunta a la omisión de la Ley:-- "...El capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, que trata de los conflictos de orden económico, no contiene disposición expresa respecto a los procedimientos que debe seguir la Junta para dictar resolución en esta clase de conflictos, y atenta la naturaleza de los Tribunales de Trabajo, integrados por representantes de los sectores obrero, patronal y del Gobierno, y atento también al criterio soste-

nido por la Suprema Corte en el sentido de que la audiencia de resolución tiene por objeto dictar la que proceda en cada uno de los asuntos tramitados por los diversos Grupos Especiales de la Junta y como es obvio que en esa audiencia es donde precisamente se dictan los fallos correspondientes a las reclamaciones tramitadas, con la previa y necesaria apreciación de la acción deducida y excepciones opuestas, así como de las pruebas, hechos y demás elementos cuya estimación y análisis deben determinar el sentido de la resolución respectiva, es indudable que las Juntas para dictar el fallo que debe resolver un conflicto de orden económico, deben sujetarse al procedimiento señalado por los artículos 538 y 539 del ordenamiento del trabajo, conforme a los cuales y para los efectos de la resolución, deben reunirse los Representantes del Capital y del Trabajo, en unión del Auxiliar respectivo, con el Presidente de la Junta, procediendo a discutir los asuntos y posteriormente a tomar la votación..."

En cuanto a la resolución que pone fin al proceso colectivo económico se refiere la

Ley en su artículo 576. Este precepto dispone que: -
"...Si las partes no hacen objeción, o bien, después
de celebrada la audiencia a que se refiere el artícu
lo anterior la Junta dictará la resolución que dé --
fin al conflicto, fundándola en el informe y dicta--
men rendidos por los peritos y en las objeciones y -
pruebas presentadas por las partes. La resolución --
dictada en esos términos tendrá el mismo carácter --
y producirá los mismos efectos jurídicos que un lau-
do. Las Juntas podrán acordar en su resolución dis--
minuir o aumentar el personal, la jornada o la sema-
na de trabajo, modificar los salarios y, en general,
cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con -
los resultados que arroje la tramitación, sin que, -
en ningún caso, se alteren los mandatos de esta ----
Ley..."

Desde luego, aquella resolución, -
también denominada (que pudiera ser lo más adecuado)
sentencia o laudo colectivo económico, se destaca co
mo una de las figuras procesales de singular impor--
tancia.

Desde el punto de vista formal el laudo o sentencia colectiva, en términos generales, no difiere mucho del laudo que pone fin a los conflictos jurídicos. En cambio sí difiere de éste, material o substancialmente. La sentencia o laudo colectivo, en función parecida a la Legislativa, crea el derecho estableciendo nuevas condiciones de trabajo. No aplica o declara el derecho existente, lo que sí realiza la resolución de los conflictos jurídicos sean individuales o colectivos. Ello ha permitido considerar a la sentencia o laudo colectivo económico como fuente formal, pero también real, del derecho del trabajo.

La Junta al resolver los conflictos colectivos de orden económico, lo hace tomando en cuenta circunstancias o factores económicos y sociales. Apoyada en esa circunstancia y en el estudio del informe pericial, objeciones y pruebas rendidas por las partes, establecerá las nuevas condiciones de trabajo, ya sea, según se desprende del citado artículo 576, disminuyendo o aumentando el personal, la jornada o

la semana de trabajo, modificando los salarios y, -- en general, cambiando las condiciones de trabajo.

En cuanto a sus alcances o eficacia, la sentencia o laudo colectivo económico es aplicable, en términos generales, a todas las personas que laboren en la empresa afectada por el conflicto planteado. Por ello podría decirse que sus efectos se equiparan a los del contrato colectivo y su dinámica tiene el mismo tratamiento que éste.

Congruente con los principios fundamentales que animan al derecho del trabajo, previó el legislador en la parte final del mencionado artículo 576, que en ningún caso, el laudo colectivo económico podrá alterar los mandatos de la Ley. Este principio implica el respeto absoluto de los derechos -- que dentro de los límites de la Constitución y de la propia Ley, le corresponden a cada uno de los factores de la producción. Esto podría significar concretamente, el respeto al derecho vital y social de la clase trabajadora y al derecho de la empresa a obte-

ner una utilidad proporcionada a su capital, esto es, al mínimo señalado en la ley.

En resumen, ésta es pues, en sus aspectos generales, la vía procesal indicada por la Ley, para promover la modificación del Contrato Colectivo que tienda a obtener el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo para ajustar su contenido a las exigencias económicas presentes.

V.- LA MODIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL DERECHO DE HUELGA.

Se expuso en páginas anteriores que cuando sobrevengan circunstancias extraordinarias de orden económico que ocasionen el rompimiento del equilibrio de intereses creado con la celebración del Contrato Colectivo, procede, no obstante su vigencia, su modificación para ajustar el contenido a las nuevas exigencias económicas. Se indicó también, que si la presencia de factores económicos extraordinarios ocasiona un aumento en la demanda de los productos y ello produce bonanza en las utilida-

des de las empresas, para restaurar el equilibrio de intereses habrá que modificar el contenido del contrato colectivo en función de la desproporción existente entre las ganancias percibidas por el empresario y los salarios y demás prestaciones pagados a sus trabajadores.

Lo anterior, que pudiera considerarse-- una premisa, provoca el planteamiento de la cuestión siguiente: ¿ Podrían los trabajadores, apoyados en -- la fracción primera, del artículo 260 de la Ley, recurrir a la huelga para obtener la modificación del contrato colectivo antes del vencimiento de su duración ?.

Muchos son los que opinan que cuando -- varían los factores o supuestos económicos que sirvieron de base para fijar el contenido del contrato colectivo, la huelga, no obstante la vigencia del contrato colectivo, es procedente, La fracción I, del -- artículo 260 de la Ley, permitiría romper la vigencia del contrato colectivo. Y si se admite {pudiera

agregarse), la posibilidad de obtener, por cualquiera de las partes contratantes, la modificación del contrato colectivo, que implica un conflicto colectivo; la huelga, como procedimiento tendiente a la solución de este conflicto, sería procedente.

El problema reviste singular importancia. Para poder formular una opinión en torno a la cuestión planteada, es conveniente referirse al concepto de equilibrio entre el Capital y el trabajo o factores de la producción, previsto en la fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional y en la fracción I, del artículo 260 de la Ley.

Abundantes son los estudios de quienes han tratado de determinar el sistema adoptado por el legislador ordinario para reglamentar la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. Aludir a todos, o cuando menos a la mayoría, sería tarea difícil y además, que es lo que trata de evitarse, trascendería los límites de este ensayo. Entre los que se han formulado, se consideran puntuales -

aquéllos que afirman que el legislador ordinario, - dejó en libertad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apreciar, si el ejercicio del derecho de huelga se ajusta al precepto constitucional y -- señaló, además, algunos casos en los que consideró que la suspensión de labores pretende conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Ello justifica la reproducción textual o inclusión del principio constitucional en la ---- fracción I del artículo 260 de la Ley. Lo expresado permite ubicar la cuestión planteada a los límites de la fracción I, del artículo 260 citado, ya que - las fracciones siguientes prevén algunos casos, que si bien captan la finalidad de la huelga, sin embargo excluyen aquella cuestión.

De la Cueva⁽⁵⁸⁾, a propósito del - concepto de equilibrio entre el capital y el trabajo, dice: "...El equilibrio a que se refiere la ---

(58) Ob. Cit. Tomo II, p. 813.

fracción XVIII, del artículo 123, debe cristalizar en un derecho individual del trabajo justo, o sea, en una distribución equitativa de los beneficios de la producción, debiendo estimarse, por hipótesis, que el contrato colectivo es su expresión ". Castorena (59), al ocuparse del mismo concepto expresa "...La fórmula constitucional tiene, en nuestro concepto, la suficiente claridad y la necesaria concreción, hasta el grado de hacer innecesaria toda reglamentación. Ha faltado, es cierto, un análisis severo de su contenido y por tal razón ha podido aseverarse que es vaga, que es imprecisa. La atención se ha detenido en uno solo de los elementos del objeto de la huelga, es decir, en el equilibrio, y se ha sostenido como resultado de esa apreciación parcial, que todo caso de desequilibrio entre los factores de la producción, da derecho al ejercicio del derecho de huelga, porque entonces ésta tiene como finalidad conseguir aquel equilibrio. Nada tan peligroso como esta interpretación. Es verdad que el constituyente habló de equilibrio, pero también expresó el medio de conseguirlo, o sea, armonizando

(59) Ob. Cit. p. 609.

los derechos del capital con los del trabajo..." Y en párrafo aparte agregó: "...El equilibrio entonces sancionado por la constitución, es el que se alcanza mediante el establecimiento de las normas reguladoras entre patrones y trabajadores; el desequilibrio que ha de reinar para que se tenga derecho a la huelga, es el que se origina por la falta del estatuto regulador y por el contenido de él, - cuando se pretenda, en términos de Ley, su modificación..". Es evidente que el citado autor, en el último párrafo, hizo referencia, aunque no expresamente, al contrato colectivo de trabajo como medio para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción.

Bastaría apoyarse en lo expresado por los autores citados, pudiendo recurrir a otros argumentos, pero que para el caso serían innecesarios por la claridad y precisión de los expuestos, para poder afirmar que el contrato colectivo contiene el derecho imperativo que expresa, para ciertas

empresas y, por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la producción, Capital y Trabajo. Y con apoyo en ésta consideración podría agregarse que la vigencia del contrato colectivo establece -- una presunción "iuris tantum" de equilibrio entre -- los factores de la producción hasta en tanto se produzca el vencimiento de su duración de acuerdo con lo que prevé la Ley o con lo que se hubiere pacta--do.

Cabría mencionar aquí, lo expuesto a propósito de la distinción entre revisión y modificación del contrato colectivo. En la revisión, se dijo, se considera que el transcurso del plazo de -- dos años que señala el artículo 56 de la Ley o el -- menor que se hubiera pactado, teniendo en cuenta -- las alteraciones que sufren las condiciones económicas generales de la sociedad y particulares de la-- empresa, constituye un período de tiempo suficiente para ajustar nuevamente el contenido del contrato -- colectivo a las exigencias económicas presentes --

con objeto de restaurar el equilibrio de intereses. Interpretando lo dicho a "contrario sensu", valga el empleo de la locución latina, corroboraría que la vigencia del contrato colectivo, según se dijo, establece una presunción de equilibrio entre los factores de la producción hasta en tanto se produzca su vencimiento.

Desvirtuar, por tanto, esa presunción obliga necesariamente a demostrar, con los medios de prueba suficientes, que el equilibrio de intereses creado con la celebración del contrato colectivo, se ha roto por la presencia de factores extraordinarios de orden económico. Es ésta, precisamente, la hipótesis que fundaría la modificación del contrato colectivo. A ella se hizo referencia también, en torno a la distinción, ya apuntada, entre revisión y modificación.

Si se admite que la vigencia del contrato colectivo presume "iuris tantum" el equili

brio de intereses creado con su celebración y que esa presunción sólo podría desvirtuarse demostrando la ruptura de dicho equilibrio, por la presencia de factores extraordinarios de orden económico, la fracción I, del artículo 260, en que apoyaran los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga para obtener, no obstante su vigencia, la modificación del contrato colectivo, sería inoperante. Esta conclusión deriva de considerar que el objeto de huelga señalado en la citada fracción I, del artículo 260, consistente en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital se creó y se presume con la celebración y vigencia del contrato colectivo hasta en tanto se produzca el vencimiento de su duración.

Demostrar la existencia del desequilibrio entre los factores de la producción, que sería desvirtuar la presunción establecida, para lograr la declaración de existencia legal del esta-

do de huelga, es, desde el punto de vista del Derecho Procesal laboral mexicano, jurídicamente imposible. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los procesos de calificación de la inexistencia jurídica del estado de huelga, deben concretarse a examinar si se llenaron los requisitos de fondo y forma que para el ejercicio legítimo del derecho de huelga establece la Ley. No pueden, por tanto, entrar al fondo del conflicto, ni prejuzgar sobre él. Y en la cuestión a debate, no tendrían, por lo mismo, aptitud procesal para establecer la existencia de un desequilibrio entre el Capital y el Trabajo. Conviene invocar, en apoyo de lo dicho, lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria de 23 de abril de 1935, citada por M. Trigo⁽⁶⁰⁾. En ella dijo: "...La Junta al calificar el estado de huelga que le es planteado, no puede prejuzgar sobre el fondo de las peticiones en que se basa, sino tan solo si dichas peticiones pueden, cualitativamente, considerarse como tendien-

(60) Ob. Cit. p. 249, Toca Núm. 2034/35/2a. Amp. HUASTECA PRETROLEUM Co.

tes a restablecer el equilibrio entre los factores- de la producción a que se refiere la fracción I del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, o bien- obtener el cumplimiento del contrato o de la Ley, - a que hace referencia la fracción II del mismo artículo 260, sin que la Junta pueda hacer una estima ción cuantitativa respecto de la magnitud exacta -- en que el equilibrio haya sido roto o la Ley o el - contrato hayan sido violados o incumplidos, porque- tal cosa sería resolver en cuanto al fondo del con- flicto, para lo que no está legalmente facultada la Junta..."

Todo lo anterior conduce necesariamente a negar la procedencia del derecho de huel ga para obtener la modificación del Contrato Colectivo antes del vencimiento de su duración. Admite - en cambio, reiterando lo que en su oportunidad se- expuso, promover la modificación del Contrato Colec tivo al través del proceso colectivo de orden eco- nómico, para obtener, previa la demostración de la-

ruptura del equilibrio, el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo que ajusten el contenido de aquel contrato a las exigencias económicas presentes.

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

1.- La solicitud y el ejercicio de la acción de revisión, están condicionadas, para su procedencia, al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- La acción de revisión, prevista en el artículo 56 de la Ley, carece de los alcances necesarios que le permitan contemplar y, consecuentemente, regular multitud de hechos que por su propia naturaleza influyen considerablemente en la vigencia y contenido del contrato colectivo.

3.- Procede la solicitud de modificación del contrato colectivo, antes del vencimiento de su duración, cuando se esté en presencia de circunstancias extraordinarias de orden económico que ocasionen el rompimiento del equilibrio creado con la celebración del contrato colectivo, y que en consecuencia, motiven la necesidad de ajustar su contenido a las nuevas exigencias económicas.

4.- El fundamento de la acción que se ejercite

para conseguir la modificación del contrato colectivo, radica en la presencia de circunstancias extraordinarias de orden económico que ocasionen el rompimiento del equilibrio de intereses creado con su celebración.

5.- La modificación del contrato colectivo tendrá por objeto restaurar el equilibrio de intereses ajustando su contenido a las nuevas condiciones económicas.

6.- Considerando que la vigencia del contrato colectivo presume "iuris tantum" el equilibrio de intereses, creado con su celebración y que esa presunción sólo podría desvirtuarse demostrando la ruptura del propio equilibrio por la presencia de factores extraordinarios de orden económico, no es procedente el ejercicio del derecho de huelga que pretendiera obtener, apoyándose en la fracción I, - del artículo 260, de la Ley Federal del Trabajo, la modificación del contrato colectivo antes del vencimiento de su vigencia.

7.- Finalmente conviene, para prever específicamente en la Ley Federal del Trabajo la modificación del Contrato Colectivo, adicionar a la parte final del artículo 56 el párrafo siguiente:

"...No obstante el plazo de dos años fijado en el párrafo anterior, en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen y previa tramitación del proceso colectivo económico correspondiente, se puede proceder a la modificación de los contratos colectivos de trabajo a solicitud de patrones o trabajadores que representen la mayoría establecida en este artículo..."

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

- 1.- ALATRISTE Jr., Sealtiel. "Técnica de los Costos". México, D.F., 1958.
- 2.- BARRERA GRAF, Jorge. "Tratado de Derecho Mercantil". México, D.F. 1957.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral". Buenos Aires, 1960.
- 4.- CAMIRO, Maximiliano. "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo". México, D.F.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero". México, D.F.
- 6.- CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. "Segundo Curso de Derecho -- del Trabajo". México, D.F. 1960.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "La Decadencia del Contrato". México, D.F. 1965.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, México 1960.
- 9.- DE MENDOCA, Carvalho. "Tratado do Direito Comercial Brasileiro". Rio de Janeiro, 1937.
- 10.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente.
- 11.- EUQUERIO GUERRERO, Manuel. "Manual de Derecho del Trabajo", México 1963.
- 12.- KROTOSCHIN, Ernesto. "Tratado de Derecho del Trabajo". - Buenos Aires, 1963.
- 13.- M. TRIGO, Octavio. "Curso de Derecho Procesal Mexicano - del Trabajo". México, 1939.
- 14.- PORRAZ LOPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". - Puebla, Pue. México.
- 15.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". México, 1965.
- 16.- TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. "Ley Federal del Trabajo". México 1967.
- 17.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo".- México, 1943.

CAPITULO I

Factores que influyen en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y su evolución.

- I.- Consideraciones Generales.
- II.- Antecedentes de la aparición del Contrato -- Colectivo.
- III.- Evolución del Contrato Colectivo.
- IV.- Económicos.
- V.- Ventajas de su celebración.
- VI.- Importancia y futuro del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO II

Análisis de la estructura del contrato colectivo de trabajo.

- I.- Los autores del contrato colectivo de Trabajo.
- II.- Formas de advenimiento a la vida jurídica del Contrato Colectivo.
- III.- Caracteres del contrato colectivo de trabajo.
- IV.- El contenido del contrato colectivo.
- V.- Especies del contrato colectivo.

CAPITULO III

La revisión del contrato colectivo en la Ley.

- I.- El artículo 56 de la Ley y fundamento de -- la institución de revisión.
- II.- La procedencia de la revisión en relación al plazo de vigencia del contrato colectivo.
- III.- La acción de revisión y requisitos para ejercerla.
- IV.- La revisión del contrato colectivo como objeto del derecho de huelga.
- V.- La revisión del contrato-ley.

CAPITULO IV.

La modificación del Contrato Colectivo de Trabajo.

- I.- Causas que determinan la modificación del contrato colectivo de trabajo y su finalidad.
- II.- Disposiciones legales relativas a la modificación. Otras fuentes.
- III.- Revisión y modificación del contrato colectivo.
- IV.- Proceso colectivo de orden económico - como vía legal para la modificación.
- V.- La modificación del contrato colectivo y el derecho de huelga.