

189
2Ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



DERECHO

LA TRASCENDENCIA DE LA DINAMICA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EPOCA DE CRISIS ECONOMICA



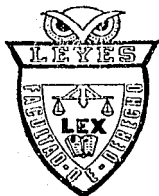
FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

MARIO ANGEL DIAZ DE LEON FERNANDEZ





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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO COLECTIVO.....	1
A. Origen de la Propiedad Privada y su concepción en los siglos XVII y XVIII.....	9
B. Algunos antecedentes legislativos.....	19
C. Nacimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	25

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL DERECHO COLECTIVO

A. Panorama del Derecho Colectivo.....	29
B. El Derecho Colectivo y sus finalidades.....	33
C. El Derecho Colectivo y el Sistema Político.....	40
D. Las Fuentes del Derecho.....	48
E. El Contrato Colectivo como fuente formal del Derecho del Trabajo.....	61
F. Clasificación del Contrato Colectivo de Trabajo.....	67

CAPITULO TERCERO

CONTENIDO Y DESARROLLO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

A. Elementos del Contrato Colectivo.....	71
B. Definición.....	83
C. Sujetos que intervienen en el Contrato Colectivo.....	86
D. Celebración Obligatoria del Contrato Colectivo.....	94
E. Formalidades y Requisitos de existencia y validez.....	102
F. Titularidad y Administración del Contrato Colectivo.....	116

CAPITULO CUARTO

LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y SU FUNCION EN EPOCA DE CRISIS ECONOMICA

A. La Dinámica del Contrato Colectivo de Trabajo.....	120
B. Contrato Colectivo de Trabajo como instrumento de equilibrio...	125
C. El Contrato de Trabajo y la productividad de las empresas.....	131
D. Su revisión y sus efectos.....	138
E. El Contrato Colectivo de Trabajo y las políticas económicas en épocas de crisis.....	147

CAPITULO QUINTO

REFLEJO PRACTICO DE NUESTRA TESIS.....	172
--	-----

Brasil.....	181
Argentina.....	187
México.....	190
CONCLUSIONES.....	196
BIBLIOGRAFIA.....	203

INTRODUCCION

Los Contratos Colectivos de Trabajo son un instrumento jurídico que le permite a la clase trabajadora enfrentarse en un plano de igualdad ante la clase empresarial para establecer las condiciones de trabajo que regirán en una empresa.

Los trabajadores a través de la historia han sido explotados inicua-- mente por los empresarios, en donde las condiciones de trabajo se fijaban unilateralmente por la clase patronal, basados en la ficticia igualdad de los hombres, que era una verdadera manipulación de los ricos para explotar y sojuzgar a los pobres.

De la contratación individual siguió el reglamento unilateral del trabajo o reglamento de fábrica, que permitía a los patrones fijar las condiciones de trabajo en una empresa, sin ser discutidas por los trabajadores, ya que si no se aceptaban las condiciones impuestas por el patrón, no había trabajo, o se adherían o lo rechazaban, de esta forma el patrón no tenía -- que discutir con cada trabajador las condiciones de trabajo que regirían en su empresa; posteriormente surgió a base de luchar y de sufrir el Contrato Colectivo de Trabajo que fija las condiciones en que se prestará el trabajo en una empresa y que es fijado con la intervención de los trabajadores representados por el sindicato mayoritario y el patrón. Este instrumento jurídico de la clase trabajadora ha cobrado gran fuerza para obtener mejores condiciones de vida para los trabajadores y ha quebrado el orden tradicio--

nal del derecho, creando normas específicas para una empresa y convirtiéndose en una fuente formal del derecho del trabajo.

Los derechos de los trabajadores se encuentran consagrados en nuestra Carta Magna en su artículo 123 apartado A y B, y en la Ley Federal del Trabajo que otorgan derechos mínimos e irrenunciables a la clase trabajadora, sin embargo estos derechos pueden ser ampliados en beneficio de los trabajadores a través de los Contratos Colectivos de Trabajo que tiene la ventaja de ser una institución dinámica y por lo mismo es menos complicado ampliar los derechos y beneficios en dichos contratos que hacer lo mismo en la Constitución o en la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones de vida de los trabajadores en épocas de crisis económicas se han deteriorado, por lo que los contratos colectivos con su dinamismo deben tratar de que el impacto negativo de estas épocas no lleven al proletariado a condiciones miserables de vida. En la actualidad se ha creado la Concertación Social que es una negociación colectiva a nivel Nacional para enfrentar a las crisis económicas y sacar a una país adelante, con la participación de la clase trabajadora, la clase empresarial y el gobierno.

La presente tesis la dedico al estudio del Contrato Colectivo de Trabajo, así como la función que deben tener los trabajadores y sus sindicatos en épocas económicas difíciles conjuntamente con los empresarios y el gobierno, dando un paso adelante en las instituciones del derecho del trabajo, para la solución de los problemas nacionales.

En el primer capítulo se señalan los antecedentes del derecho del trabajo, y en especial del Contrato Colectivo de Trabajo, que es una lucha que

tal vez nunca termine; en el capítulo segundo se ubica a dicho Contrato -- dentro del Derecho Colectivo y se señalan sus finalidades, y la intervención que tiene el Estado en las contrataciones colectivas de acuerdo a su sistema político; en el capítulo tercero se trata de la reglamentación del Contrato Colectivo en México, señalándose sus elementos y requisitos para su celebración así como los sujetos que intervienen en él; el capítulo cuarto y quinto explica las funciones y características que debe tener el Contrato Colectivo, como lo es que sirva de instrumento de equilibrio en las relaciones laborales creando una paz social, y en especial la función que debe tener en épocas -- de crisis económicas por lo que se señalan países que han implantado la Concertación Social , analizando sus resultados y en especial México que ha implantado la Concertación Social a través del Pacto de Solidaridad Económica, por lo que el Derecho del Trabajo interviene en decisiones político-jurídico fundamentales. La Concertación Social comprende un conjunto de políticas - económicas que le atañen directamente a los dos sectores de la producción y que son un factor determinante en superar épocas difíciles.

CAPITULO 1 ANTECEDENTES DEL DERECHO COLECTIVO

La historia del Derecho Colectivo del Trabajo corresponde a la historia de la lucha de clases, la lucha de los desposeídos de la riqueza contra los detentadores de la tierra y los medios de producción. La pugna de la clase débil que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir en un mundo de expropiación e injusticia, así se les explotaba inicuamente por la clase empresarial. Hoy día, las clases acomodadas no renuncian a su intento de seguirse enriqueciendo con la plusvalía, con el sudor producto del -- trabajo no pagado al proletario.

Tal ha sido, tal vez seguirá siendo, la historia de este movimiento, por ejemplo en la época de la esclavitud no podía existir el derecho del - trabajo, ya que el esclavo era una cosa, que por lo mismo no era titular de derechos, por lo que en el caso de Roma se regulaba por medio del derecho - civil la compraventa y el arrendamiento de los esclavos. Existió en Roma la locatio conductio operarum para los hombres libres que prestaban sus ser - vicios pero que se regulaba como el contrato para el arrendamiento de los - animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil del siglo XIX co - mo contrato de arrendamiento de servicios.

Las collegia romanos fueron instituciones que no guardan parecido con las organizaciones sindicales de nuestros días, ya que aquéllas se encuadrarán en el campo de la mutualidad y asistencia. En la edad media donde -- existió el sistema feudal de la servidumbre nació el derecho del trabajo, ya que si bien el siervo tenía derechos de los que carecía el esclavo como con - traer matrimonio, se encontraba atado a la tierra, sin poder abandonar---

la y pagando tributo al señor.

Posteriormente cuando surgieron las grandes universidades de Europa presenciaron la lucha, en donde la corporación estuvo como escenario entre los compañeros y oficiales, auténticos trabajadores asalariados de en tonces, y los maestros, propietarios de los talleres en los que se ejecu- taban los trabajos de la clientela, lucha que llevó a la creación de las asociaciones de compañeros, éstas sí, antepasados ciertos de los sindica- tos contemporáneos, y a la celebración de diversos convenios que algo tie- nen que ver con nuestros contratos colectivos.

Nestor de Buen Lozano, nos indica que son muchos los autores que in- tentan ubicar a las corporaciones romanas, las gildas germanas y a los -- gremios medievales en el proceso de desarrollo de los sindicatos, pero - que no cree en tales paralelismos y menciona-estar de acuerdo con Manuel Alonso García cuando afirma que "El origen de los pactos o convenios es - forzoso referirlo a época histórica bien reciente, que se sitúa en el sí- glo XIX" (1).

"Guillermo Cabanelas afirma que la determinación colectiva de las - condiciones de trabajo no es totalmente nueva; además de que los estatu- tos de las viejas corporaciones de oficios contenían ruchas cláusulas des- tinadas a regular el trabajo, en razón también de que, desaparecidos los gremios; los trabajadores trataron, casi sin sucesión de continuidad, de

(1) DE BUEN Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO, tomo II, quinta edición. Editorial Porrúa. México 1983. pag. 32

fijar convenios colectivos para regir su trabajo. Así, en 1791 inmediatamente después de la supresión de las corporaciones, algunos grupos de trabajadores, apoyados por Marat, hicieron tentativas para concertar pactos - en Paris" (2).

Consideramos que las corporaciones de oficios si son antecedentes -- cierto de los sindicatos contemporáneos y de la determinación colectiva de las condiciones de trabajo que las realizaban mediante convenios, por lo que diferimos de Nestor de Buen Lozano y estamos de acuerdo con Mario de la Cueva y Guillermo Cabanelas.

A partir del renacimiento se conceptúa el trabajo desligado totalmente de cualquier premisa religiosa; se considera como un medio para conseguir éxito e incluso para ascender en la escala social. Con el advenimiento de la Revolución industrial, se inicia una época decisiva en la historia del trabajo; el desarrollo de grandes industrias va acompañado por el surgimiento de la clase obrera pero, a su vez la explotación del hombre -- por el hombre alcanza su mas alto grado de deshumanización. El cambio esencial que surge en el ámbito del trabajo, consiste en el desplazamiento - progresivo de la fuerza de las herramientas manuales por la máquina. Con la Revolución Industrial surgen cinco elementos que han de caracterizar a las Sociedades Industriales:

- 1) Los novísimos instrumentos de producción, máquinas y fábricas.
- 2) La burguesía como propietaria de los medios de producción.
- 3) El proletariado, que trabaja manejando las máquinas

(2) CABANELAS Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL, tomo III. Ediciones El Gráfico. Buenos Aires 1949. pag. 342

- 4) El salario, precio del trabajo del obrero
- 5) El capital, producto del trabajo, concentrado y manejado por -- los propietarios de los medios de producción.

"Los obreros vivieron en sus inicios en una situación muy conflictiva y difícil, apoyada en la apología del liberalismo económico que trajo -- como consecuencia; malas condiciones en las fábricas, excesiva duración de la jornada del trabajo, inseguridad en el empleo, salarios insuficientes, -- desamparo absoluto ante las enfermedades, el paro y la vejez, explotación -- inícuca del trabajo de mujeres y de niños; todo ello derivado de los princi -- pios de una economía a la que, en su afán de ganancia o utilidad poco le -- importaba el ser humano" (3).

En seguida presentamos la historia del derecho del trabajo en tres -- épocas, tal y como lo presentan Mario de la Cueva y Euquerio Guerrero.

1a. época: La edad heroica.- Surgió en los primeros 50 años del si -- glo XIX que corresponde a la lucha sindical, de huelga y de negociación y contratación colectiva. Inglaterra fué el primer país donde se conquista -- ron las libertades colectivas. Francis Place logró en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. Después en la primera acción democrática revolucionaria -- de los trabajadores, conocida como la guerra cartista, llamada así debido a la carta petición en la que solicitaban del parlamento una estructura de -- mocrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados

(3) RUIZ DE CHAVEZ Arturo. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Editorial -- Popular de los trabajadores. México 1979. pag. 10

en Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta violentamente por la policía y el ejército. La ley de 1824 provocó que los trabajadores, una vez conquistadas las libertades colectivas, exigieran al Estado no intervenir y se limitara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha por conquistar mejores condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva y la huelga.

En los años finales del período que consideramos edad heroica, se produjeron 2 grandes acontecimientos que provocaron el tránsito a la era de tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados de siglo. En febrero de 1848 se impulsó al proletariado, en donde sostuvo varios principios clave:

- 1 La explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases.
- 2 El sistema de la propiedad privada, conduce a la contradicción entre las clases que es inevitable.
- 3 La teoría de la revolución, en donde se indicaba que a través de la revolución podría ponerse fin a la lucha.
- 4 La visión de la sociedad socialista del futuro, en donde desaparecería la propiedad privada sobre los instrumentos de producción y la explotación del hombre por el hombre
- 5 La idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, que solo había sido creado por las clases poseedoras para mantener bajo su dominio al proletariado.

El otro hecho importante fué la revolución que estalló en París de la que fué genio y espíritu vivo Alphonse de Lamartine. En febrero cayó el --

rey y los diputados decidieron por la forma republicana. En el gobierno provisional estuvieron a su lado Louis Blanc y el obrero Albert, dicho gobierno provisional creó la comisión de Luxemburgo para que prepararan una legislación del trabajo; no fructificó debido a los acontecimientos posteriores en donde sobrevino el imperio de Napoleón III.

La Era de La Tolerancia. "la edad heroica terminó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país" (4).

La diferencia de fechas, determinación de la edad heroica varía, ya que por ejemplo el parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia en 1864 derogó las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; Alemania en 1872 con el recién -- formado imperio generalizó las libertades.

Las características de esta época son las siguientes: Los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la que los empresarios no estaban obligados a contratar colectivamente las condiciones de trabajo. También los trabajadores podían sus--

(4) DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, tomo I, novena edición. Editorial Porrúa. México 1984. pag. 18

pendier, pero no paralizar las actividades de la empresa, porque la ley auxiliaba al patrón para contratar nuevos trabajadores. La huelga que dejó de constituir un delito, constituía un ilícito civil que originaba la rescisión del contrato de arrendamiento de servicios.

Esta etapa del derecho colectivo del trabajo tuvo avances que propiciaron más la unión de los trabajadores para alcanzar su objetivo que consistía en que sus logros alcanzados hasta esta época se vieran cristalizados en mejores condiciones de trabajo y de vida, al ser reconocidos por el Estado.

La 3a. etapa: Es el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria.

La era de la tolerancia evolucionó en el siglo XIX hacia una etapa nueva que tampoco puede precisarse las fechas de transformación. En los años primeros, Prusia y más tarde el Imperio de 1870 a través de Bismark quien comprendió que la grandeza de una nación no sería sólida, sobre la miseria de las masas. Así inició la llamada política social que se apartaba del liberalismo económico y propiciaba el intervencionismo del Estado. La esencia de la política social consistía en la promoción del bienestar de los trabajadores a cuyo fin se promulgó en 1869 Die Gewerbeordnung, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Asimismo anunció la institución de los seguros sociales.

Por otro lado cobraba fuerza la idea socialista y condujo a la organización de la Internacional comunista y a la formación por Fernando Lasalle del Par

tido obrero social demócrata. En el congreso de Eisenach en 1869 en donde empezaba la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que iniciaba, que aprobó un programa donde se plasmaba los beneficios que deberían corresponder en el proceso de producción.

Francia penetró en la legislación social en 1884, una ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica, y en 1898, se expidió la ley de accidentes de trabajo introductora de la teoría del riesgo profesional.

El derecho del trabajo ha ganado terreno en el presente siglo, y los Estados al intervenir en la producción y distribución de los bienes y servicios dejó a un lado la fórmula de los fisiócratas, el *laissez-faire*, *laissez-passer* y los trabajadores han logrado conquistar un mínimo de derechos que les han sido reconocidos a base de luchar y de sufrir. A nivel nacional los Estados han reconocido los derechos de los trabajadores y a nivel internacional se creó la O.I.T., Organización Internacional del Trabajo que trata de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo; fué creado este organismo en el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919.

Otro hecho importante es la proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, que es la primera en Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, que se elevaron a la categoría de los derechos del hombre y trajo como consecuencia inmediata que los principios y normas constitucionales del derecho del trabajo adquirieran un ran-

go superior a las leyes del poder legislativo. Se creó el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdo entre los sindicatos y los empresarios.

Posteriormente en la declaración universal de los derechos del hombre aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

A) ORIGEN DE LA PROPIEDAD PRIVADA Y SU CONCEPCION EN LOS SIGLOS XVII Y XVIII

De acuerdo con Friedrich Engels (5) en su libro El Origen de la Familia, Propiedad Privada y Estado nos indica que en el viejo mundo es donde primeramente la domesticación de animales y la cría de ganado habían abierto manantiales de riqueza desconocidos hasta entonces, creando relaciones sociales enteramente nuevas. Hasta el estado inferior de la barbarie, la riqueza duradera se limitaba poco más o menos a la habitación, -- los vestidos, adornos primitivos y los enseres necesarios para obtener y preparar los alimentos: la barca, las armas, los utensilios caseros más sencillos. El alimento debía ser conseguido cada día nuevamente.

Ahora, con sus manadas de caballos, camellos, asnos, bueyes, carne-

(5) ENGELS Friedrich. EL ORIGEN DE LA FAMILIA, PROPIEDAD PRIVADA Y ESTADO Editorial Sarpe. Madrid 1983. pag. 107

ros, cabras y cerdos, los pueblos pastores, que iban ganando terreno (los arios en el país de los cinco ríos y en el valle del Ganges, así como las estepas del Oxus y del Jaxartes, a la sazón muchos más espléndidamente irrigadas y los semitas en el Eufrates y el Tigris), habían adquirido riqueza que solo necesitaba vigilancia y los cuidados más primitivos para reproducirse en una proporción cada vez mayor y suministrar abundantísima alimentación en carne y leche.

Desde entonces, fueron relegados a segundo plano todos los medios -- con anterioridad empleados; la caza, que en otros tiempos era una necesidad, se trocó en lujo.

Pero, ¿a quién pertenecía esa nueva riqueza?. Engels afirma que -- sin lugar a dudas, en su origen a la gens. Pero muy pronto debió de desarrollarse la propiedad privada de los rebaños. Es difícil decir si el autor de lo que se llama el primer libro de Moisés, consideraba al patriarca Abraham propietario de sus rebaños por derecho propio, como jefe de una comunidad familiar, o en virtud de su carácter de jefe hereditario de una gens. De la forma que haya sido, no se le puede comparar como propietario en el sentido moderno de la palabra. En los inicios de la historia auténtica, encontramos ya en todas partes los rebaños como propiedad particular de los jefes de familia, con el mismo título que los productos del arte de la barbarie, los enseres de metal, los objetos de lujo y finalmente, el ganado humano, los esclavos.

La esclavitud no tenía valor ninguno para los bárbaros del estadio -

inferior. Por eso los indios americanos obraban con sus enemigos vencidos de manera diferente, de como se hacía en el estadio superior. Los -- hombres eran muertos o los adoptaban como hermanos la tribu vencedora, las mujeres eran tomadas como esposas o adoptadas con sus hijos supervivientes, de cualquier otra forma.

En este estadio, la fuerza de trabajo no producía excedentes, pero al introducirse la cría del ganado, la elaboración de los metales, el arte del tejido y la agricultura, las cosas tomaron otro aspecto. Debido a que los rebaños pasaron definitivamente a ser propiedad de la familia, con la fuerza de trabajo, sucedió lo mismo que con las mujeres, tan fáciles -- antes de adquirir y que ahora tenían ya su valor de cambio y se compraban. La familia no se multiplicaba como el ganado, y por lo mismo se utilizaba al prisionero de guerra para la custodia del ganado.

Convertidas todas las riquezas en propiedad privada de las familias y aumentadas, asestaron un duro golpe a la sociedad fundada en el matrimonio sindiósmico y en la gens basada en el matriarcado. El matrimonio sindiósmico introdujo un elemento nuevo en la familia y así, junto a la verdadera madre había puesto al verdadero padre.

De acuerdo con la división del trabajo en la familia de entonces, -- correspondía al hombre procurar la alimentación y los instrumentos de trabajo, por lo que era propietario de los mismos y en caso de separación se los llevaba consigo, y la mujer conservaba sus enseres domésticos.

Con arreglo al derecho materno, la descendencia se contaba por lí-

nea femenina, por lo que los hijos del difunto, no pertenecían a la gens. Así, a la muerte del propietario de rebaños, éstos pasaban en primer término a sus hermanos y hermanas, y a los hijos de éstos últimos, a los des cient es de las hermanas de su madre, en cuanto a sus hijos, se veían - desheredados.

Lo anterior fué abolido mediante una gran revolución y así en lo ve nidero, los descendientes de un miembro masculino permanecían en la gens, pero los de un miembro femenino saldrían de ella pasando a la gens del pa dre. Así quedó abolida la filiación femenina y el derecho hereditario ma terno, y dió paso al patriarcado.

Un hecho cierto es que el origen de la propiedad privada originó la explotación del hombre por el hombre, de los detentadores de la tierra y la riqueza que explotan a quien les trabaja y les hace producir su riqueza, que son los desposeídos. Esta lucha ha perdurado desde sus orígenes hasta nuestros días y que no se sabe cuando terminará.

Al nacer la propiedad privada se le trató de proteger aliándose el Estado y la clase poseedora de la tierra y la riqueza, y es en el siglo - XVII y XVIII donde se da una explotación inmisericorde apoyados por la -- ideología del momento que proclamaba el liberalismo y la igualdad de las personas ante la ley que resultó utópico.

El liberalismo se refiere a una actitud del Estado y a una manera - de enfocar los problemas económicos, y se diferencian del individualismo que es una concepción filosófica de la sociedad y del hombre en donde se

determina la estructura y la actividad del Estado y proporcionar las bases de la doctrina del derecho natural y de los derechos del hombre que es la máxima finalidad de las instituciones políticas y jurídicas.

Juan Jacobo Rousseau, plasmó la concepción política y jurídica del individualismo en su ensayo Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y del Contrato Social, en donde nos indica que los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante lo cual, al nacer son envueltos por las cadenas de la sociedad. Hubo una época en la historia en la que los hombres vivieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la idéntica libertad de todos y de la igualdad natural de los derechos, una época en la que no existía ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre.

En esta concepción de Rousseau se basaron la Asamblea Nacional de Francia en 1789, para señalar que existían derechos naturales del hombre que poseían ciertas características tales como que eran eternos, inmutables, inalienables e imprescriptibles y que todo ser humano por el simple hecho de serlo, le corresponden y que no puede ser despojado.

Siguiendo a Rousseau, el estado de naturaleza primario desapareció con la creación de la propiedad privada ya que excluyó de su uso a los demás y de esta forma se perdió la libertad y la igualdad. Este autor nos señala que se debe encontrar una forma de sociedad en la cual, el hombre entregándose a todos, no se entregue en realidad a nadie y permanezca tan

libre como antes, tan libre como lo es de acuerdo con su naturaleza.

La opinión de Rousseau en el sentido de que se debía de encontrar una forma de sociedad en la cual, el hombre, entregándose a todos no se entregarán en realidad a nadie, no dejó de ser otra cosa que mero deseo -- bien intencionado que nunca llegó a realizarse. Por lo mismo, tal declaración de igualdad no tanto era falso, cuanto verdadera manipulación de los ricos para explotar y sojuzgar a los pobres.

Otros pensadores defensores del derecho natural son John Locke y Pufendorf quienes consideraron el derecho de propiedad como un derecho natural del hombre y tuvo tal aceptación que en la declaración de 1789 se le incluyera como derecho en el segundo lugar y en la Constitución de Apatzingan se le colocara en el tercero.

De estas declaraciones y todas las de Europa y América, elevaron la filosofía jurídica de la burguesía a la condición de los derechos naturales del hombre.

Esta filosofía ha ocasionado la explotación del hombre por el hombre apoyado por la burguesía y el Estado, ya que se encuentra plasmado como un derecho que debe ser protegido.

El pensador inglés John Locke en su libro El Ensayo Sobre el Gobierno Civil de 1690, creador de la teoría del Estado de derecho individualista y liberal burgués que iba de acuerdo con la doctrina de derecho natural de la época, manifestó que "la libertad ante el poder absoluto y arbitrario es tan necesaria para la preservación del hombre, que de ella no

podrá separarse". Sostuvo Locke que el fin principal y mayor de los hombres que se unen en comunidades políticas y se ponen bajo el gobierno de ellas, es la preservación de su propiedad, para cuyo objeto faltan en el Estado de naturaleza diversos requisitos. Para asegurar estos requisitos se basó en la estructura del parlamento que era órgano político supremo, puesto que es el hacedor de las leyes a las que se sometían todos, compuesto de una cámara de lores temporales y espirituales y de una de los comunes, elegida por los propietarios de la tierra y la riqueza y por los comerciantes de los burgos y condados. En esta estructura no intervenían los trabajadores, a los que se les hacía a un lado ya que no tenían nada que defender, y que solamente debían obedecer las leyes del parlamento.

La ciencia económica influyó en la revolución francesa y así los mercantilistas sostenían la libertad de industria y por la destrucción de las barreras que se oponían al desarrollo. Manifestaban que la riqueza de un país se medía con el oro que tenía, por lo que debía cambiar el mayor número de mercancías por oro extranjero, lo que se obtenía con una balanza comercial activa.

Se considera a los fisiócratas como los precursores de la economía moderna cuyo fundador fué Francisco Quesnay.

Manifestaban que existía un orden dividido en la vida animal y en lo económico social que no se debía alterar; por lo que la vida económica no se debía reglamentar por el Estado, sino solamente vigilar el respeto del

orden natural y legaron la fórmula *laisser-faire*, *laisser-passer* que significa dejar-hacer, dejar-pasar.

Los fisiócratas nos indicaron que el orden natural es el mismo para todos los hombres y para todos los tiempos, es decir, es universal e inmutable.

Con sus argumentaciones impidieron y obstruyeron el camino a la clase trabajadora al señalar que " los intereses individuales son armónicos entre sí, por la acción del orden natural, por lo que deben ser suprimidas las trabas creadas artificialmente, asegurar el mantenimiento de la propiedad y de la libertad, castigar a los que atentan en contra de ellas y finalmente, enseñar las leyes del orden natural" (6).

Profesaron un profundo respeto para la propiedad en general. La seguridad de la propiedad es el fundamento esencial del orden económico de la sociedad, dice Quesnay y Mercier de la Riviere agrega: se puede considerar el derecho de propiedad como un árbol, del cual todas las instituciones sociales fueren ramas que brotaron del mismo.

En relación a la intervención del Estado, decían que si las sociedades están sujetas a un orden natural que es casi providencial, parece ser que la conclusión obligada sería la supresión del Estado y la abrogación de toda legislación.

(6) ASTUDILLO Ursúa Pedro. LECCIONES DE HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO, 2a. Edición México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1980 pag. 60

Señalaban que la labor de los gobernantes es guardar el orden natural y muy especialmente la propiedad que constituye su fundamento, y así Quesnay afirmaba: el orden legítimo es triba en el derecho de posesión, asegurado y garantizado a to todos los hombres reunidos en sociedad, por la fuerza de una autoridad titular y soberana.

A los fisiócratas, les siguió Adam Smith que se le considera el fundador de la ciencia económica liberal, quien consideraba a la economía como un orden natural en la que la utilidad era el motor fundamental de toda acción humana y en el que la libertad era un derecho natural del hombre.

"El liberalismo político, constitutivo del sistema individualista y liberal burgués, tuvo una finalidad única: garantizar a la burguesía los principios del derecho natural y de la economía liberal "(7).

Los enciclopedistas: Ejercieron notable influencia en el pensamiento de la segunda mitad del siglo XVIII. Aceptaron -- las ideas de Locke y los fisiócratas y definieron a la propiedad como el derecho que tiene cada uno de los individuos de -- que se compone una sociedad civil sobre los bienes que ha adquirido legítimamente, en un párrafo preciso reconocieron --

(7) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo 1. pag. 8

que " uno de los fines principales, de los hombres al formar las sociedades civiles, ha sido asegurar la posesión tranquila de las ventajas que - habían adquirido o que podrían adquirir en el futuro; han querido que nadie pudiera turbarles en el goce de sus bienes; es para lograr esa meta que cada uno ha consentido en sacrificar la porción que se denomina im -- puesto, a la conservación y mantenimiento de toda la sociedad" (8).

El origen de la propiedad privada fué el origen de la lucha de clases al dividir a los hombres en con tierra y con riqueza y sin tierra y - sin riqueza, y la lucha de clases es la ley de la historia. Este señalamiento que hizo Marx ha sido una lucha constante por subsistir en un mundo de explotación e injusticia, en donde la clase burguesa ha obtenido - grandes utilidades con el sudor del producto del trabajo no pagado al pro - letariado, y que en el siglo XVII y XVIII lo apoyó la ideología liberal - que la sostuvieron los fisiócratas principalmente que proclamaban un falso orden natural que sólo ha servido de base y de pretexto para obtener - privilegios y una vida acomodada sin importarles la miseria y el nivel de vida de toda la clase trabajadora. Esperamos que la historia de este movimiento culmine con una verdadera distribución de la riqueza, alcanzando la justicia social tan necesaria para la grandeza de un país.

(8) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II pag. 200

B) ALGUNOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Existieron tres leyes en Francia que representaron la opresión a la clase trabajadora y que son: la ley le Chapelier, el código penal y el código civil, estas leyes vigentes en Francia se manifestaron con las características que fundaron el nuevo orden político y jurídico.

La ley le Chapelier es el documento que refleja más el propósito de la burguesía de explotar al proletariado rebajándolo a una cosa, a una mercancía.

Existían reuniones de los trabajadores, por lo que la Comuna de París trato de impedir las, pero sin éxito, por lo que solicitó una ley a la Asamblea Constituyente. El 14 de Junio de 1791 se presentó el consejero-Le Chapelier ante la asamblea y al fundar el proyecto dijo, entre otras frases las siguientes:

"Varias personas han intentado revivir las corporaciones formando - asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de esta asamblea que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con las de otras localidades, es - forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo; impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer" (9).

Esta ley apoyaba el sistema económico de la burguesía, por lo que - prohibía las libertades de coalición y asociación sindical, con lo que -- prohibía las instituciones del derecho colectivo del trabajo, que permi--

(9) Ibidem. pag. 202

ten alcanzar a la clase trabajadora la igualdad ante el capital, o sea, que rían evitar que los obreros combatieran ingresos muy bajos y condiciones de trabajo lamentables.

El artículo cuarto declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional.

En esta ley, la burguesía manifestó de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y en consecuencia de la clase social que la profesaba y defendía.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que esta ley fué la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y burgués a los trabajadores.

La clase trabajadora y la burguesía siempre han estado en guerra, en una lucha de clases que no termina, pero en donde ha avanzado poco a poco el proletariado y han sido las épocas de crisis económicas las que han hecho más marcadas sus miserias y que han mantenido el estatuto laboral y a los contratos colectivos en continua dinámica en favor del proletariado.

El liberalismo Francés no se contentó con la ley Le Chapelier, por lo que lanzó un código penal con severas sanciones a los actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos tuvieran como efecto poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas. Sostenían que los salarios se regían por la ley de la oferta y la demanda

que era parte del orden natural de la economía.

Mario de la Cueva nos cita a Guillermo de Humboldt quien plasmó una frase en la que se manifiesta el pensamiento liberal, en el que floreció la explotación del hombre por el hombre y que es la siguiente: la mayor - cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de estado y de - derecho.

"En las normas estructurales del Estado y en las que autorizaban y delimitaban su acción como guardián de la coexistencia de las libertades - se agotaba el derecho público" (10).

En seguida transcribimos dos artículos que nos muestran la injusticia reinante en esa época:

El art. 415 decía; toda coalición de trabajadores para suspender - conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para sus pender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o prin cipio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los je fes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.

El art. 414 decía;- que la coalición de patronos para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios, seguida de una tentativa o - principio de ejecución, se castigaría con prisión de diez días a un mes y una multa de doscientos a tres mil francos.

Dichos artículos muestran que este código penal era de la clase em-

(10) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo I. pag. 8

presarial y que el principio de igualdad no existía en el régimen individualista y liberal burgués.

Por otro lado existía el código civil que regulaba el trabajo de -- los obreros en las industrias y en el que se aplicaban los principios de la igualdad y libertad de las partes, de la autonomía de la voluntad, de la responsabilidad civil, en donde todavía no se vislumbraba un derecho -- de la clase trabajadora. Este código civil que suponía una coexistencia de libertad e igualdad, ocasionó una explotación del hombre trabajador, -- ya que el patrón se aprovechaba de la miseria en que se encontraban las -- personas que solicitaban empleo, y en donde el patrón imponía todas las -- condiciones de trabajo que eran inhumanas.

La igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patro no, sino únicamente entre los dos elementos de la producción; el trabajo, que es la unidad de todos los trabajadores y el capital.

La igualdad de fuerza y de derechos entre el trabajo y el capital, -- en espera de la sociedad del mañana, en la que el trabajo hará del capi-- tal el instrumento de una vida mejor para todos los hombres.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de natura leza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político.

Entre las de naturaleza teórica se encontraba los postulados del -- liberalismo económico y político y por otra parte se consideraba a la li-

bertad de industria como derecho natural; en relación al poder político, - constituía su segunda arma el poder del estado que de acuerdo con Engels - era los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

Entre los factores que propiciaron el nacimiento y evolución del derecho del trabajo se encuentra el tránsito del taller a la fábrica, que -- fue señalado por Marx.

Como segundo factor, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero que se debió a la creación de las fábricas en donde se congregaban muchos trabajadores y donde vivieron los accidentes de trabajo, de la injusticia reinante en esos momentos, les nació la conciencia contra la injusticia y por luchar por mejores condiciones de vida.

Tenían como objetivos, alcanzar la libertad de coalición, de sindica ción y de huelga, y alcanzados éstos, imponer a los empresarios la negocia ción y contratación colectivas para lograr una igualdad entre el capital y el trabajo.

Existía una burguesía que pretendía acaparar riqueza para llevar una vida cómoda y placentera, llena de lujos y ostentación en la que tenían so metidos a los económicamente débiles.

En oposición a la crueldad y deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión- del pensamiento.

Surgieron escritores que criticaban el sistema económico liberal ba-

sado en la propiedad privada, y que generaba una injusticia permanente.

Entre estos escritores se encuentran los expositores de la doctrina del socialismo utópico como Saint Simón quien pretendía la creación de una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano.

Roberto Owen era industrial y procuró elevar las condiciones de vida de los obreros y contribuyó al movimiento cooperativo y al del - - - - - trade-unionismo, primera organización sindical importante de Europa y América.

Charles Fourier quien decía que el trabajo debía ser agradable a los hombres, y que se tenían que organizar los trabajadores para producir bienes que satisficieran las necesidades de los hombres y que les dió el nombre de Falansterios.

Sismonde de Sismondi criticó el liberalismo económico, ya que decía que no existían leyes naturales económicas fatales y contradijo a Adam - - Smith en cuanto a que la verdadera riqueza de las naciones consistía en extender los beneficios a todos y proponía medidas de regulación de trabajo como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de vejez e invalidez y libertad de coalición.

Louis Auguste Blanqui quien fué un luchador y partidario de la acción revolucionaria, creía que el tránsito a la sociedad nueva sería a través de la dictadura del proletariado quien procuraría la desaparición del Estado y una forma nueva de organización industrial.

C) NACIMIENTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En la fijación de las condiciones de trabajo se observa a partir del siglo XIX un cambio del contrato individual de trabajo al reglamento unilateral de trabajo, nombrado generalmente reglamento de fábrica, al contrato colectivo de trabajo y al contrato ley.

Existió una evolución que parte del interés de cada trabajador, pasa al de las comunidades obreras concretas y alcanza al de la clase trabajadora nacional. "Una relación dialéctica, que primeramente universaliza el interés de cada trabajador, pero que, al mismo tiempo, aplica el interés general de la clase trabajadora a todos y cada uno de los trabajadores" -- (11).

Esta relación dialéctica surge al tener los trabajadores la conciencia de clase que luchan por alcanzar mejores condiciones de trabajo ante su situación económica precaria que vivían debido a la explotación de que -- eran objeto.

Tuvo mucho que ver en que tomaron conciencia de su situación económica y de su nivel de vida infrahumano, las crisis económicas que ha padecido la humanidad han servido de motor para que en primera instancia se unieran y lucharan juntos para alcanzar mejores salarios y condiciones de trabajo que se ha logrado a través del reconocimiento de los sindicatos, la huelga y la contratación colectiva, y de este modo mejorar constantemente los niveles de vida de los trabajadores.

El reglamento de fábrica fué una invención de la clase capitalista -

(11) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag.377

en donde imponían unilateralmente las condiciones de trabajo un empresario a una o varias fábricas, por lo que los trabajadores o se adherían a dicho reglamento o lo rechazaban. Este reglamento se concibió por los empresarios ante el aumento del número de obreros, para que no discutiera con cada uno la duración de la jornada y el monto de los salarios.

El contrato colectivo fué la vía idónea para la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios, pero con dos cambios -- esenciales: su formación y vigencia serían el resultado del acuerdo de voluntades de la clase trabajadora y la empresarial, en donde existiera la democracia y se tratara de alcanzar la justicia social.

"A primera vista, la invención del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y -- que servía para regular una situación interna; mas este instrumento fué cobrando una fuerza insospechada hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días, una de las formas mas novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas" (12).

Con la creación de este instrumento jurídico la clase trabajadora se fué liberando de la injusticia, explotación y vejaciones que le imponían el empresario a través del reglamento unilateral de fábrica.

Las convenciones colectivas serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano. A través de las convenciones colectivas tratarían de alcanzar la libertad y dignidad de los

(12) GUERRERO Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. onceava edición. Editorial Porrúa. México 1980. pag. 287

trabajadores, asegurar la vida, la salud de los hombres, así como facilitar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Los sindicatos obreros lucharon por condiciones mejores de vida por medio de la huelga y otros instrumentos de lucha, ya que causaban daños y - pérdidas a las empresas, y así podrían imponer a la burguesía y al estado que la respaldaba un ordenamiento jurídico que en oposición al derecho civil sería el reflejo de la justicia social.

Néstor de Buen Lozano nos menciona que "el profesor Stahl señala que en los años de 1351 y 1362 los tejedores de Speyer lograron obtener dos -- contratos colectivos celebrados, uno en el año de 1363 para tejedores de - Estrasburgo y otro en 1347, de los herreros de Tohr. Franz Hemala señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich"(13).

A pesar de las afirmaciones de los anteriores autores citados por De Buen Lozano, se considera que las convenciones colectivas de nuestra era - nacieron, se desarrollaron y viven, como las restantes instituciones del - derecho colectivo de los dos últimos siglos, en la idea de que constituyen un derecho de una clase social frente a otra. Ahí radica con las institu- ciones del pasado: las pugnas entre los compañeros y los maestros de las - corporaciones medievales fueron batallas para alcanzar un fin concreto, el mejoramiento de las condiciones de vida de grupos determinados, los maes- tros o carpinteros de una ciudad, pero no fueron entre clases sociales, ya que por ejemplo, el destino de los compañeros era devenir maestros; es muy diferente la conciencia del proletariado que es de clase y que tiene por misión

(13) DE BUEN LOZANO Ob. Cit. Tomo II. pag. 743

luchar constantemente, ya que sabe que cada episodio repercutirá en la clase obrera en su totalidad.

Cabanellas nos indica que unos países europeos han creado ordenamientos específicos para los convenios colectivos. Así Alemania, mediante la ordenanza del 23 de Diciembre de 1918 y la ley de 1923; el código civil -- Holandés del 1 de Febrero de 1909 lo reconoce y reglamenta; posteriormente lo hace el código federal Suizo de las obligaciones, por lo que se considera que el contrato colectivo de trabajo, nace en el derecho privado.

Austria con la ley de diciembre de 1919; Grecia con la ley 2053, del 14 de abril de 1952; y Portugal cuyo estatuto del trabajo nacional definió la función de los contratos colectivos en sus artículos 32 al 34.

CAPITULO 2 GENERALIDADES DEL DERECHO COLECTIVO

A) PANORAMA DEL DERECHO COLECTIVO

El Derecho Colectivo se integra con instituciones que se diferencian entre si, pero que necesita una de la otra, ya que si se consideran aisladamente no alcanzarían la finalidad a la que se encuentran destinadas, que es el mejoramiento de la clase trabajadora. Estas instituciones sirven de apoyo, para enfrentarse con igualdad a la clase patronal y poder pactar -- las condiciones de trabajo en una empresa.

Existe una unidad indisoluble del derecho colectivo del trabajo, mis ma que se encuentra en la doctrina de otros países como la Alemana, creado ra del término derecho colectivo del trabajo; en la Francesa, que habla -- dei derecho de las relaciones colectivas del trabajo y en la Italiana, que denomina derecho sindical.

Hueck-Nipperdey encontraron tres elementos que conformaban el dere-- cho colectivo: las asociaciones del trabajo, de empresa o profesión, sus convenios, contratos colectivos y contratos-ley u obligatorios y los con-- flictos empresariales.

Mario de la Cueva menciona a Paul Durandquién nos indica que el dere-- cho de las relaciones colectivas de trabajo comprende cuatro términos, "el primero se ocupa de los sindicatos, el segundo de las convenciones colecti-- vas, el tercero de los conflictos de trabajo y el cuarto de los procedimien

tos para la regulación de los conflictos colectivos" (14).

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo integran una unidad, una consecuencia natural de que fueron el resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad, que posee dos dimensiones: el derecho a vivir - como corporaciones humanas y el derecho a actuar para la realización de sus fines, esto es, la libertad sindical comprendió, desde un principio, la facultad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de los trabajos, así como la posibilidad de utilizar los medios o caminos convenientes o necesarios para obligar a los empresarios a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas.

Si se destruyera o eliminara una institución del derecho colectivo, perdería la fuerza la clase trabajadora y perderían su finalidad las restantes instituciones, ya que la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negociación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga le quitaría el poder de lucha para enfrentarse a la clase patronal y dependería de la caridad de esta última.

Kaskel-Dersch señalan "que el derecho de contrato de tarifa, el de las asociaciones profesionales y el de la conciliación son las tres columnas del derecho colectivo del trabajo. Este se apoya en forma pareja sobre ellas. Las asociaciones profesionales son las partes principales del dere-

(14) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag. 214

cho colectivo del trabajo. El contrato de tarifa es la forma en que se expresa el contenido material del derecho. La conciliación es el instrumento procesal al servicio del contrato de tarifa" (15).

Al contrato colectivo se le denomina contrato de tarifa en el Derecho Alemán, debido a que básicamente regula los salarios en una empresa.

De Ferrari nos indica "que las normas relativas a la huelga, a la negociación colectiva, al sindicalismo, a la empresa encarada como una relación comunitaria son, sin duda, las esenciales y características del derecho del trabajo, por que se refieren, no a simples relaciones individuales, sino a los fenómenos socio-económicos más importantes de la época contemporánea" (16).

Por su parte Guillermo Cabanellas citando a Krotoschin sostiene que "el derecho de las asociaciones profesionales, el derecho de las convenciones colectivas de trabajo y el derecho de conciliación y arbitraje, son los tres pilares del derecho colectivo del trabajo. Cada uno de ellos es esencial para la cimentación de este derecho" (17).

Estamos de acuerdo con los autores antes señalados, ya que son indispensables todas las instituciones del derecho colectivo, toda vez que se enlazan entre si, y una no tiene objeto sin las otras si se atiende a la finalidad

(15) KASKEL-DERSCH. DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta edición. Roque Depalma Editor. Buenos Aires, 1961. pag. 79

(16) DE FERRARI Francisco. DERECHO DEL TRABAJO, Vol IV, segunda edición. - Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1974. pag. 4

(17) CABANELLAS Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, tomo II. Bibliográfica Omeba, editorial libreros. Buenos Aires, Argentina 1968. - - - pag. 43

lidad que es luchar por mejores condiciones de vida.

Esta unidad del derecho colectivo, se le puede ver como una visión triangular en donde se encuentra el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga.

Esta visión triangular del derecho colectivo De la Cueva, la llama también teoría de la unidad indisoluble.

La negociación colectiva y la huelga son necesarias para que la asociación sindical luche por la realización de sus fines, y así estar en un plano de igualdad ante el empresario.

La actividad más típica de las asociaciones sindicales la constituye la celebración de los contratos colectivos, y esas mismas organizaciones tienen actuación relevante en el planteamiento, desarrollo y solución de los conflictos de trabajo. Además, las estipulaciones colectivas son el medio más eficaz de evitar los conflictos de carácter también colectivo.

De esta forma llegamos a la definición de Derecho Colectivo de De la Cueva que es la siguiente:

"Que son los principios e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo" (18).

(18) DE LA CUEVA. Ob. Cit. tomo II pag. 211

B) EL DERECHO COLECTIVO Y SUS FINALIDADES

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas destinadas al hombre que trabaja, que constituye su finalidad suprema.

El Derecho del Trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

De esta manera fija su atención en el ser humano que presta su energía de trabajo, para protegerlo y garantizarle una existencia decorosa que vaya de acuerdo con su condición de persona. Esta protección se da contra la explotación del capital que busca obtener mayores ganancias y utilidades a cambio de la miseria de quien presta su trabajo.

De la Cueva nos indica que el derecho colectivo del trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión de sus semejantes, pero es también un medio, y ésta es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

Para alcanzar estos propósitos, el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el Estado y el orden jurídico en forma inmediata y mediata, según se contemple el presente y el futuro.

1.- En la influencia inmediata, hay una serie de momentos sucesivos-

pero indisolubles.

a) La consecuencia primera es la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se forma la conciencia de clase y la necesidad de unidad.

b) El efecto segundo es la creación de la democracia de clases sociales, significa la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

c) Una tercera consecuencia es el intento de aplicación integral del principio de igualdad, en donde el derecho colectivo pretende acabar con los privilegios del capital y hacer del trabajo la fuente principal de honores.

d) El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, finalidad que se conquista y se palpa con mayor claridad en los contratos colectivos de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de derechos y las leyes laborales en un esfuerzo para igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones.

Es aquí donde radica la importancia de los contratos colectivos de trabajo y supera a la declaración de derechos sociales contenida en nuestra Carta Magna y a la ley federal del trabajo, debido a las graves crisis económicas, el contrato colectivo tiene la elasticidad y de esta forma puede presionar a las empresas, en épocas en donde las condiciones de trabajo se tienen que elevar y superarse para que la clase trabajadora no caiga en la miseria-

ante situaciones económicas adversas.

e) El efecto quinto del derecho colectivo del trabajo lo hace insaciable, porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo, esto es, se extiende a todas las condiciones de prestaciones de los servicios, y por otra parte el derecho colectivo se ve patente en su lucha permanente o en el espíritu inventor de nuevas condiciones de trabajo.

f) La sexta consecuencia consiste en que el derecho colectivo no se contenta con la creación de nuevas condiciones de trabajo, sino que se hace garante de su cumplimiento. Como ejemplo está el artículo 450 fracción IV de la ley federal del trabajo que señala como objeto legal de la huelga "exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley en las empresas en que hubiese sido violado."

g) Ante las dificultades del movimiento obrero por defender sus derechos, derivó la pretensión de intervenir en cada relación individual del trabajo, para asegurar su cumplimiento, así se explica las facultades representativas de los sindicatos.

h) Por último, el derecho colectivo del trabajo constituye un principio nuevo de estructuración del Estado, que consiste en la integración de -- ciertos órganos estatales con representantes de los trabajadores y de los empresarios, como ejemplo están las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el --- I.M.S.S., las Comisiones de los Salarios Mínimos y la Nacional para la participación obrera en las utilidades de las empresas.

2.- La influencia mediata del derecho colectivo del trabajo.

La finalidad mediata consiste en que el derecho colectivo tome las medidas necesarias y adecuadas, con sentido humanista, para preparar un mundo mejor, en donde el tema fundamental no sea la lucha por la riqueza y por el poder, sino el desarrollo personal y social de los grandes valores del hombre, de la historia y de la cultura.

Kaskel-Dersch (19) consideran que el fin principal es la consecución de un estado de paz en el trabajo entre los interesados, para el desenvolvimiento pacífico de las relaciones de trabajo y de la economía.

Los trabajadores aspiran mediante su unión a condiciones mejores y uniformes (lucha contra la baja de los salarios).

Por otro lado los empleadores mediante la unión, prosiguieron sus intereses al tratar de evitar condiciones de trabajo económicamente desfavorables y hasta insoportables, pero procuraron al mismo tiempo obtener también condiciones de salarios uniformes como factor importante de la producción -- que impide la competencia desleal. Como para ambos lados el establecimiento de la paz es la finalidad principal de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, se sustituyó la designación anterior de "adversarios sociales" para las asociaciones profesionales de ambos lados, por la más acertada de copartícipes sociales, tomando en consideración la concepción moderna acerca del carácter de comunidad jurídico--personal que caracteriza las relaciones individuales de trabajo.

(19) KASKEL-DERSCH. Ob. Cit. pag. 79

Hueck y Nipperdey (20) nos señalan que el derecho colectivo del trabajo combina las ideas de la defensa de intereses libres y sin influencias y de libertad de contienda de las coaliciones, con la idea de paz laboral.

Consideran que la garantía del derecho de coalición hace posible la libre unión en asociaciones profesionales que deben ser independientes unas y otras, del lado respectivo de empleadores y trabajadores. Sólo tales asociaciones tienen capacidad convencional, solo ellas tienen facultad de ir a una contienda laboral.

El deber de paz es inmanente al convenio colectivo, que es también -- tratado de paz y debe evitar, eliminar, durante el tiempo de su vigencia, -- los conflictos laborales, en interés de una adecuada marcha de la economía.

Los procedimientos de conciliación y arbitraje nos son medios para -- conservar la paz laboral al buscar un arreglo entre las partes de un conflicto colectivo.

Una efectiva paz laboral sólo es posible cuando puede representarse -- sin falseamiento ajeno la situación de intereses propios y si la paz descansa en el recto equilibrio de las posiciones contrapuestas.

Krotoschin (21) explica que existe una finalidad sociológica y económica. Cuando originariamente el empleador celebra los contratos de traba--

(20) HUECK Alfred y NIPPERDEY H. C. COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963. pag. 252

(21) KROTOSCHIN Ernesto. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, segunda edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1968. pag. 26

jo por separado, el abuso que en cierto momento se cometía dió origen a la organización, comenzó la época de la lucha por la mejora de las condiciones de trabajo mediante presiones y arreglos colectivos. Una de las finalidades principales de estos últimos era la consecución de un estado de paz entre las dos partes antagónicas -ya que la convención colectiva ponía término, muchas veces, a una huelga- que aseguraba el mantenimiento del trabajo y de la producción en general. Desde el punto de vista histórico-social, la convención colectiva, es algo como un contrato social moderno, celebrado libremente entre los dos grupos potentes en que a partir de la segunda mitad del siglo XIX se divide la sociedad económica (capitalista). Mediante este contrato social se tiende a preservar la paz social, y a asegurar el progreso, dentro de un orden social-económico creado y continuamente perfeccionado por esas mismas convenciones.

Sobre todo, la finalidad de la convención colectiva de trabajo consiste en la consecución y el mantenimiento de un nivel de vida de los trabajadores (en la medida en que el Estado deja esta función a los mismos interesados, y el progreso alcanzado lo permite o exige).

Esa es la doble función sociológica y económica que cumple la convención colectiva de trabajo: función de paz y de cooperación entre los mismos grupos sociales, trabajadores y empleadores, y función de garantía para los trabajadores.

El derecho colectivo hace posible que la clase económicamente débil pueda luchar en un plano de igualdad ante la clase económicamente poderosa.

que es la clase capitalista.

De esta forma el derecho colectivo tiene como finalidad apoyar a la -- clase trabajadora dándole las instituciones y los medios necesarios para establecer las condiciones de trabajo en una empresa en forma bilateral, y no unilateral como ocurría anteriormente con los reglamentos de fábrica.

"La existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato colectivo de trabajo o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga, el establecer o restablecer la armonía" (22).

Las instituciones que conforman este derecho tienen como finalidad inmediata alcanzar niveles de vida cada día mejores a la clase trabajadora, -- teniendo en sus manos los medios como son la contratación colectiva, y en caso de negativa, la huelga, para de esta forma colocarse en un plano de igualdad para poder alcanzar la justicia social.

La consecución de la paz es una finalidad del contrato colectivo durante su vigencia, siempre y cuando no sea violado, para producir y obtener ganancias recíprocas.

(22) DE BUEN LOZANO. Ob. Cit. tomo II. pag. 739

C) EL DERECHO COLECTIVO Y EL SISTEMA POLITICO

Es importante señalar que se entiende por sistema político, para posteriormente ver como se relaciona con el derecho colectivo.

Karl Lowenstein (23) nos señala que en el sentido más amplio, todo Estado con unas determinadas relaciones entre los detentadores y destinatarios del poder, expresada en la forma de unas permanentes instituciones gubernamentales, es un sistema político; su característica esencial es el aparato o mecanismo a través del cual se lleva a cabo la dirección de la comunidad y el ejercicio del dominio. Ahora bien, empleado en este sentido, el concepto "Sistema Político", al ser susceptible de ser aplicado a cualquier Estado, se ensancha de manera que es prácticamente inservible, a no ser que dicha estructura se llena con un contenido determinado.

La clave para llegar a una útil diferenciación entre los distintos sistemas políticos se encuentra en las diversas ideologías y en las típicas instituciones que a éstas corresponden, por medio de las cuales funciona cada concreta sociedad estatal. Todos los sistemas políticos están montados necesariamente sobre determinadas instituciones e ideologías. Las instituciones son el aparato a través del cual se ejerce el poder en una sociedad organizada como Estado; las instituciones son, por lo tanto, todos los elementos o componentes de la maquinaria estatal.

El concepto sistema político se entenderá por tal una sociedad esta--

(23) LOWENSTEIN Karl. TEORIA DE LA CONSTITUCION, tercera edición. Editorial Ariel. Barcelona, España, 1983. pag. 30

tal que vive bajo una ideología concreta, política, sociopolítica, ética o religiosa a la cual corresponden unas determinadas instituciones destinadas a realizar dicha ideología dominante. Sistemas políticos en este sentido hay relativamente pocos; históricamente se pueden mencionar, entre los más importantes, la teocracia, la monarquía absoluta basada en una legitimación dinástica, el constitucionalismo de carácter liberal e igualitario, el colectivismo (corporativo, social o comunista) y el fascismo de orientación -minoritaria-élite.

El concepto sistema político no tiene el mismo significado que el concepto forma o tipo de gobierno. Como concepto genérico, el término sistema político abarca por lo general una serie de tipos de gobierno que están unidos por la identidad o finalidad de sus ideologías y de las instituciones a que éstas corresponden. Así, el sistema político del constitucionalismo-democrático incluye diversos tipos de gobierno que, según queda conformada la interacción de los diferentes detentadores del poder en la formación de la voluntad estatal, se institucionalizan como presidencialismo, parlamentarismo con supremacía de la asamblea o del gabinete, gobierno de asamblea, -gobierno directorial, democracia directa o semidirecta. Todos estos tipos de gobierno están inspirados por una misma ideología, esto es, por aquellas concepción que considera la voluntad popular como el poder supremo. Frente a esto; el sistema político de la autocracia presenta un repertorio más amplio de ideologías políticas dominado el proceso de poder: se advierten, --entre otros, sistemas de valores de tipo minoritario-élite, de legitimación

mágica, timocrático, proletario, racial, corporativo, todos ellos caracterizados por negar el principio de igualdad. En correspondencia con la respectiva ideología dominante, y como materialización de ella, se constituye las más diversas formas de gobierno: monarquía absoluta, gobierno de asamblea como lo practica hoy el comunismo, la dictadura personal del fascismo y del nazismo así como los diferentes regímenes autoritarios, orientados hacia un neopresidencialismo, cuyo telos ideológico no es sino una capa exterior que cubre el monopolio del poder que ejerce el dominador de hecho.

En virtud de una precisión terminológica, quede, pues, asentada que el concepto sistema político se refiere a la estructura ideológica, mientras que el concepto tipo de gobierno o régimen político alude a la concreta conformación de las instituciones del sistema político en una determinada sociedad estatal.

El reconocimiento y la protección de los derechos y de las libertades fundamentales son el núcleo esencial del sistema político de la democracia constitucional. Estos principios encaran la distribución del poder sin la que la democracia constitucional no puede funcionar. Cuando más amplios sean estos ámbitos y más intensa sea su protección, tanto menos peligro existirá para que se produzca una concentración del poder. Reconocimiento y observancia de las libertades fundamentales separan el sistema político de la democracia constitucional de la autocracia. Basada en la concentración del poder, la autocracia no puede tolerar zonas autónomas de autodeterminación individual, porque éstas interferirían la formación de la voluntad estatal.

desde arriba. De hecho, la realidad de las libertades individuales es el -
único criterio seguro -y realmente infalible- para distinguir los dos sis-
temas políticos, dado que el aparato institucional de ambos -gobiernos, --
asamblea legislativa, elecciones, partidos, burocracia- se asemejan hasta
una compleja identidad. El reconocimiento o el no reconocimiento de los de
rechos fundamentales está en la más estrecha relación con el telos ideológi-
co de cada uno de los dos sistemas.

En la democracia constitucional son la cristalización de los valores-
supremos del desarrollo de la personalidad humana y de su dignidad. En la
autocracia se les niega su legitimidad y no tan solo porque podrían consti-
tuirse como puntos de partida de una oposición contra el poder estatal mono-
lítico, sino también porque irían contra la ideología que planifica la eco-
nomía colectivizada y la sociedad.

El sistema político analizado de acuerdo al enfoque que le da -----
Lowenstein, consistente en una ideología reinante en un determinado Estado,
nos da la pauta para ver el trato que se le da a las instituciones del Dere
cho Colectivo del Trabajo en cada Estado.

Visto el derecho colectivo en las dos clases generales del sistema po-
lítico, que son la democracia constitucional y la autocracia, observamos --
que en el sistema político donde puede florecer en toda su magnitud y belle-
za el derecho colectivo es en la democracia constitucional, ya que conside-
ra la voluntad popular como el poder supremo, respetando los valores supre-
mos de la persona y su dignidad. De tal forma, que si se respeta a la per-

sona como individuo, también respetan y permiten desarrollar su propia -- acción a los individuos que en su carácter de trabajadores se asocian y - forman agrupaciones como los sindicatos, para tratar de defender sus intereses de clase permitiéndoles sus medios de lucha como es la huelga y el establecer sus propias condiciones de trabajo colocándose en un plano de -- igualdad ante el capital a través de las convenciones colectivas.

Por otra parte, el derecho colectivo en la autocracia no puede florecer debido a que no se permite que una asociación fije sus propias metas y fines, ya que puede constituirse como puntos de partida de una oposición contra el poder estatal monolítico, además porque va contra la ideología - que reina este sistema que planifica la economía colectivizada y la sociedad.

Hans Reichel (24) nos explica que en Alemania el sistema descrito de libertad asociacional y libertad de realizar convenios colectivos excluye normalmente una intervención sustancial del Estado sobre la negociación y firma de contratos colectivos de trabajo. Por tal motivo las disposiciones no prevén ni la colaboración y aún mucho menos un poder decisivo del - gobierno. Especialmente el contrato colectivo laboral no precisa de ninguna autorización oficial. Tampoco el gobierno tiene derecho a modificarlo. El contrato colectivo debe registrarse en el Ministerio Federal del - Trabajo y Orden Social, pero no puede supeditarse a modificaciones del con

(24) REICHEL Hans y WLOTZKE Otfried. LA POLITICA SOCIAL EN ALEMANIA. Publicación del Ministerio Federal del Trabajo y Orden Social.

trato colectivo. El Examen de las autoridades se limita tan sólo a la cuestión de si el contrato presentado para su inscripción es un contrato colectivo de rabajo; es decir, a tenor de lo dicho, si se cumplen los preceptos formales y naturalmente si las asociaciones que figuran como partes contratantes están capacitadas para firmar o no.

En la realidad aunque el sistema político sea el de la democracia --- constitucional, y se encuentren reconocidas las instituciones del derecho colectivo y protegidas en la legislación de los países que se dicen practican la democracia constitucional, bajo cualquier forma de gobierno que comprende dicho sistema político, lo cierto es que no respetan la libertad de ---- acción consagradas, y a través del intervencionismo estatal aprovechan las instituciones del derecho colectivo para trazar planes de desarrollo económico nacional.

Krotoschin (25) nos comenta que ocurrió que las recientes épocas de - crisis , de guerras y de revoluciones, vinieron a cristalizar aun más las funciones de la convención colectiva o bien a darles, en parte, un sentido diferente según la diferencia de los regímenes económicos. Por un lado el auge del intervencionismo estatal borró, en algunos países, la línea de demarcación entre el campo de las negociaciones colectivas libres y el de la actuación del Estado. Se invadió el terreno de la convención colectiva libre no sólo por el incremento de la legislación estatal, sino que en parte se desvió la finalidad propia de las convenciones al hacer de ellas instru-

(25) KROTOSCHIN. Ob. Cit. pag. 267

mentos de gobierno económico y de política económico-social en general -tan to oficial como privada, (de las agrupaciones interesadas)-, no' limitados - ya al arreglo de cuestiones laborales solamente.

O dicho mejor: gracias a la creciente interdependencia de estas cues-- tiones y de las de orden económico y técnico, el contenido de las convencio-- nes colectivas se fué enriqueciendo, al mismo tiempo que en algunos países, - por lo menos (y no solo en los de sistemas económicos colectivizados, sino - también en los de sistemas principalmente liberales), este mismo contenido - obedecía a líneas de planteamiento fijadas por el gobierno. El llamado " di rigismo" económico, que sobrevino al intervencionismo social y que no se li-- mita a los Estados totalitarios sino que llega a ser un fenómeno general, so bre todo en los países en desarrollo, revistiendo, claro está, matices y gra dos diferentes, al atribuir mayor responsabilidad al Estado en materia de -- coordinación de la economía nacional, ejerce también influencia en el conte-- nido y la función de las convenciones colectivas, poniendo de relieve aún -- más la estrecha relación entre los factores laborales, económicos y políti-- cos.

Ni la libre empresa, ni la propiedad privada, sino la autonomía de las asociaciones profesionales libres, junto con el derecho de huelga, forman -- las barreras más eficientes contra un dirigismo extremo. Por eso, toda polí tica planificadora suele restringir al mismo tiempo en mayor o menor grado, - la autonomía de los grupos sociales.

En el caso particular de los Estados Unidos Mexicanos, consideramos --

que su sistema político se encuadra en la democracia constitucional bajo la forma de gobierno del presidencialismo.

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 39 dice: La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

Artículo 40: Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una república representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.

México tiene plasmado en su constitución la declaración de los derechos sociales que contienen los derechos mínimos de los que debe gozar todo trabajador. Lo reglamenta en el artículo 123 apartado A y B, este último -- apartado regula las relaciones de los trabajadores que prestan su servicio al Estado. También regula el derecho de asociación que es el pilar del derecho de sindicación.

De acuerdo con su legislación, México se encuadra en el sistema político de la democracia constitucional y de acuerdo con esa ideología, apoya a la clase trabajadora y reconoce las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

En la realidad, el gobierno mexicano interviene en las convenciones colectivas de trabajo para establecer políticas económicas nacionales, y --

así exhorta a la clase trabajadora para que en sus convenciones colectivas sigan la línea trazada por el gobierno.

Nuestra ley federal del trabajo consagra la libertad sindical (que más adelante se analizará), asimismo da libertad a los trabajadores para que sin intervención del Estado puedan establecer las condiciones generales de trabajo para una empresa.

El derecho colectivo, en la medida en que subsista, ya no será el -- instrumento de lucha de unos hombres contra otros, ni será el cauce del -- río en cuyo interior lucha la clase trabajadora por una sociedad sin clase.

D) LAS FUENTES DEL DERECHO

El término fuente es una metáfora acertada, pues remontarse a la -- fuente de un río es buscar el lugar en donde sus aguas salen de la tierra; por lo tanto, preguntar por las fuentes del derecho es averiguar el punto -- por donde salieron las normas de las profundidades de la vida social para -- aparecer en la superficie del derecho

García Máynez (26) indica que en la terminología jurídica tiene la -- palabra fuente tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. -- Se habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas.

Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas -- jurídicas.

(26) GARCIA Maynez Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, trigé -- simo segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1980. pag. 51

Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos -- (inscripciones, papiros, libros, etc.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. Así se dice, por ejemplo, que las Instituciones, el Digesto, el Código y las Novelas, son fuentes del derecho romano.

De la Cueva define a las fuentes reales materiales o sustanciales diciendo "que son los distintos elementos o datos, sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales, y otros que pueda entregar la vida humana y social, que determinan la sustancia de las normas jurídicas.

Las fuentes formales las define como las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o con una fórmula breve: son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho" (27).

Así las fuentes materiales son el producto de las experiencias y necesidades que son tomadas en cuenta para el contenido de las normas jurídicas y que para convertirse en derecho positivo tienen que seguir ciertas normas necesarias para su validez y lo constituye las fuentes formales. La relación entre las materiales y las formales podría decirse que las segundas re presentan el cauce o canal por donde corren y se manifiestan las primeras.

Rojina Villegas (28) señala que corresponde a Gény haber señalado las

(27) DE LA CUEVA. Ob. Cit. tomo I. pag. 126

(28) ROJINA Villegas Rafael. COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, tomo I, vigésima edición. Editorial Porrúa. México 1984. pag. 31

diferencias entre la ciencia jurídica y su técnica, lo que a su vez dice -- Bonnacase, permite la distinción entre el derecho y la ley. La ciencia se refiere al estudio de las fuentes reales, tomadas en sí mismas y en sus datos constantes. La técnica, por el contrario, trata de las fuentes formales. Una consecuencia de la distinción entre ciencia y técnica, permite -- hablar de ciencia del derecho en sentido estricto y en sentido lato. Como la ciencia es inseparable del método y de la técnica, en el amplio sentido de la palabra debe comprender las tres cosas: Fuentes reales, es decir, -- ciencia sentido estricto; fuentes formales o técnica y, finalmente, método.

Se ha dicho que las fuentes formales son procesos de manifestación de normas jurídicas.

Ahora bien: la idea de proceso implica la de una sucesión de momentos. Cada fuente formal está constituida por diversas etapas que se suceden en -- cierto orden y deben realizar determinados supuestos.

Las fuentes formales de derecho se clasifican generalmente en la doctrina en tres grandes grupos:

- 1.- La legislación
- 2.- La costumbre
- 3.- La jurisprudencia

La legislación.- En los países de derecho escrito, la legislación es la más rica e importante de las fuentes formales. "Podríamos definirla como el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se de -

el nombre específico de leyes" (29).

Máynez manifiesta que al referirse al problema que analizamos, los au
tores mencionan, en primer término, la ley; pero al hacerlo olvidan que no
es fuente del derecho, sino producto de la legislación.

Históricamente las costumbres fueron anteriores a la obra del legisla
dor. En los estadios primitivos de la evolución social existía una costum--
bre indiferenciada, mezcla de prescripciones éticas, religiosas, convencio
nales y jurídicas. Al independizarse el derecho de la religión y la moral,
conservó su naturaleza consuetudinaria, y no fué sino en época relativamen
te reciente cuando el proceso legislativo se inició y aparecieron los pri
meros códigos.

En la historia se observa un constante impulso hacia el derecho escri
to. En la Edad Media, las aspiraciones a la fijeza del derecho manifestá--
banse, sea en la redacción de cartas que establecían los derechos respecti
vos del señor y sus súbditos, sea en la redacción de costumbres, primeramen
te a iniciativa privada, más tarde a título oficial. Por otra parte, el de
recho, reunido en las Recopilaciones de Justiniano (Digesto, Institutas, --
etc.) ocupa el sitio de honor entre los juristas: denominábasele el derecho
escrito; las regiones meridionales de Francia, en donde su influencia era -
preponderante, eran llamadas pays de droit écrit, en oposición al pays de -
coutumes (norte de Francia); bajo Luis XIV y Luis XV, las Grandes Ordenan--
zas señalaron una importante ofensiva del derecho legislado contra el con-

(29) GARCIA Maynez. Ob. Cit. pág. 52

suetudinario.

En la actualidad la mayoría de los Estados, la formulación del derecho es casi exclusivamente obra del legislador; sólo en Inglaterra y los países que han seguido el sistema anglosajón predomina la costumbre.

El derecho legislado es una exigencia de seguridad jurídica. A pesar de espontaneidad, del derecho consuetudinario carece de una formulación precisa, lo que hace difícil su aplicación y estudio, por otra parte, su ritmo es demasiado lento. El legislado, en cambio, además de su precisión y carácter sistemático puede modificarse con mayor rapidez y se adapta mejor a las necesidades de la vida moderna.

A continuación señalamos brevemente, debido a la finalidad del presente trabajo, el proceso legislativo.

En el proceso legislativo existen seis etapas: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

Para explicar las diversas etapas del proceso legislativo, se tomará como ejemplo las leyes federales, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las leyes que rigen este proceso se encuentran en el artículo 71 y 72 de nuestra Carta Magna y el artículo 3 y 4 del Código civil del distrito federal. Los primeros refieren a la iniciativa, la discusión, la aprobación, la sanción y la publicación; los últimos fijan reglas sobre iniciación de la vigencia.

Conforme a nuestro sistema, el proceso legislativo supone la intervención de un órgano compuesto, con funciones de contenido distinto, para

realizar el acto complejo que comprende respectivamente la iniciativa, la discusión, aprobación, promulgación y publicación de una ley. En cada uno de estos momentos intervienen órganos que realizan una función incompleta y aparentemente independiente.

Este órgano compuesto lo integran dos poderes: el legislativo y el ejecutivo. La intervención de aquél relaciónase con las tres primeras etapas; la de éste con las restantes.

Iniciativa.- Es el acto por el cual determinados órganos del Estado someten a la consideración del Congreso un proyecto de ley.

El derecho de iniciar leyes o decretos compete, conforme al artículo 71 de la Constitución Federal:

- I Al Presidente de la República
- II A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión, y
- III A las legislaturas de los Estados.

Las iniciativas presentadas por el Presidente de la República, por las legislaturas de los Estados o por las Diputaciones de los mismos, pasarán desde luego a comisión. Las que presentaren los Diputados o los Senadores, sujetarán a los trámites que designe el Reglamento de Debates (aludido al Reglamento de Debates de cada una de las Cámaras, es decir, al conjunto de normas que establecen la forma en que deben ser discutidas las -- iniciativas de la ley).

Discusión.- Es el acto por el cual las Cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas.

El artículo 72 Constitucional, en su primer párrafo dice: Todo proyecto de ley o decreto cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose el Reglamento de Debates sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones.

El mismo artículo 72 en su fracción H, señala que : La formación de las leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualquiera de las dos Cámaras, con excepción de los proyectos que versen sobre empréstitos, contribuciones o impuestos, o sobre reclutamiento de tropas, todos los cuales deberán discutirse primero en la Cámara de Diputados.

A la Cámara que en primera instancia conoce un proyecto de ley se le denomina Cámara de origen; a la otra se le da el calificativo de revisora.

Aprobación.- Es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de ley. La aprobación puede ser total o parcial.

Sanción.- Se da este nombre a la aceptación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo. La sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto por las Cámaras.

El Presidente de la República puede negar su sanción a un proyecto ya admitido por el Congreso mediante el derecho de veto que se le concede al Presidente, pero no es absoluta ya que si veta una ley, puede ser ratificada por las Cámaras.

Publicación.- Es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla. La publicación se hace en -

el Diario Oficial de la Federación.

Las reglas sobre discusión, aprobación, sanción y publicación hállanse consignadas en el artículo 72 Constitucional en sus incisos A, B, C, D, E, F, G, I, J.

Iniciación de la vigencia.- Existen dos sistemas de iniciación de la vigencia: el sucesivo y el sincrónico. Las reglas de dichos sistemas las señala el artículo tercero y cuarto del Código Civil del Distrito Federal.

Artículo 3.- Las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el periódico oficial.

En los lugares distintos del en que se publique el periódico oficial, para sus leyes, reglamentos, etc., se reputen publicados y sean obligatorios, se necesita que además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurre un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que excede de la mitad.

El lapso comprendido entre el momento de la publicación y aquél en que la norma entra en vigor, recibe en la terminología jurídica, el nombre de Vacatio Legis. La vacatio Legis es el término durante el cual racionalmente se supone que los destinatarios del precepto estarán en condiciones de conocerlo y por ende, de cumplirlo. Fenecido dicho término, la ley obliga a todos los comprendidos en el ámbito personal de aplicación de la norma, aún cuando no conozcan de la existencia del precepto legal.

El sistema sucesivo debido a los modernos medios de comunicación ya no

se utiliza.

El sistema sincrónico se encuentra regulado en el artículo cuarto del Código Civil del Distrito Federal.

Artículo 4.- Si la ley, reglamento, circular o disposición de observancia general fija el día en que debe comenzar a regir, obliga desde ese día con tal de que su publicación haya sido anterior.

La Costumbre como fuente del Derecho.- García Máynez (30) citando a Du Pasquier dice que la costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *jus moribus constitutum*.

También nos cita a Francois Gény que la define como un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos - que componen dicho grupo.

De acuerdo con las definiciones anteriores, la costumbre se forma de dos elementos: uno material, consistente en la repetición de un proceder o comportamiento más o menos largo, y el otro espiritual o subjetivo que hace radicar en la convicción de obligatoriedad que existe en el ánimo popular - respecto al citado proceder o comportamiento.

La convicción de la obligatoriedad de la costumbre implica la de que el poder público puede aplicarla, inclusive de manera coactiva, como sucede con los preceptos formulados por el legislador.

Los dos elementos del derecho consuetudinario quedan expresados en la fórmula: *inveterata consuetudo et opinio juris seu necessitatis*.

(30) GARCIA Máynez. Ob. Cit. pag. 61

Jorge Jellinek explica la formación de la costumbre jurídica en su libro Teoría General del Estado. Señala que los hechos tienen cierta fuerza normativa, así cuando un hábito social se prolonga, acaba por producir, en la conciencia de los individuos que la practican, la creencia de que es obligatorio. De esta suerte, lo normal, lo acostumbrado se transforma en lo debido, y lo que en principio fué un simple uso, es visto más tarde como manifestación del respeto a un deber.

Sin embargo la simple repetición de un acto, no engendra siempre, normas de conducta y al contrario, existen actos obligatorios que rara vez se repiten, y a pesar de ello, conservan su obligatoriedad.

Algunos autores sostienen que la regla consuetudinaria no puede transformarse en precepto jurídico mientras el poder público no le reconoce carácter obligatorio.

El reconocimiento de la obligatoriedad de una costumbre por el poder público puede exteriorizarse de dos formas: expresa o tácita. El reconocimiento expreso se realiza por medio de la ley, como por ejemplo, cuando la misma ley establece que a falta de precepto aplicable a una controversia, --deberá el juez recurrir a la costumbre.

El reconocimiento tácito consiste en la aplicación de una costumbre a la solución de casos concretos.

A falta de reconocimiento legal de la obligatoriedad de la costumbre, --no puede surgir de acuerdo con Kelsen y Marcel Planiol.

En nuestro Derecho, la costumbre es jurídicamente obligatoria cuando --

la ley le otorga tal carácter, por ende es fuente mediata o supletoria del orden positivo y sigue las ideas de Kelsen y Planiol.

La costumbre puede presentar tres formas distintas: La costumbre con arreglo a derecho, en donde no hay problema, ya que es en virtud de la ley como adquiere fuerza obligatoria; la costumbre en contra de la norma jurídica, este problema se encuentra resuelto en el código del Distrito Federal en su artículo 10, que prohíbe que jamás podrá alegarse contra la observancia de una regla jurídica, desuso, costumbre o práctica en contrario.

Y costumbre como forma supletoria de la ley ante las lagunas de la misma.- Para aquellos que consideran que el derecho es siempre una norma jurídica elaborada por un órgano material o formal del Estado, la costumbre no puede suplir a la ley.

En nuestro código civil, la costumbre tiene fuerza obligatoria, no en sí misma, sino por un reconocimiento de la ley.

Por último, señalaremos la distinción entre la costumbre y los usos que muy frecuentemente se confunden.

En los usos encontramos el elemento objetivo de la costumbre, la práctica más o menos reiterada y constante de ciertos actos; más no se puede afirmar lo propio del elemento subjetivo u opinio juris. Los usos sirven para completar o interpretar la voluntad de las partes sólo en cuanto se estima que han querido libremente acogerse a ellos. Ahora bien: esta facultad electiva excluye la idea de necesidad que se halla indisolublemente ligado a la verdadera costumbre jurídica. De aquí que los usos no puedan --

aplicarse cuando las partes han manifestado una voluntad diversa.

La jurisprudencia como fuente del Derecho.- La palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas. En una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. En la otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales.

Algunas veces, la ley otorga a las tesis expuestas en las resoluciones de ciertas autoridades judiciales, carácter obligatorio, relativamente a -- otras autoridades de inferior rango. En nuestro derecho, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia obliga a la propia Corte y a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal, Tribunales Administrativos, del Trabajo, Locales y Federales.

Rojina Villegas sostiene "que indiscutiblemente la jurisprudencia es -- una fuente formal del derecho ante las lagunas de la ley.

En cambio, la jurisprudencia no es fuente del derecho cuando simplemente interpreta y aplica la ley a través del silogismo jurídico, si el texto -- de la misma es absolutamente claro. En este caso; "la labor de los tribunales en rigor no aporta ningún elemento nuevo al ordenamiento jurídico" (31).

Es importante el señalamiento que hace Rojina Villegas, ya que la --- jurisprudencia como fuente formal del derecho, lo enriquece al interpretar -- una norma que pueda resultar con varios sentidos, y así darle la interpreta-

(31) ROJINA Villegas. Ob. Cit. pag. 59

ción y el sentido a una norma, o al colmar o integrar una laguna.

Las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, constituye jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hallan sido aprobadas por lo menos por 14 ministros.

Las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia constituye jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco - ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hallan sido aproba-- das por lo menos por cuatro ministros.

Las ejecutorias de Los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hallan sido aprobadas -- por unanimidad de votos de los magistrados que los integran.

La jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito, en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos- tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales - del Fuero común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial.

La Doctrina.- Se considera a la doctrina como fuente formal del Derecho, cuando en virtud de una disposición legislativa le otorgue tal carác-- ter.

"Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico -- que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito pura-

mente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación" (32).

A pesar de que no posee fuerza obligatoria la doctrina, sirve de mucho ya que en ocasiones los legisladores y funcionarios públicos consultan la -- doctrina de los jurisconsultos destacados, y la toman en cuenta para formar su criterio y formular proyectos oficiales.

E) EL CONTRATO COLECTIVO COMO FUENTE FORMAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo tuvo que hacer a un lado al derecho civil, que tenía el primado y total influencia sobre el derecho del trabajo, de esta forma señaló las fuentes que regirían en el derecho del trabajo.

Ahora bien, la creación del derecho cobra perfiles propios en el derecho del trabajo, pues la mutación constante que se da en él, determina que la función creadora del orden jurídico se cumpla no sólo por el poder legislativo, sino también por los sindicatos obreros en los contratos colectivos y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos económicos dirigidos a la implantación en las empresas o ramas de la industria, de nuevas condiciones de trabajo.

Las fuentes materiales o reales del derecho del trabajo deben de buscarse en la vida social de trabajadores y en la economía, así como captar los ideales de los trabajadores.

(32) GARCIA Máynez. Ob. Cit. pag. 76

"La principal fuente real del derecho laboral ha sido, es y será el -- abuso patronal. También el consentimiento o paternalismo estatal" (33).

Las normas laborales deben ser tomadas de las realidades nacionales, - de condiciones de trabajo en las fábricas y talleres y de las necesidades mate- riales, educacionales y culturales del trabajador y su familia, para poder - elevar el nivel de vida y llevar una existencia digna con la persona humana - en donde tengan al alcance las posibilidades de superarse.

Se deben estudiar instituciones y el derecho de otros pueblos, pero -- sin que deban contemplarse como un trasplante de soluciones extranjeras, pe- ro que deben tomarse en cuenta.

La presencia de las fuentes sustanciales se hace sentir en todo acto creador del derecho positivo: la ley, los contratos colectivos, los conven- nios de la O.I.T y la sentencia colectiva, ya que las fuentes sustanciales- se presentan como el antecedente obligado para la justificación de las fuen- tes formales.

Fuentes formales del Derecho del Trabajo.- La fuente formal por exce- lencia en el derecho común es la ley, así los partidarios de la Escuela de - la Exégesis pensaban que fuera de la ley no podía existir ninguna otra fuen- te del derecho. Para ellos, el Código de Napoleón era la ley de leyes.

El derecho del trabajo creó un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aún en contra de la voluntad- del Estado, normas que eran la secuela de la lucha de clases sociales por el establecimiento y la modificación permanente de las condiciones de trabajo -

(33) CAVAZOS Flores Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Cuarta Edi- ción, Editorial Trillas, México 1985. pag. 49

en las empresas o ramas de la industria.

Así nacieron fuentes nuevas para el derecho, como fuentes jurídicas de clase, que rompieron con el dogma de la omnipotencia de la ley.

Existen fuentes formales estatales que son las normas creadas por los órganos del Estado y fuentes autónomas que es el derecho producido directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

En el derecho laboral se dan formas de creación del derecho que se manifiestan en todas las especies y subespecies del orden jurídico como es la ley, la jurisprudencia y la costumbre. Pero existen formas de creación del derecho que se presentan sólo en el derecho laboral como son: el contrato colectivo ordinario, el contrato-ley y la sentencia colectiva.

Es muy importante señalar que en el derecho del trabajo existen normas que son de aplicación general a todos los trabajadores, tal es el caso de la declaración de los derechos sociales, la ley y la jurisprudencia; pero existen otras, que forman el derecho del trabajo autónomo y son: los contratos -colectivos, los contratos-ley y las costumbres y usos de empresa, cuya vigencia se limita a empresas o ramas de la industria determinadas.

De Buen Lozano señala "la jerarquía de las normas de trabajo y siguen do la teoría de la pirámide jurídica de Hans Kelsen ubica en el vértice de la pirámide a la Constitución, como "norma fundamental". Inmediatamente después, a un mismo nivel, la Ley Federal del trabajo y los tratados internacio nales. Por último, a los reglamentos de la ley. Kelsen incluiría, además,

el acto de ejecución de la norma individualizada o sea, el contrato.

En la tesis de Kelsen, la validez de cada norma dependería de su adecuación a la norma superior, o sea, que una norma valdría en tanto que no dispusiera en contra del mandato de la norma superior" (34).

Ahora bien, hay que recordar que la enumeración antes señalada constituyen el mínimo de garantías sociales para los trabajadores, en consecuencia, de acuerdo a esta tesis, toda disposición que implique una mejor condición sobre la que establezca otra norma, cualquiera que sea su jerarquía, será aplicable preferentemente.

Cuando entran en conflicto los contenidos de las normas tiene preferencia la que otorgue al trabajo mayores beneficios, puesto que esa es la función de las fuentes subconstitucionales.

Las fuentes formales especiales en el derecho laboral guardan una relación de supremacía en relación con las generales.

El Contrato Colectivo de Trabajo, instrumento fundamental en el Derecho Público Laboral constituye una fuente formal, especial y autónoma del derecho del trabajo, además crea el derecho aplicable a cada negociación -- considerada como unidad económica-social.

El contrato colectivo de trabajo, rompe con el principio civilista de que los contratos obligan a los que lo celebran a lo expresamente pactado, -- se extiende no solamente a los que en él intervienen en su otorgación, sino aún a las personas que eventualmente se hubiesen opuesto a su celebración,

(34) DE BUEN Lozano. Ob. Cit. Tomo I. pag. 416

si estas presentan sus servicios en la empresa en que rigen las condiciones de trabajo, creando para ellos determinados derechos, a pesar de que no estén sindicalizados y contituyéndose en esta forma, en una fuente auténtica de derecho objetivo.

El Contrato Colectivo se encuentra por encima de la ley, que consagra principios y derechos mínimos.

"En un lugar diferente de la ley emanada de los poderes del Estado, y, en principio, por debajo de ella, se encuentran las normas creadas, formalmente, por los propios grupos sociales. Estas normas son, algunas veces, solo válidas entre los grupos respectivos y sus afiliados (gracias a la re presentación en sentido estricto), y otras veces tienen una validez extensi va por reconocerse a las asociaciones profesionales una representatividad más amplia, de carácter gremial. En derecho argentino, las convenciones colectivas producen efectos genéricos, obligatorios para todos los empleados y trabajadores de la actividad, dentro de la zona de su aplicación.

Adquieren naturaleza de normas objetivas, porque la ley se las atribuye ya expresamente, reconociendo o delegando en las asociaciones profesionales cierta autonomía al respecto" (35).

El contrato-ley nos dice Baltasar Cavazos (36) que ni es contrato ni mucho menos ley, en virtud de que se puede formar sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de traba

(35) KROTOSCHIN Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, volumen I, cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981. pag. 50

(36) CAVAZOS Flores. Ob. Cit. pag.48

ADORES o patrones minoritarios de una región o industria determinada y en consideración de que no es de aplicación general (como la ley), es en efecto una fuente formal especial de derecho del trabajo, que otorga a los obros mayores prestaciones y beneficios que la ley del trabajo e inclusive -- que el propio contrato colectivo, pues supone un esfuerzo de democratiza-- ción del derecho, que superando al contrato de empresa (el colectivo), se erige en un contrato de industria.

La Sentencia Colectiva, que es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos denominados de carácter -- económico, es también fuente formal especial del derecho del trabajo (en teoría), ya que mediante ella se crean nuevas condiciones de trabajo que -- sustituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

Dichas sentencias son los únicos medios por los que se pueden reducir a los trabajadores los derechos adquiridos o los beneficios que tenían ya - concedidos, pero que no pueden reducirse por abajo de los límites legales.

Esta reducción se justifica cuando se encuentra en peligro la fuente de trabajo, y es preferible la reducción proporcional y equitativa de dere-- chos, al cierre total de la empresa.

"Sin embargo, las sentencias colectivas, de hecho no se dan nunca en la práctica, ya que las autoridades del trabajo se abstienen normalmente de resolver en definitiva los conflictos de orden económico por razones de índole política" (37).

(37) Ibidem. pag. 49

Con los artículos gemelos 448 y 902, de la ley en vigor, se hace de hecho - imposible el que se llegue a resolver un conflicto de orden económico ya -- que cualquier emplazamiento huelga paraliza y suspende su tramitación.

F) CLASIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Señalamos que el término que se ha empleado a esta figura jurídica la boral, de contrato colectivo de trabajo, no es correcto, ya que, contrato - es el acuerdo de dos o mas voluntades para crear o transmitir derechos y -- obligaciones. De la definición anterior nos damos cuenta que el primer requisito consiste en un acuerdo de voluntades, que en el contrato colectivo- de trabajo, en numerosas ocasiones no existe, ya que como lo analizaremos - posteriormente se puede obligar al patrón a celebrarlo.

A pesar de lo anterior, consideramos que no resulta ociosa la clasifi- cación, que se hace de acuerdo al derecho civil, de la figura jurídica en - mención, ya que nos puede servir para caracterizar jurídicamente a dicho - contrato.

Nominado e inominado.- El contrato colectivo de trabajo se encuadra- dentro de los contratos nominados o típicos, debido a que tiene una regula- ción específica en la ley federal del trabajo, señalando la ley sus elemen- tos, sus efectos, las obligaciones y derechos de las partes.

Bilaterales o Unilaterales.- El contrato colectivo tiene las caracte- rísticas de un contrato bilateral o sinalagmático, ya que para ambas partes

existen derechos y obligaciones, todos quedan obligados a conceder alguna -- prestación, a diferencia de los unilaterales en donde intervienen dos o más partes, y solo una se obliga y la otra no asume compromiso alguno.

Oneroso o Gratuito.- El contrato colectivo es oneroso, debido a que produce o crea provechos y gravámenes recíprocos, ambas partes están obligadas a cumplir con lo pactado, a diferencia del gratuito en donde se permite el aprovechamiento para una sola de las partes, por lo tanto solo una parte se beneficia.

Comutativo o Aleatorio.- Esta clasificación constituye una subdivisión de los contratos onerosos.

"Es aleatorio cuando las prestaciones que las partes se conceden, o la prestación de una de ellas, depende, en cuanto a su existencia o monto, del azar o de sucesos imprevisibles, de tal manera que es imposible determinar el resultado económico del acto en el momento de celebrarse. Las partes no conocen de antemano si les producirá ganancia o pérdida.

Es comutativo cuando su resultado económico normal se conoce desde el momento en que el acto se celebra y las partes pueden apreciar de inmediato si habrá de producirles un beneficio o una pérdida" (38).

El contrato colectivo es comutativo porque en el momento de nacer -- las partes saben cual es el monto de sus obligaciones y derechos, así como las prestaciones a que se obligan.

Reales o Consensuales.- El contrato real, deriva de rex=cosa, esto le-

(38) BEJARANO Sánchez Manuel. OBLIGACIONES CIVILES, tercera edición. Editorial Harla. México 1984. pag. 39

da sus características ya que sólo existe, se perfecciona con la entrega material de la cosa.

El consensual es aquél que se perfecciona por la sola manifestación - de la voluntad de las partes.

El contrato colectivo resulta ser consensual ya que debido a sus características no se necesita la entrega de alguna cosa.

Solemnes o Formales.- Los solemnnes se diferencian de los formales, - en que los primeros la manifestación de la voluntad debe revestir una solemnidad especial cuando la ley lo exige, que la voluntad se exprese de una manera determinada.

En los formales la voluntad se manifiesta en la forma en que la ley - exige sin ser un requisito esencial.

Bejarano Sánchez explica "que los contratos solemnnes son los actos -- que para existir necesitan de ciertos ritos establecidos por la ley; la ma- nera en que se exterioriza la voluntad es requisito constitutivo del acto,- el ropaje con que son cubiertos es parte esencial, y su falta motiva la -- inexistencia del mismo como negocio jurídico" (39).

El contrato colectivo requiere de ciertos requisitos para que pueda - surtir efectos ante terceros, sin los cuales incurre en nulidad. Los requisitos del contrato colectivo de trabajo se encuentran señalados en los artículos 390 y 391 de la ley federal del trabajo (que posteriormente analizaremos), pero no se requiere una solemnidad especial, por lo que son formalida

⁴ (39) Ibidem. pag. 42

des para su creación. Por lo antes expuesto se encuadra nuestro contrato colectivo como formal.

Principales o Accesorios.- Los principales son los que no requieren actos preparatorios o colaterales para su existencia, tiene su razón de ser y su explicación en si mismo; surge en forma independiente y no es apéndice de otro contrato, pues cumple autónomamente su función jurídico-económica.

El accesorio surge como consecuencia de un acto original o de una --- obligación principal, no tiene existencia independiente; se explica referido a otro contrato del cual es apéndice. Solo se justifica como parte complementaria de otro acto.

El contrato colectivo de trabajo no necesita de otro contrato para -- existir, no es accesorio ni es consecuencia de otro que sea el original, por lo tanto surge en forma independiente por lo que es principal.

Instantáneo y de Tracto Sucesivo o de Prestaciones Diferidas.- Los instantáneos se forman y deben cumplirse inmediatamente. Se agotan en un solo acto.

Los de tracto sucesivo o de prestaciones diferidas son aquellos en -- que una vez perfeccionado, las partes se hacen prestaciones periódicas, se cumplen escalonadamente a través del tiempo.

El contrato colectivo de trabajo corresponde a esta segunda categoría ya que no se agota en un solo momento sino que comprende prestaciones periódicas durante la vigencia del contrato.

CAPITULO 3 CONTENIDO Y DESARROLLO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

A) ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO

Las convenciones colectivas se componen de cuatro elementos: a) Las disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias, que pueden referirse a la terminación de una huelga, a la reanudación de las actividades, a la readmisión de trabajadores despedidos. b) El segundo elemento se le conoce como "la envoltura protectora" y tiene como fin la aplicación del contrato colectivo, entrada en vigencia, duración, revisión, terminación, y circunstancias semejantes. c) El tercer elemento es el núcleo, parte de la convención nombrada por la doctrina alemana el elemento normativo: son las condiciones de trabajo, que regirán las prestaciones individuales de servicios. d) Por último, el elemento obligacional que se forma, según Hueck-Nipperdey con las cláusulas que determinan las obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención: el sindicato obrero y el empresario.

Krotoschin solamente señala como elementos de la convención, a las cláusulas normativas y las obligacionales.

El primer elemento no es muy necesario, por lo que puede omitirse. En relación a los otros tres elementos su importancia varía, ya que por ejemplo, la envoltura protectora es el marco que recibe los aspectos obli-

gacionales y normativo y que asegura su efectividad. El elemento obligatorio puede también faltar, ya que no es un fin en sí mismo, sino una especie de armadura que defiende la vigencia del elemento normativo, que resulta -- ser la razón para la existencia de las convenciones colectivas.

El elemento normativo es el importante y el que es la razón de la --- creación y existencia de los contratos colectivos, de esta forma, todos los elementos de la convención tienden hacia la reglamentación de las condiciones de prestación de los servicios y así Walter Kaskel señala que: es todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo.

A continuación analizaremos cada uno de los elementos de los contratos colectivos individualizados en razón de su importancia.

1.- El Elemento Normativo o Parte Nuclear de las Convenciones Colectivas.

El elemento normativo es la parte del contrato colectivo que determina la existencia de su ser, ya que si faltare, no sería contrato, sino sim ples pactos entre el sindicato obrero y el empresario.

La determinación de los salarios es vital para dar existencia a un -- contrato colectivo, y por lo mismo ocupa el primer lugar en la jerarquía de las condiciones de trabajo.

En relación a las demás condiciones de trabajo, como son: la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, si no se señalara en el contrato colectivo, no le afectaría en cuanto a su existencia, debido a que se

aplicarían los mínimos beneficios de que goza cada trabajador que están con-
sagrados en la Constitución y en la ley federal del trabajo; por otra parte
si no se señalaran los salarios, no sería posible suplirlo con la ley fede-
ral de trabajo, ya que ésta señala los salarios mínimos que son la cantidad
menor que debe pagarse por los trabajos más simples y si se aplicaran a tra-
bajos de rango más alto, dejarían de ser remuneradores y justos; en conse-
cuencia, en las empresas o establecimientos donde se diversifican y tecnifi-
can los trabajos, la determinación de los salarios es indispensable.

El artículo 393 de la ley federal del trabajo vigente dice: No produ-
cirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determina-
ción de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de traba-
jo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El precepto antes señalado le da la característica de elemento de --
existencia a la determinación de los salarios.

También es de tomarse en cuenta que "un aumento de los salarios y -
otro concomitante de la jornada, nulifica al primero, y una disminución de
la jornada y otra de los salarios produce los mismos efectos, y tampoco el
aumento paralelo de la jornada y de los salarios resuelve el problema, por-
que los hombres necesitan disponer de tiempo para disfrutar sus mejores in-
gresos" (40).

El artículo 391 de la ley federal del trabajo nos señala enunciativa-
mente las condiciones de trabajo, y que por lo mismo se puede aplicar en --

los contratos colectivos.

Art. 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II Las empresas y establecimientos que abarque;
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV Las jornadas de trabajo;
- V Los días de descansos y vacaciones;
- VI El monto de los salarios;
- VII Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El elemento normativo se inter-relaciona con los demás elementos y así forman un todo. El elemento normativo se forma con las condiciones de trabajo que son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deban percibir los trabajadores por su trabajo" (41).

(41) Ibidem. pag. 267

Estas condiciones de trabajo que no pueden ser menores de las señaladas en nuestra Carta Magna y la ley federal del trabajo, sí pueden ser superiores y constituyen la finalidad inmediata del derecho del trabajo.

Los contratos colectivos son el medio para superar estas condiciones de trabajo que permitan al ser humano conducirse con dignidad y estar en posibilidad de superarse.

Las condiciones de trabajo tienen una clasificación: Una primera categoría es de naturaleza individual y se integra con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador otorgándole beneficios y prestaciones superiores a las de ley. Dentro de esta primera categoría se encuentran muchas normas que se dirigen a la preservación de la salud y la vida, y asegurar un ingreso que le facilite al trabajador un nivel económico decoroso.

La segunda categoría es de naturaleza colectiva, pero revierte en todos sus aspectos y momentos, sobre cada uno de los trabajadores, y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres, con lo que la aproxima a la seguridad social y que tiende a su superación.

La tercera categoría, que es también de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones denominadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como son: un centro de recreo o asistencial, una biblioteca, salas de reunión, los economatos a que se refiere el artículo 103 de la ley, gimnasios, instalaciones deportivas, etc.

En un contrato colectivo, en el elemento normativo pueden incluirse - beneficios cada vez mayores, y que todavía no se encuentran regulados, es - por esto, que constituyen una fuente formal que le da cada día mejores niveles de vida a los trabajadores.

Krotoschin (42) manifiesta que las cláusulas normativas constituye la finalidad de la convención colectiva. Estas normas deben regir las relaciones individuales de trabajo entre los empleadores y los trabajadores com--- prendidos en la convención. Forma parte de ellas todo lo pactado que está destinado y es capaz de constituir el contenido de estos contratos.

Sin duda, prevalecen las normas que especifican el contenido de los - contrato de trabajo, referido a derechos y deberes de las partes individuales relativas directamente a la prestación de trabajo, remuneración, etc.

También se incluyen a veces disposiciones sobre licencias, suspensión del trabajo por causas climáticas (industria de la construcción), y se especifican los deberes de previsión del empleador (medida de higiene y seguridad).

Algunas veces, las reglas establecidas en el convenio no son más que repeticiones de preceptos legales o de principios generales del derecho del trabajo. La inclusión en este caso, tiene el significado de una simple re-misión al texto de la ley o bien de la pauta para la interpretación de la convención.

(42) KROTOSCHIN Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, volumen II, cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981. pag. 148.

Las cláusulas normativas también pueden tener un contenido negativo o prohibitivo al prohibir, verbigracia, el trabajo nocturno o en horas extraordinarias o el trabajo a destajo, la ocupación de trabajadores sin especialización, la colocación de trabajadores a domicilio, etc.

Cuando la convención colectiva fija condiciones para el ingreso (por ejemplo, formación profesional, edad), se trata de disposiciones que regulan la constitución de la relación de trabajo y, por consiguiente, estas -- disposiciones deben considerarse como parte integrante de la parte normativa.

Hueck-Nipperdey explican "que la parte normativa es la suma de reglas que determinan o afectan directamente, según la voluntad de las partes convencionales al contenido, celebración y extinción de relaciones privadas de trabajo dependiente, así como regulan cuestiones de empresa, de su organización social, o cuestiones que tienen por objeto instituciones conjuntas de las partes del convenio" (43).

Por último, recalcaremos que el elemento fundamental sin el cual no puede existir un contrato colectivo de trabajo, es el elemento normativo ya que constituye todas las normas que van a formar parte de todas las relaciones individuales de trabajo en una empresa.

El Elemento Obligacional.- El elemento obligacional es la suma de -- obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los actores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindica

(43) HUECK-NIPPERDEY. Ob. Cit. pag. 301

to de los trabajadores y de éste hacia aquélla.

Hueck-Nipperdey dicen que "constituye la parte obligacional (obligatoria) del convenio colectivo, las disposiciones que crean derechos y deberes laborales entre las partes del convenio" (44).

Krotoschin nos define de igual forma que Hueck-Nipperdey el contenido obligacional, pero agrega que tales disposiciones pueden establecerse expresamente, pero también se considera que ciertas obligaciones son immanentes a la convención tácitamente, sin que las partes las estipularan expressis verbis.

Entre estos últimos deberes figuran el deber de paz y el deber de ejecución de la convención colectiva (en cuanto de las partes colectivas depende).

Las cláusulas normativas y obligacionales de un contrato colectivo no se diferencian exteriormente con claridad.

Si naturaleza se infiere de su contenido. Ambas clases de disposiciones se diferencian por cuanto las de carácter normativo deben vincularse de algún modo con los contratos individuales de trabajo, mientras las obligacionales solo pueden ser de aplicación y cumplimiento en la relación mutua entre las partes colectivas.

El elemento obligacional tiene un carácter secundario ya que lo principal es el establecimiento de reglas para los contratos individuales que constituye el elemento normativo.

(44) Ibidem. pag. 315

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Lo relevante jurídicamente es que la regulación de las relaciones jurídicas no normativas solo puede resultar de estatuir deberes y derechos correspondientes, de las partes del convenio colectivo. El convenio colectivo se celebra por las partes en su propio nombre, por lo que solo podrán constituirse deberes entre aquellas partes.

Hueck-Nipperdey hablan de deberes propios y deberes de influencia. -- "Los deberes propios son los que incumben de antemano a las partes mismas -- del convenio, sin referencia a tercero y solo por ellos pueden y deben ejecutarse. Los deberes de influencia, son al contrario, los que han de realizarse por medio de influencia en sus miembros para que lleven a cabo una conducta conforme al convenio" (45).

También nos hacen mención de los deberes pactados expresamente y los deberes inherentes al convenio.

El Deber de Paz.- La prohibición de contiendas es un deber y un objetivo que se fijan las partes para realizar los trabajos de la empresa mientras su duración transcurre. Por tal motivo, las partes deben renunciar a la pretensión de nuevas exigencias respecto a las relaciones reguladas por el convenio colectivo y, sobre todo, llevar a cabo contiendas laborales económicas, como la huelga. No requiere que se pacte expresamente, ya que es inmanente al contrato colectivo.

Los miembros están obligados frente a su propia asociación, a omitir medidas de lucha contra el convenio colectivo. Este deber societario constituye

(45) Ibidem. pag. 316

tuye el presupuesto de los deberes de influjo de las asociaciones pactantes.

No existe deber de paz alguno respecto de algunas materias que no son reguladas convencionalmente en el momento de la controversia, o cuya regulación no se tiene en cuenta en el convenio. Verbigracia: la huelga por solidaridad.

Si no se cumple con lo estipulado en el contrato colectivo, es obvio - que se rompe el deber de paz, y puede emplazar a huelga el sindicato.

En el Derecho Mexicano, como parte del elemento obligacional, se encuentran las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales, en los términos del artículo 395 de la ley. Su ejercicio no podría intentarse por ningún trabajador, ya que es una acción colectiva.

Art. 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Las cláusulas de exclusión que también son conocidas como cláusulas de consolidación sindical son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación

del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncia a formar parte de dicho sindicato.

De lo anterior se deduce que estas cláusulas tienen como función el fortalecimiento del sindicato.

La creación de estas cláusulas tuvo como objetivos; primero, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre el y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

Existen dos cláusulas: la cláusula de exclusión de ingreso, que es una normación del contrato colectivo que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo. La segunda cláusula es la de exclusión por separación y constituye una normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

Estas cláusulas fueron creadas para fortalecer la unidad sindical en su lucha contra los empresarios, pero lamentablemente no le permite al trabajador tener la elección de retirarse del sindicato, sin perder su empleo y que contraría a la libertad sindical.

Por otra parte existen dirigentes sindicales amafiados que con estas - ventajas crea un poder, un dominio sobre todos los trabajadores y en ocasiones los manipulan para apoyar una ideología o a un partido, bajo la amenaza de que si no obedecen pierden el empleo.

El Elemento ocasional y la Envoltura Protectora.- Estos elementos del contrato colectivo no los señalan Krotoschin y Hueck-Nipperdey, ya que los - engloban en el elemento normativo.

De acuerdo con De la Cueva el elemento ocasional corresponde a cláusulas que sirven para resolver cuestiones que surgieron, con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo: verbigracia ¿ cuándo deben reanudarse las labores suspendidas por la huelga?. ¿ debe pagarse la totalidad o una parte de los salarios que dejaron de percibir los trabajadores?, ¿ debe reinstalarse en los empleos a todas o a algunas de las personas que habían sido separadas con motivo de la huelga?.

El elemento ocasional contiene presupuestos que podrían no presentarse debido a que no se suspenden las labores o no hubo despidos, pero que en caso de suceder se pueden regular si se presenta, para tenerlo regulado y conocer el medio de solucionarla a través del contrato colectivo.

La envoltura protectora como quedó señalado con anterioridad, comprende varios aspectos trascendentes en los contratos colectivos, como son: su entrada en vigencia, duración, revisión, terminación, que analizaremos a lo largo del presente trabajo.

En relación a la clasificación de los elementos del contrato colecti--

vo, que hacen Krotoschin y Hueck-Nipperdey, en relación con la que hace De la Cueva, consideramos que al dividir los elementos en cuatro, nos lo hace más explícito, aunque como forman un todo, difícilmente se diferencian.

Consideramos la clasificación de De la Cueva más completa, al incluir las cláusulas ocasionales y la envoltura protectora que acertadamente no las comprende dentro del elemento normativo, ya que no constituyen condiciones de trabajo.

B) DEFINICION

Hueck-Nipperdey lo definen: "Convenio colectivo es aquel contrato escrito entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio (parte obligacional) y para la fijación de normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como sobre cuestiones de la empresa y de su organización social y sobre instituciones conjuntas de las partes del convenio" (46).

Krotoschin (47) citando la recomendación 91 (1951 de la Conferencia General de la O.I.T.), la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y, por otra,

(46) Ibidem, pag. 295

(47) KROTOSCHIN. Ob. Cit. pag. 120

una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Francisco de Ferrari (48) comenta que desde un punto de vista material el convenio colectivo es una reglamentación de las condiciones de trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patrones o una o más organizaciones patronales, y por la otra parte, por una o varias organizaciones de trabajadores.

Ese autor señala que desde el punto de vista formal las definiciones varían según los países y los autores, ya que no son similares las legislaciones sobre la materia.

Nuestra ley federal del trabajo, nos da la definición legal del contrato colectivo de trabajo, en el artículo 386 que dice: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de -- trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En la definición legal se señala tanto a la empresa como al establecimiento debido a que no son lo mismo.

La empresa es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, comprende, engloba varios establecimientos que son unidades técnicas que contribuyen a la realización de los fines de la empresa.

(48) DE FERRARI, Ob. Cit. pag. 4

En estos casos, no siempre se les aplican las mismas condiciones de trabajo, debido a que los establecimientos se ubican en diferentes zonas económicas o regiones geográficas.

De Buen Lozano (49) indica que de la definición legal se pueden desprender las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

De las anteriores consideraciones, llega a dos conclusiones: 1.- Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores.

En razón de lo anterior, los trabajadores aisladamente, no podrán celebrar contratos colectivos.

2.- Que solo estará obligado a celebrarlo al patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

De acuerdo con esta segunda conclusión, hay patrones que no están obligados a celebrar contratos colectivos por no ser titulares de empresas o establecimiento. Tal es el caso de los trabajadores domésticos que laboran en el hogar y de los sindicatos que son patrones, con mucha frecuencia, pero no titulares de una empresa, sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los agremiados.

(49) DE BUEN Lozano. Ob. Cit. pag. 733

La situación de los sindicatos, la consideramos clara, ya que aunque - tengan trabajadores subordinados a su servicio, no sería lógico que éstos se agruparan colectivamente, debido a que sería una cadena interminable. Por otra parte el sindicato puede ser titular de un contrato colectivo y resulta paradójico celebrar contratos colectivos como patrón, en donde otro sindicato sería el titular del contrato donde funge como patrón.

C) SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL CONTRATO COLECTIVO

"La parte patronal de una convención colectiva debe ser necesariamente uno o varios empleadores o una o más organizaciones patronales. Del lado -- obrero, debe ser necesariamente una organización profesional. Además, las - organizaciones profesionales que intervienen en la concertación de un convenio colectivo, patronales u obreros, deben ser personas jurídicas para la mayoría de las legislaciones "(50).

Dentro del marco jurídico, para que un contrato colectivo adquiera vida jurídica, las partes que lo celebran deben ser sujetos de derecho, es decir, personas físicas o personas morales, que tengan reconocida personalidad jurídica.

Krotoschin (51) explica que el sujeto trabajador es siempre colectivo, sea que la ley confiera el derecho de ser parte a simples agrupaciones (in-

(50) DE FERRARI. Ob. Cit. pag. 9

(51) KROTOSCHIN Ernesto. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, segunda edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1968. pag. 290

formales) de trabajadores sin que éstas tengan carácter de asociaciones profesionales -debiendo entonces estos trabajadores elegir sus representantes - para la negociación y conclusión de la convención-, o bien a organizaciones de trabajadores propiamente dichas. En el primer caso el de las coaliciones ad hoc, inclusive un comité de huelga podría estar autorizado para intervenir, en representación de los trabajadores huelguistas, en la negociación y el establecimiento de la convención colectiva.

Las convenciones colectivas cuya parte son del lado trabajador, los representantes de un grupo informal, elegidos ad hoc, pertenecen a las convenciones por las que sólo se establecen condiciones para una pluralidad de -- contratos individuales de trabajo, es decir, que sólo producen efectos normativos, pero difícilmente crean al mismo tiempo derechos y obligaciones entre los firmantes de la convención, ya que por lo menos los representantes de -- los trabajadores lo son sólo circunstancialmente, desaparecen como tales una vez concluida la convención. El sistema se aplica, por regla general, donde la organización sindical no está aún muy desarrollada.

En la mayoría de los países, con una situación sindical progresada, la capacidad de ser parte de la convención colectiva suele limitarse a las organizaciones profesionales de trabajadores propiamente dichas.

En nuestro derecho mexicano del trabajo, las partes pueden ser uno o - varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patrones.

Consideramos necesario hacer una breve referencia a las partes del contrato colectivo, que son: el sindicato de trabajadores y el patrón.

De acuerdo con el art. 356 de nuestra ley federal del trabajo: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De la Cueva da una definición sustancial y dice que "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de lucha por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad - futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas" (52).

Es muy importante que en los países se dé la libertad sindical que -- fué la conquista alcanzada por la clase trabajadora en el siglo pasado y -- que tuvo por objeto que la regulación de las condiciones de trabajo ya no se llevara al cabo en forma unilateral por el empresario, sino que sería el resultado de un convenio o contrato colectivo celebrado por la comunidad -- obrera y el capital.

La causa mediata del sindicalismo fué la revolución industrial que -- trajo consigo la miseria y la explotación de las grandes masas.

El sindicalismo surgió de la unión de los trabajadores en las fábr--icas que tomaron conciencia de su miseria; por lo que el sindicalismo fué un fenómeno necesario, que respondía a la idea de la justicia.

El sindicato es un grupo social necesario, determinado por la desi---gualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de -- los trabajadores y la vida en común de la fábrica, organizado para la reali
(52) DE LA CUEVA. Ob.Cit. Tomo II. pag. 283

zación de un fin: justicia al trabajo.

Así, la esencia del sindicalismo radica en la conciencia de la unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar y defender su dignidad; colocándolo al trabajo como el valor supremo en la sociedad del mañana.

El derecho individual de cada trabajador adquiere vigencia, bien mediante la acción del estado o por la actividad sindical, de donde resulta que los sindicatos son un conducto para la creación y efectividad de la ley laboral, lo que prueba que no son en sí mismos una finalidad.

El primer propósito de la clase trabajadora fué su unión, su impulso asociativo, pero no nada más por el simple hecho de reunirse, sino con una finalidad que es la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos.

La libertad sindical es en primera instancia un derecho de cada trabajador, pero una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias, que generan nuevos derechos.

La libertad sindical es un derecho del trabajador y del sindicato, -- por lo que Ruprecht (53) explica que la doctrina francesa, clasifica la libertad sindical, desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y con relación al Estado, de la siguiente forma:

En relación al individuo:

- a) Libertad de adherir a un sindicato;
- b) Libertad de determinar el cuadro sindical en el orden profesional

(53) RUPRECHT J. Alfredo. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Ediciones U.N.A.M. México 1980. pag. 36

y territorial;

- c) Libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar -- agrupaciones más amplias;
- d) Libertad para fijar las reglas internas, formales y de fondo para regular la vida sindical;
- e) Libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional;
- f) Libertad en las relaciones entre el sindicato de empleadores y de empleados;
- g) Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la profesión;
- h) Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa.

En relación al Estado:

- a) Independencia del sindicato en relación al Estado;
- b) El conflicto entre la autoridad del Estado y la acción sindical;
- c) Integración del sindicato en el Estado.

De la anterior enumeración, se deduce que la libertad sindical es un derecho colectivo al mismo tiempo que individual.

Alonso García estima que la libertad sindical " es la facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifica.

Considera que se deben tomar en cuenta dos aspectos: como derecho del individuo y como autonomía de la asociación profesional" (54).

La diferencia entre los aspectos individual y colectivo de la libertad sindical están marcados en el Convenio 87 de la O.I.T., cuyo artículo primero reconoce a los trabajadores "el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...", y el tercero declara los derechos que tienen las organizaciones.

La libertad sindical debe ser universal, por lo que se debe aplicar in discriminadamente a todas las personas que puedan caber dentro de la hipótesis, por lo que la libertad sindical debe aplicarse a todos los seres que -- pertenezcan a la clase social explotada y entreguen su energía a una institución pública o privada o a un patrono, en virtud de una relación de trabajo.

La libertad sindical protege la sindicación plural, para que los trabajadores puedan constituir más de un sindicato en una empresa, de esta forma si existe un sindicato que no le satisface, se encuentran en la posibilidad-jurídica de crear un nuevo sindicato.

La libertad sindical en relación a los sindicatos, comprende la libertad interna, o sea, la vida en el interior de la organización, que significa libertad para redactar sus estatutos, para elaborar los reglamentos administrativos para la elección de sus representantes sindicales y para la formulación de su programa de acción.

En su vida externa impone la libertad sindical a las autoridades públicas, un deber de dejar hacer a los sindicatos.

(54) GARCIA Alonso. DERECHO DEL TRABAJO, cuarta edición Barcelona 1973. pag. 193.

Es importante señalar que la libertad sindical esta sujeta al orden jurídico nacional, por lo que debe respetar la Constitución, ya que nada ni nadie puede estar por encima de ella.

Debido a que los sindicatos estan sometidos al orden jurídico nacional, por lo mismo estan subordinados a las jurisdicciones civiles, penales, administrativas y sociales, creadas por el pueblo en la Constitución y estructuradas en las leyes relativas.

A este respecto, el artículo 13 Constitucional previene que "ninguna persona o corporación puede tener fuero, por lo tanto, en los casos de responsabilidad, los sindicatos están sometidos a los jueces competentes".

Los sindicatos tienen también la libertad para contratar libremente los contratos colectivos para establecer las condiciones de trabajo en una empresa, donde se superen el nivel de vida de los trabajadores en la empresa sin la intervención del Estado.

La acción externa de los sindicatos se debe a que la creación, la organización y la vida interna de los sindicatos son solo el inicio de su acción, que por ser organizaciones dinámicas deben luchar por la justicia para el trabajo.

Los sindicatos en su acción entran en conflicto con el Estado ya que pretenden resolver los conflictos trabajo-capital, sin la intervención del Estado al que corresponde expedir el derecho y resolver los conflictos sociales. La huelga es la acción externa suprema, en donde se da una contienda contra el capital y el Estado debe permanecer como espectador, o en su

caso como conciliador o amigable componedor.

Existen dos grandes campos en la actividad externa de los sindicatos, dependientes del derecho colectivo del trabajo, que no solo presuponen, sino que exigen su libertad de acción:

a) En primer lugar, porque ésta es su finalidad esencial, la lucha directa con el capital, que culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa: la celebración y revisión de los contratos colectivos y de -- los contratos ley, y el reglamento interior del trabajo, sea en plática más o menos amistosas, sea ejercitando el derecho de huelga, bien acudiendo ante las autoridades del trabajo. Un segundo aspecto de esta actividad externa se da en la vigilancia y exigencia del cumplimiento del derecho del trabajo de la empresa, incluidos la declaración de derechos sociales, las leyes, los trata dos internacionales, los contratos colectivos y contratos ley, y en general la totalidad de las normas que derivan de las fuentes formales del derecho - laboral.

b) El siguiente grupo de actividades comprende la integración de los organismos desde los cuales operará el sindicato en defensa y para el mejora miento de las condiciones de vida de los trabajadores; estos organismos son nacionales e internacionales. En relación a los organismos nacionales, se - encuentran: las Juntas de Conciliación y Arbitraje; las Comisiones de los Sa larios Mínimos y de la participación obrera en las utilidades de las empre-- sas; el I.M.S.S.; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; el --- INFONAVIT y el FONACOT.

El organismo internacional es la O.I.T.

Todos los organismos antes mencionados tienen una organización tripartita.

El otro sujeto del contrato colectivo es el patrón, cuya definición legal se encuentra en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

El artículo 133 de la L.F.T. indica que "queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida de los sindicatos."

D) CELEBRACION OBLIGATORIA DEL CONTRATO COLECTIVO

Nuestra L.F.T. establece en el artículo 387, la obligación patronal de celebrar el contrato colectivo de trabajo, si el sindicato de la empresa se lo solicita.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

De Buen Lozano (55) señala que en el artículo antes citado aparecen dos graves errores, uno técnico y otro gramatical, pero a pesar de ello, -- considera que es la disposición más importante, merecedora de elogios del de recho colectivo.

El primer error, de tipo técnico, es considerar que puede celebrarse un contrato por obligación. Lo anterior se debe a la tradición civilista -- de aplicar el término contrato, en materia laboral, que no ha sido substituído.

El segundo error, de tipo gramatical, lleva la idea de que el derecho de huelga se hace valer en gimnasios y estadios y que debe de contar, ya, -- con tanto ejercicio con una poderosa musculatura.

La confusión entre ejercer y ejercitar, conduce a esos extremos.

A pesar de los errores antes señalados, en este artículo 387 se plac ma la institución jurídica esencial del derecho colectivo, que es el motor fundamental en el progreso de los trabajadores mexicanos.

Básicamente este artículo implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de -- trabajo. La ley indica en su artículo 394.- El contrato colectivo no po-- drá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

El artículo anterior no obliga a los patrones a mejorar esas condicio nes, pero el lograrlo esta en la esencia de la labor de los sindicatos.

Con el contrato colectivo se pueden conseguir dos fines:

- 1.- El reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados;
- 2.- La mejoría en las condiciones de trabajo.

Para la clase empresarial puede significar la renuncia de su facultad de dirección y subordinarse a la clase obrera, por lo mismo existen patrones - que se oponen a reconocer el legítimo derecho de la clase trabajadora, sin embargo los contratos colectivos son también garantía de estabilidad en una empresa.

La obligatoriedad del contrato colectivo se extiende al contrato-ley, es un efecto consecuente de la naturaleza de las normas laborales como un derecho de y para la clase trabajadora, de lo que la doctrina ha deducido los apogemas siguientes:

Las convenciones colectivas son un derecho de los trabajadores, más no un deber, e inversamente, son un deber de los patrones, más no un derecho.

Existe también el principio de la libre contratación en los contratos colectivos en donde existe un acuerdo de voluntades entre sindicatos obreros y uno o varios patrones o un sindicato patronal, por lo mismo la negociación y contratación colectiva son la manera original o natural de su celebración.

Lo antes expuesto nos indica los posibles procedimientos para la formación de las convenciones colectivas: la negociación y la consecuente contratación colectiva libre y la acción de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que el tribunal del trabajo determine

imperativamente para ambas partes el clausulado de las convenciones colectivas.

El segundo procedimiento es el efecto natural de la existencia de un derecho, pues si no se diera la acción, el derecho perdería su eficacia.

La acción es de naturaleza colectiva, porque se ejerce por un sindicato en defensa del interés colectivo de los trabajadores, que es la fijación de condiciones iguales y mejores en beneficio de todos los obreros -- presentes y futuros.

Existe un procedimiento señalado en el artículo 900 y siguientes de la Ley. La Junta de Conciliación y Arbitraje después de oír a las dos partes, deberá acopiar los datos indispensables para conseguir el equilibrio y la -- justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

La decisión de la junta recibe el nombre de sentencia colectiva, porque resuelve un conflicto colectivo.

La resolución de la junta no necesita ajustarse a las peticiones y negaciones o contrapeticiones de los patronos, sino que el Tribunal del trabajo disfruta de una gran libertad para la determinación de las condiciones - de trabajo de conformidad con el artículo 919 de la ley.

Artículo 919. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justi-cia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los dere---

chos mínimos consignados en las leyes.

De Buen Lozano señala las formas de celebración del Contrato Colectivo de trabajo" a) por convenio directo entre el sindicato y el patrón (387) b) por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga -- (387) 2o. párrafo, 450-II y 469-I y II) c) como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (469-III) d) por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (469-IV) e) por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje (arts. 900 al 919). A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga" (56).

Cavazos Flores indica que en la práctica "los sindicatos jamás demandan la firma por la vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión -- aunque no tengan mayoría, ya que en caso de recuento, éste tarda mucho tiempo en celebrarse" (57).

Con el contrato colectivo se iguala la fuerza de las clases sociales -- para contratar y obliga al empresario a celebrarlo aún contra su voluntad, para que la clase trabajadora pueda alcanzar sus fines que son esencialmente -- humanos y a la naturaleza de la justicia social, declarada en el artículo -- 123 Constitucional.

(56) Ibidem. pag. 776

(57) CAVAZOS Flores. Ob. Cit. pag. 269

El campo de aplicación de las convenciones colectivas lo establece - el artículo 396 de la ley; Las estipulaciones del contrato colectivo se ex tienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, - aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

La limitación consignada en el artículo 184 se refiere a los trabajadores de confianza.

Debido al artículo 396 podemos hablar de contrato colectivo de empresa y del abandono del derecho privado en donde solo surten efectos los con- tratos, lo hacían las partes contratantes, esto es, fueron convenciones de y para los miembros de la asociación sindical.

Debido a la sindicación plural, se adoptó el sistema de contrato co- lectivo de empresa, ya que de no ser así, habría la celebración de contra- tos colectivos por todos y cada uno de los sindicatos, pero, en virtud del principio de la igualdad del salario consignado en la fracción VII del artí culo 123, que previene que "a trabajo igual debe corresponder salario --- igual", todas las convenciones habrían tenido que ser iguales.

De Buen Lozano (58) explica que el sindicalismo y la contratación co lectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: - el de la especialidad y el del mayor interés profesional. De esa manera so lo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa -tratándose de -- sindicatos gremiales o de industria- podrán celebrar con el patrón contrato

colectivo. En segundo término, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el contrato colectivo o, en su caso, a administrarlo el sí
n
dicato mayoritario dentro de cada especialidad.

En una empresa existirá un solo contrato colectivo otorgándole al sí
n
dicato mayoritario, en concordancia con el pensamiento democrático de la ma
y
oría, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabaja-
dores, y por lo tanto, la de celebrar el contrato colectivo único, aplicable
a la totalidad de las relaciones de trabajo.

El artículo 388 reglamenta el problema de la pluralidad sindical con
el contrato colectivo.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindica
tos, se observarán las normas siguientes:

I Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y ---
otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de -
trabajador dentro de la empresa;

II Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se cele
br
ará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las
profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contratio, cada sí
n
dicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, -
podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siem-
pre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de -
la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La ley federal del trabajo "rompió la representación de voluntades y consagró la representación de intereses, con lo cual desbordó al contrato colectivo de asociación y creó la teoría de las convenciones colectivas de y - para los trabajadores de la empresa o rama de la industria o del comercio a -- las que deba aplicarse" (59).

Hueck y Nipperdey (60) comentan que las asociaciones celebran el convenio colectivo en su propio nombre, no en nombre de sus miembros (teoría de - la asociación, en contraposición de la teoría de la representación, totalmen- te abandonada hoy, la cual aceptaba la celebración en nombre de los miem --- bros). Por eso los derechos y deberes que resultan inicialmente del conve-- nio se constituyen solo en las asociaciones, no en la persona de sus singula res miembros. Los contratos a cargo de tercero se desconocen en el derecho alemán.

Aunque no pueden crearse, directamente, deberes para los miembros a -- través de la celebración contractual . si es posible crear para ellos dere--- chos.

Los convenios colectivos requieren forma escrita. Esto significa, que el convenio colectivo ha de establecerse por escrito y el mismo documento ha de ser firmado de puño y letra, por las partes del convenio o sus representan tes. El convenio colectivo verbal es nulo.

Al lado de los preceptos materiales para la celebración de los conve-- nios colectivos, el legislador ha establecido también unas normas de procedi

(59) DE LA CUEVA. Ob. Cit. tomo II, pag. 449

(60) HUECK. NIPPERDEY. Ob. Cit. pag. 334.

miento cuya inobservancia no influye en la validez del convenio mismo.

Así dispone que se lleve en el Ministerio Federal del Trabajo un Registro de convenios colectivos.

Se ha de diferenciar claramente el comienzo de la eficacia del convenio, el comienzo de la relación de convenio. Esta empieza siempre con la celebración por escrito del convenio colectivo y tiene por contenido los vínculos obligacionales existentes, desde ese momento, entre las partes del -- convenio colectivo.

La iniciación de la eficacia del convenio se refiere a las disposiciones del convenio colectivo. Puede, pero no tiene que coincidir con la celebración del convenio colectivo.

E) FORMALIDADES Y REQUISITOS DE EXISTENCIA Y VALIDEZ.

Condiciones de Existencia.

El consentimiento en el Contrato Colectivo de Trabajo. Castorena expresa que "el contrato colectivo de trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente, de una decisión de autoridades, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente, cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo" (61).

(61) CASTORENA Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Sexta edición. Fuentes Impresores. México 1973. pag. 279

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia, debido a que el legislador facultó a las partes para crear las condiciones de trabajo en una o varias empresas o establecimientos, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si el consentimiento no encuentra la fórmula de convivencia, se puede decir que las partes han fracasado en el cumplimiento de su cometido.

La autoridad del trabajo interviene para fijar las normas del contrato colectivo, cuando hay sometimiento a ella de las partes. Para celebrar o revisar el contrato colectivo poseen los trabajadores dos vías: la huelga y el arbitraje.

De acuerdo con la primera, será el acuerdo de las partes el que decida sobre el contenido del contrato colectivo; si se atiende al segundo, lo que la autoridad resuelve, entendiendo que es por la acción que una de las partes endereza en contra de la otra, que la autoridad interviene, y por sometimiento expresado del conflicto, en caso de abandono de la huelga.

Objeto lícito.- Castorena explica que no hay materia para plantear este requisito de validez. El objeto del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; ese objeto es lícito debido a que lo sanciona la ley, y es por lo demás el objeto obligado del contrato colectivo de trabajo. Todas las condiciones son válidas siempre y cuando satisfagan como mínimo las exigencias legales. En relación al contrato colectivo sucede lo mismo que con el contrato indivi-

dual. Si el trabajo no puede ser un hecho ilícito, tampoco lo pueden ser -- sus condiciones, el planteamiento del objeto del primero trasciende sobre el segundo (62).

De Buen Lozano (63) manifiesta que la voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades, así sea tan relativo como el contrato colectivo, se habla de consentimiento.

El consentimiento en relación a los sujetos.- La voluntad tratándose del patrón puede ser una persona física o jurídico colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento.

La parte trabajadora en un contrato colectivo debe, necesariamente, es tar constituida en sindicato, de acuerdo con el artículo 386 de la ley laboral, el cual no autoriza a la coalición de trabajadores para celebrar contratos colectivos. El derecho de exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece a los sindicatos.

Es necesario señalar que la parte trabajadora que es el sindicato debe ser el mayoritario, de ahí que la titularidad del contrato (que adelante analizaremos), la tiene el sindicato mayoritario de la empresa.

Existen dos problemas en relación a la mayoría: el primero se presenta a propósito de la calificación de la huelga estallada para apoyar la petición de firma de un contrato colectivo de trabajo. Si la mayoría de los tra

(62) Ibidem. pag. 280

(63) DE BUEN LOZANO. Ob. Cit. Tomo II. pag. 764

bajadores estan en contra, la huelga será inexistente y el sindicato no podrá firmar contrato colectivo (art. 450-II). El segundo se da en los conflictos titularidad que se resuelven mediante recuento de votos de los trabajadores (art. 389).

La forma de manifestar el consentimiento en el contrato colectivo debe ser expreso y constar por escrito, de acuerdo con el art. 390, además debe ser por triplicado.

La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye el contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba.

La ley condiciona la eficiencia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá efectos desde la fecha -- hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. El depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo, sino una condición de eficacia.

El objeto del contrato colectivo es crear o transmitir derechos y -- obligaciones, pero su objeto esencial y básico es plasmar un sistema normativo que sirve de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa.

Lo esencial en un contrato colectivo lo constituye el aspecto normativo, ya que pueden faltar los otros elementos del contrato colectivo, como -- son las cláusulas que establecen obligaciones recíprocas entre las partes y las que se refieren a su eficacia temporal y territorial, ya que los suple

la ley.

Los requisitos de validez.

El derecho del trabajo no está regido ni por la doctrina ni por las -- disposiciones del derecho privado.

De la Cueva (64) indica que en la vida de nuestros años finales del si glo XX no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato - colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violen-- cia, en los términos del artículo 1812 y siguientes del Código Civil. Pero si algún acto del sindicato constituyera un delito, sería la autoridad penal- la que tendría que resolver.

De Buen Lozano (65) explica que en el negocio jurídico laboral, los -- presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la lici- tud en el objeto y, excepcionalmente la forma.

En la celebración del contrato colectivo la voluntad no viciada no es condición sine qua non: en primer término en razón de que la voluntad patro-- nel no tiene la opción de negarse a celebrar el contrato colectivo; en segun- do término es legítimo que lo haga bajo amenaza, advertida a que si no acce- de a lo solicitado podrá estallar la huelga, tanto para la celebración del - contrato colectivo, como para que se otorgue en mejores condiciones. La vio- lencia es un ambiente natural del contrato colectivo; en tercer término el -

(64) DE LA CUEVA. Ob. Cit. tomo II. pag. 454

(65) DE BUEN LOZANO. Ob. Cit. tomo II. pag. 769

dolo y la mala fé, como instrumentos para obtener mejores condiciones son -- compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de la lucha de clases; en cuarto término, en el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la teoría de las nulidades, especialmente los llamados vicios de la voluntad; en quinto término, en relación a la capacidad que se encuentra en sistemas jurídicos distintos, ya que respecto a los sindicatos debe de estarse a la ley laboral ya que como son personas jurídico colectivas-- el problema no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el artículo 709: "la personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes...."

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos 16 años de edad (arts. 23 y 372-I, a contrario sensu) y acreditarán su personalidad "con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje..." (art. 692-IV).

En relación a la capacidad patronal tratándose de personas físicas, la capacidad de ejercicio, que estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los 18 años.

Inclusive puede haber discrepancias normativas en orden a la mayoría de edad los representantes de las partes: un representante sindical podrá tener, solamente 16 años de edad, en tanto un representante patronal deberá tener, por lo menos 18 años, que es la edad mínima en materia civil, mercantil y política.

Hueck-Nipperdey indican que la capacidad convencional es la capacidad

de ser parte de un convenio colectivo. La capacidad convencional es así la capacidad jurídica en el terreno del convenio colectivo, y no se identifica con la capacidad jurídica general. Por un lado es más estricta que ésta, - pues no es jurídicamente capaz todo hombre o toda persona jurídica, sino so lo un empleador, una asociación patronal o un sindicato. Por otro lado la capacidad convencional es más amplia, pues asociaciones que no son jurídicamente capaces, pueden ser también capaces de convenir, como sucede en los - sindicatos. La capacidad convencional es inmanente a toda coalición.

De acuerdo con la ley de convenios del derecho alemán son capaces de convenir: a) del lado patronal, el empleador individual, las asociaciones de empleos o las uniones de estas asociaciones (organizaciones supremas);- b) del lado de los trabajadores solo los sindicatos o uniones de sindicatos (organizaciones supremas) (66).

Los Requisitos Formales: Son dos, la forma escrita y el depósito. "En todas las legislaciones, la convención colectiva de trabajo está sometida a determinados requisitos de forma en interés mismo de las partes y, dado el - caso, de los terceros afectados para quien originara los efectos de una ley - escrita. Entre las formalidades a cumplir pueden distinguirse la forma de la convención por un lado, y su publicidad por otro" (67).

Todas las legislaciones que regulan la convención colectiva exigen -- que ésta tenga alguna forma escrita. La forma puede ser la de un acto pri-

(66) HUECK-NIPPERDEY. Ob. Cit. pag. 329

(67) KROTOSCHIN. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Ob.Cit. pag. 300

vado o (regularmente) público.

El requisito de la forma escrita se impone a todos los tipos conocidos de convenciones colectivas, cualquiera que sea el modo de su establecimiento. La falta de esta formalidad implica, en general, la nulidad de la convención como tal.

Gomes-Gottschalk (68) explican que la forma es la expresión necesaria de la voluntad a fin de que ésta adquiera relevancia jurídica. Constituye requisito intrínseco del negocio jurídico, cuando la ley lo prescribe bajo pena de nulidad o esta resulta tácitamente de un enunciado. La convención colectiva no puede ser homologada y no produce efecto jurídico sino es elaborada por escrito. Es evidente, asimismo, que la forma es requisito esencial a la validez de la convención colectiva, operando ad substantian actus y no meramente ad probationem.

Tratándose del Derecho Mexicano De la Cueva (69) señala que los dos requisitos formales son: la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la ley; son elementos fundamentales para la vida y eficacia de las convenciones colectivas.

La Ley Federal del Trabajo exige la forma escrita y por triplicado en el contrato colectivo, en su artículo 390: El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el --

(68) GOMES Orlando, GOTTSCHALK Elson. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Traducido por Miguel Bermudez. Volumen II Cardenas Editor. México 1979.pag.875
 (69) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II pag. 454

otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

La formalidad es debido a la extensión, a la complejidad, a la cantidad de materias que regula el contrato colectivo de trabajo que no pueden confiarse a la memoria, que requieren de precisión. Por otra parte la forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos de nuestras obligaciones. El acto se erige por tales circunstancias, en solemne.

Consideramos que la forma escrita es una solemnidad en el contrato colectivo que forma parte de un requisito esencial, que permite la posibilidad del conocimiento de las normas, tanto por los trabajadores como por terceras personas.

De la Cueva señala "la imposibilidad, no solamente legal, sino material, de que surta efectos una convención colectiva verbal. muestra un caso -- claro de inexistencia. (70).

El Depósito.- Al requisito de la forma escrita se agregan, regularmente, otros destinados a dar amplia publicidad a las convenciones colectivas. Sucede que los miembros de las asociaciones pactantes, sobre todo los obreros afectados, no conocen todos los detalles de la convención o solo lo conocen de modo imperfecto. La publicidad es un medio para evitar este inconveniente. Por otra parte le permite a otras asociaciones obreras o patronales, o a las autoridades del trabajo, conocer las cláusulas para adherirse, o to-

marías como modelo.

En cuanto a los modos de publicidad, se distingue el depósito o registro por un lado, y la publicación propiamente dicha.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 señaló en el artículo 390 la razón de la institución, al establecer que "el contrato colectivo surtirá -- efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta", que puede ser anterior, lo -- que procura una aplicación retroactiva, o posterior, lo que conducirá a una diferición.

Asimismo señala el art. 390 que el depósito se hará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las meramente conciliatorias.

De Buen Lozano ubica al depósito dentro de los requisitos de eficacia -- que significa que "los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se le denomina -- "modalidades" y consisten, específicamente, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición esta prevista en la ley. Generalmente es una condición suspensiva.

La ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esto atribuye al depósito, precisamente la naturaleza de una "conditio iuris". Se trata, obviamente, de una condición suspensiva" -- (71).

(71) DE BUEN Lozano. Ob. Cit. Tomo II. pag. 771

También manifiesta que el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, esto es, carente de acción.

No se podría, por ejemplo, plantear legítimamente un conflicto de --- huelga por violación de un contrato colectivo no depositado.

Donde acusa la carencia de efectos el contrato colectivo no depositado es al intervenir otro sindicato, que por acción unilateral emplaza a --- huelga para la celebración de un contrato colectivo que, de acuerdo con el patrón, deposita otro contrato antes de que se deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional. Aquí se hace evidente el - problema de la falta de eficacia del contrato colectivo no depositado.

Del artículo 390 se deduce que las leyes del trabajo no solo no han hablado de inexistencia, sino que ni siquiera plantearon la cuestión de nulidad, ya que se limitan a decir que los efectos del contrato colectivo se procurarán a partir de la fecha y hora del depósito, por lo tanto, el depósito es un requisito para la producción de los efectos, pero en manera algu na un requisito de existencia o validez, o con otras palabras, estamos ante una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico.

Con apoyo en lo anterior, podemos afirmar que el elemento normativo, - o sea las condiciones de trabajo, pueden aplicarse a las relaciones individuales aun cuando no se haya satisfecho el requisito del depósito, en cambio ningún tercero podrá ser afectado por las disposiciones del contrato -

colectivo: si un empresario utiliza los servicios de un trabajador no sindicado, no podrá ser separado de su empleo en cumplimiento de la cláusula de exclusión.

La inexistencia y la nulidad de un acto fue distinguida por la doctrina francesa: aquel al que le falten uno o más elementos esenciales para integrarse es nombrado inexistente, mientras el acto nulo es el que está privado de efectos por contravenir un mandamiento o una prohibición legal.

La inexistencia y nulidad en los contratos colectivos de trabajo.- - "El campo de acción de la inexistencia es suficientemente claro, pues, en efecto, podría faltar al contrato colectivo algún requisito para su existencia y en ausencia del cual es imposible concebirlo, así a ejemplos, la falta de consentimiento o de la forma escrita; pero debemos agregar que no hay no ticia alguna de controversia jurisdiccional " (72).

El problema de la nulidad exige una distinción previa: a) La nulidad de un contrato colectivo como una unidad institucional, no sólo no parece posible, sino que más bien es inimaginable. b) Es en cambio posible porque así lo dispone la ley laboral, que algunas cláusulas del elemento normativo y eventualmente del obligacional, puedan verse afectadas de nulidad.

De la Cueva (73) señala principios generales:

Las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo: Se trata de dos figuras jurídicas distintas, por lo que la inexistencia de

(72) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag. 458

(73) Idem. pag. 459

la convención colectiva no puede producir, por sí misma, la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo.

El elemento normativo y las condiciones de trabajo: si se da la inexistencia del contrato colectivo conlleva la desaparición del elemento normativo, pero si este elemento, pasó a formar parte de las relaciones individuales de trabajo, continuará aplicándose, pero ya no como elemento normativo, sino como las prestaciones de cada trabajador que ha adquirido. Se puede aplicar análogicamente el artículo 403 de la ley federal del trabajo que dispone: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Si al presentarse la hipótesis, el patrón utiliza los servicios de nuevos trabajadores se pueden presentar tres situaciones: las condiciones de trabajo convenidas son las mismas que se aplican a los trabajadores de la empresa, situación que no origina problema alguno. suponemos ahora que son menores, casos en el cual, en cumplimiento de la regla de la igualdad de salario, tendrá el trabajador de nuevo ingreso el derecho de exigir la nivelación; por último, si son mayores, podrán los trabajadores de la negociación con apoyo en la misma regla de igualdad de salario, solicitar los aumentos correspondientes.

Retroactividad e Irretroactividad: se debe partir de la separación -- del contrato colectivo y las relaciones individuales de trabajo, para establecer como principio general, que la inexistencia si bien plantea el prin-

cipio de su retroactividad sobre el contrato colectivo como tal, no puede - extenderse sobre las relaciones individuales de trabajo.

Ejercicio de acciones o ejercicio directo de los derechos: La inexistencia no necesita ser demandada en juicio, ni requiere declaración jurídica porque se trata de una nada jurídica. De la misma manera que no puede existir una ley que no haya sido aprobada por el poder legislativo, tampoco puede cobrar vigencia la convención colectiva, sin que intervengan la voluntad del sindicato y la del empresario, salvo el caso del proceso y de la -- sentencia colectiva.

Si en un contrato colectivo se hubiera suplantado la firma del representante sindical o la del patrono, se incurriría en un delito penal. En relación a las leyes del trabajo, en la primera hipótesis, los trabajadores podrán exigir, sin necesidad de una acción previa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la celebración de un auténtico contrato colectivo; y en la segunda, el empresario continuará cumpliendo el derecho vigente en la empresa, sin atender al documento falso.

La nulidad de alguna o algunas de las cláusulas que contienen las condiciones de trabajo: las cláusulas que contengan renunciaciones de las normas relacionadas con las condiciones de prestación de los servicios, serán nulas, y en su lugar se aplicará la ley, sin que afecte la existencia o validez de las relaciones de trabajo. Lo anterior rige las relaciones individuales de trabajo y las cláusulas de los contratos colectivos.

Las cláusulas que contengan condiciones menos favorables para los tra

bajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa, serán automáticamente substituidas por las de los contratos en vigor (art. 394).

En las relaciones colectivas, la nulidad de una cláusula sobre condiciones de trabajo afectará a la comunidad obrera y se convertirá en un conflicto.

Si la nulidad se refiere a las cláusulas sobre salarios, aplicando el artículo 393, esto es, al faltar la determinación de los salarios, el contrato colectivo desaparecerá como tal, y únicamente quedará un convenio sobre algunas condiciones de prestación de los servicios. Por consiguiente, los trabajadores podrán exigir la fijación de los salarios, y de no lograr un acuerdo, acudir a la huelga.

Consideramos que el elemento normativo es esencial de los contratos colectivos y la fijación de los salarios constituye dentro del elemento normativo la base, la esencia para que se forme un contrato colectivo y si falta re no existiría tal contrato.

F) TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO

La mayoría de los países, con una situación sindical progresada, la capacidad de ser parte de la convención colectiva suele limitarse a las organizaciones profesionales de trabajadores propiamente dichas. Pero entonces se plantea, en caso de pluralidad sindical, la cuestión de saber cuál entre varios sindicatos puede ser parte de la convención colectiva, o si la

capacidad de todos es igual. En general, no se ponen trabas a la capacidad sindical se rige algunas veces por normas especiales, según las cuales la capacidad de ser parte está condicionada, además del cumplimiento de los requisitos comunes, por una circunstancia complementaria: la de tener carácter representativo, o bien, de ser la asociación más representativa de la profesión. Esto vale, sobre todo, cuando conforme a la legislación respectiva el efecto de la convención se extiende también a los no afiliados (74).

"El sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales el de la especialidad y el de la mayoría profesional. De esa manera solo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa -tratándose de sindicatos gremiales o de industria- podrán celebrar, con el patrón, contrato colectivo. En segundo término, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el contrato colectivo o, en su caso, ha administrarlo, el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad" (75).

Sindicato titular es aquel al que corresponda el ejercicio de los derechos y acciones sindicales.

Existen las acciones para exigir la celebración del contrato colectivo y la titularidad del ya celebrado; una es la acción para exigir la celebración de un contrato colectivo y otros son los derechos, facultades y ---

(74) KROTOSCHIN. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Ob. Cit. pag. 290

(75) DE BUEN LOZANO. Ob. Cit. Tomo II. pag. 775

acciones de que es titular el sindicato que lo hubiese celebrado. No son - derechos distintos e independientes, sino momentos sucesivos de un mismo de recho, que se define como la potestad jurídica de exigir la celebración del contrato colectivo y una vez lograda obtener su cumplimiento y su revisión.

Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato colectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 388 señala las bases en el caso de que concurren varios sindicatos de empresa o industriales, con gre miales, de donde se deduce:

1.- Si concurren sindicatos de empresa, la titularidad de las accio- nes y derechos, corresponderá al que tenga mayor número de trabajadores de la empresa.

2.- Si concurren sindicatos industriales se atenderá al número de tra bajadores que tenga cada uno de ellos dentro de la empresa, sin atender al total de los miembros que los integren.

3.- El mismo principio se aplica en la concurrencia entre un sindica to industrial y uno de empresa, por lo tanto, se considera, exclusivamente, el número de afiliados en la negociación, sin tomar en cuenta el número de miembros del sindicato industrial.

4.- Si en la empresa existen únicamente sindicatos gremiales, los ti tulares serán los sindicatos mayoritarios de cada profesión.

La fracción II del artículo 388 señala dos posibilidades: de acuerdo con la primera, el contrato colectivo podrá celebrarse con el conjunto de -

sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. Pero si no llega a un acuerdo la totalidad de los sindicatos, cada uno celebrará un contrato colectivo para su profesión.

5.- La fracción III indica que los sindicatos gremiales que concurran sindicatos de empresa o industriales, podrán celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La Pérdida de la Titularidad del contrato colectivo de trabajo se debe a que el sindicato que celebró el contrato pierde la mayoría, por lo que este requisito es permanente para que los sindicatos conserven la titularidad del contrato colectivo.

La pérdida de la mayoría debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje y por lo mismo trae la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.

Art. 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO 4 LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y SU FUNCION EN EPOCA DE CRISIS ECONOMICA

A) LA DINAMICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es una institución dinámica debido a que a través de él, la clase trabajadora organizada en sindicatos, se encuentra en constante lucha por obtener mejores condiciones de vida para la clase proletaria.

El contrato colectivo tiene como finalidad superar las normas mínimas que se encuentran consagradas en nuestra Carta Magna y Ley Federal del Trabajo. Estas normas mínimas constituyen derechos sociales alcanzados a lo largo de la historia de la clase trabajadora.

La dinámica de los contratos colectivos de trabajo no tiene sentido si no se considera la dimensión de su ejercicio. Tal ejercicio se mide por sus efectos objetivos en la mejoría de las condiciones de trabajo en una em presa.

Los contratos colectivos tienen relevancia en la medida en que el sindicato tiene la capacidad de cumplir el cometido para el que fué creado el -- contrato colectivo y es asegurar una condición decorosa de vida para la cla se que presta sus servicios. Los contratos colectivos que constituyen la --- fuente formal del derecho del trabajo se diferencian de la Ley Federal del

Trabajo y de la Constitución, en que éstos son derechos estáticos, que para modificarse y ampliar los beneficios a los trabajadores requieren de un proceso legislativo complicado, que tarda y es lento, en comparación con la di dinámica de los contratos colectivos que es el instrumento jurídico que transforma las condiciones de trabajo en una empresa en forma más rápida y efi--caz, permitiendo a los sindicatos crear normas superiores a las de la ley, que serán aplicadas en una empresa.

Aquí se observa la inter-relación entre las instituciones que conforman el derecho colectivo del trabajo: Sindicación, Huelga y Negociación Colectiva.

Esta dinámica se lleva a cabo por la actividad de los sindicatos, que son los únicos que pueden ser parte en un contrato colectivo de trabajo; -- asimismo si un patrón se niega a celebrar un contrato colectivo, se puede -emplazar a huelga de acuerdo con el artículo 450 fracción II de la ley.

Esta unidad del derecho colectivo se palpa en la libertad sindical en la medida que comprende todo lo relativo al derecho colectivo. Esto quiere decir que las facultades de los trabajadores de formar sindicatos, de pertener o no a ellos, así como la capacidad de los sindicatos a autogobernar-se, no son los únicos aspectos de la libertad sindical; también han de considerarse las facultades que le dotan de viabilidad, gracias a estas facultades aquellas trascienden. De nada valdría la libertad sindical si no es - en razón de la posibilidad real de lograr los fines inherentes a los sindi-catos: el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los --

trabajadores y de las mismas organizaciones sindicales.

Resultaría falsa, la afirmación que estimara posible la existencia de la libertad sindical en ausencia de los derechos de negociación colectiva y de huelga.

El establecer condiciones de trabajo superiores a las de la ley, requiere que el sindicato basado en estudios económicos de la empresa, presente peticiones reales, en donde la empresa se encuentra en la posibilidad económica de satisfacerlas.

Así, "el contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesta por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr, a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento, el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales" (76).

Los contratos colectivos permiten ante situaciones difíciles pactar -- con el capital, mejores condiciones de trabajo para que su nivel no descienda y de ser posible se supere. Aquí trasciende la dinámica que posee esta institución al servicio del trabajo.

Esta dinámica se encuentra en todo el derecho del trabajo que está en evolución permanente, así es como fué avanzado el derecho laboral de la era heroica, a la de la tolerancia y al reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria.

(76) TRUEBA Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Sexta edición. Editorial Porrúa. México 1981. pag. 384

Chamberlain (77) explica que el poder de negociación es la capacidad de obtener la aceptación por parte de otra de las condiciones que uno propone. Dicho de otro modo: el poder de negociación que usted posee, es mi -- disposición para aceptar las condiciones que me propone, y que sufre, naturalmente, la influencia de una gran variedad de factores.

Por lo tanto, su poder de negociación no es mero reflejo de su capacidad personal para inducirme a mí a aceptar los términos que usted desea, sino que traduce más bien todas las circunstancias, -económicas, políticas, sociales, psicológicas- que nos rodean a ambos, y que influyen tanto sobre las condiciones que usted me brinda como sobre mi disposición a aceptarlas, al margen del poder personal que usted despliegue.

Mi inclinación a aceptar sus términos depende de lo que me cueste discrepar de ellos, en relación con lo que me cueste aceptarlos. Si me es más difícil discrepar con usted que coincidir, coincidiré; si me es más gravoso coincidir que discrepar, discreparé.

Mi disposición a coincidir con los términos que usted me propone representa la medida exacta del poder de negociación que usted posea.

- El poder de negociación de una persona depende de las exigencias que formule. Un mismo y único poder negociador será apropiado para obtener la satisfacción de ciertas reclamaciones e inapropiado para la de otras. Si el poder de negociación, que usted posee se funda en lo que a mí me cuesta -

(77) CHAMBERLAIN Neil W. EL SECTOR LABORAL I. Traducción de Jorge Calpino. Editora Argentina. Buenos Aires 1972. pag. 394

negarme o acceder a sus condiciones, de ello se infiere que cuando usted -- formula reclamaciones muy fuertes para mí, me será más costoso aceptarlas, -- de modo que aumentará mi resistencia, por el contrario, es probable que las pretensiones más modestas produzcan el efecto contrario.

A medida que un sindicato atenúa sus reclamaciones, su propio poder -- de negociación -- la capacidad de obtener un acuerdo sobre la base de sus condiciones (cada vez más atenuadas) se torna más eficaz.

La importancia del bluff en la relación negociadora. El poder de negociación que usted despliega se basa en el cálculo que yo hago del costo de mi discrepancia o mi coincidencia con los términos que usted me propone, y mi poder de negociación se funda a su vez en los cálculos similares, pero -- auténticos, que usted realiza, pero ninguno de nosotros sabe cuales son -- exactamente, en realidad los cálculos del otro. Por consiguiente nos vemos obligados a conjeturar las reacciones del otro a nuestras propuestas.

La empresa procurará dar una impresión de fuerza y resistencia, de modo que el sindicato reduzca más todavía sus reclamaciones.

Las discusiones deben fundarse, en cuanto sea posible, en demostraciones objetivas de las necesidades. Deben desarrollarse dentro de la mayor -- calma.

Ruiz de Chávez (78) señala ciertas reglas para la correcta negociación y estructura del contrato colectivo, que son:

(78) RUIZ de Chávez. Ob. cit. pag. 56

- a) Conocer y entender los verdaderos fines del contrato colectivo.
- b) Plantear y discutir los problemas, considerar no sólo el interés - de las partes, sino las exigencias del bienestar público.
- c) Apoyar las proposiciones con datos o estudios económicos que los - fundamenten.
- d) Crear un clima de confianza, pues la desconfianza impide una negociación eficaz. Principiar las discusiones señalando aquellos puntos en que las partes están de acuerdo.
- e) Eliminar el sistema de regateo en las prestaciones económicas para atender tan sólo a las proposiciones debidamente fundadas.

Se debe de tratar de establecer un equilibrio entre las obligaciones - obreras y patronales. Para lograrlo es oportuno señalar todas aquellas estipulaciones que favorezcan la determinación y el mejoramiento de la calidad, intensidad, método y rendimiento de la actividad productora.

B) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO INSTRUMENTO DE EQUILIBRIO

Chamberlain señala que "por desagradable que pueda resultar el hecho, la negociación colectiva es inevitablemente una relación de poder. La resolución de las diferencias entre el sindicato y la empresa descansa en el equilibrio del poder relativo de negociación de las dos partes. Este aspecto de las relaciones industriales es fundamental e inexorable " (79).

(79) CHAMBERLAIN. Ob. cit. pag. 393

En las relaciones que se dan entre el sindicato y la empresa para establecer las condiciones de trabajo se da un equilibrio entre las dos partes, del cual resultarán condiciones más justas para los trabajadores.

El equilibrio que existe entre las dos partes no consiste en la simple capacidad de ejercer presión sobre los demás, para llegar a una negociación satisfactoria depende de la capacidad del representante del trabajo para negociar y de la disposición de las dos partes para llegar a un arreglo. Debe procurarse establecer un equilibrio entre las obligaciones obreras y patronales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2o. establece: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Se consigue este equilibrio fundamentalmente a través del derecho colectivo, que le permite por medio del contrato colectivo establecer las condiciones que regirán en una empresa, pactándolo en igualdad de fuerzas, el trabajo mediante el sindicato y la empresa que posee el poder económico, de esta forma no se pactan condiciones desiguales de trabajo entre un trabajador aislado y el empresario que es quien impone su interés de lucro.

De Buen Lozano (80) explica que el equilibrio puede alcanzarse de dos formas: 1.- Por la acción del Estado, en los órdenes legislativo, jurisdiccional y administrativo; 2.- Como resultado del juego de las fuerzas sociales y a través de mecanismos legales.

La fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional seña la que corresponde a las huelgas lícitas conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La misma disposición se repite en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Santiago Barajas (81) indica que la huelga es hoy un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no solo busca la solución de un conflicto de intereses por medios de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo, ni contra las personas. Los métodos han cambiado y se procura la compresión y protección del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. Así, la huelga es un fenómeno de entendimiento entre las dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

La huelga como parte del derecho colectivo tiene como objeto el equilibrio entre los factores de la producción de que está íntimamente ligado con los Contratos Colectivos, ya que, cuando se incumplen los contratos colectivos, cuando se trata de obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo se puede estallar una huelga.

(81) BARAJAS Montes de Oca Santiago. LA HUELGA. Ediciones U.N.A.M. México 1983. pag. 41

La definición legal de huelga se encuentra en el artículo 440 de la -- ley que dice: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo -- por una coalición de trabajadores.

El artículo 450 señala los objetivos de la huelga: La huelga deberá - tener po objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir - su revisión al terminar el período de su vigencia, de cciformioad con lo dis- puesto en el Capítulo IV del Título Séplimo;
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del con- trato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la parti- cipación de utilidades;
- 6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados - en las facciones anteriores; y
- 7.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refle-- ren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

El inciso 1 del art. 450 se encuentra en cada uno de los demás inci-- sos.

De Buen Lozano (82) analiza el art. 450 y dice que se advierte que la huelga opera, o bien, en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo (lo que incluye los contratos ley), o bien, como instrumento para exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones- legales, específicamente las que regulan la participación de utilidades de los trabajadores en la empresa.

"En el primer caso la huelga, como instrumento equilibrador actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lo gar la armonía social; en el segundo, presta a los trabajadores un apoyo - coactivo en relación a una prestación legal que intenta conseguir el equili brio, esto es, la distribución de utilidades" (83).

De lo antes expuesto puede hacerse la observación de que la negocia-- ción colectiva, plasmada en contratos colectivos y en contratos ley, es el signo de equilibrio entre el trabajo y el capital. Por otra parte, el que no exista en una empresa un contrato colectivo de trabajo o que esté a pun- to de perder su vigencia o el hecho de que sea válido por el patrón, son -- comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de - huelga el establecer o restablecer la armonía.

Se trata como a su vez lo ha señalado De la Cueva, "de establecer -- una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empre- sarios y la potestad jurídica de los trabajadores, cuya síntesis se consuma

(82) DE BUEN Lozano. Ob. Cit. Tomo II. pag. 739

(83) Idem.

en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital" (84).

La característica fundamental del contrato colectivo es su función - equilibradora, ya que donde hay equilibrio hay paz social, y han permitido alcanzar ciertos logros, como son:

a) La contratación colectiva ha mejorado el sistema de intercambio - de ideas en la industria y, en esa forma, se ha conseguido que las partes - comprendan mejor, sus respectivos problemas.

b) El trabajador tiene una participación más directa en la formación de su destino económico. Ello ha dado al trabajador la sensación de su pro pia dignidad e importancia.

c) La contratación colectiva ha sido la institución más sólida que disfruta el obrero, quien ya no teme ni la discriminación ni el despido arbi trario.

d) El patrón, por su parte, obtiene ventajas económicas importantes. Los sindicatos le proporcionan la mano de obra experta que necesita. Se le permite, además, la distribución ordenada de salarios y se ha abierto el -- campo a relaciones decorosas y cordiales con los trabajadores.

e) El contrato colectivo fomenta, por sí mismo, el establecimiento - de mejor sistemas de administración para los negocios y, probablemente, - ha contribuido al adelanto tecnológico de la industria al facilitar indirec tamente la instalación de maquinaria moderna que ahorra trabajo y aumenta - la producción.

(84) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag. 597

f) Asimismo, el contrato colectivo ha contribuido a eliminar injusticias en el pago de salarios, ha establecido procedimientos para el ajuste de quejas y, en general, a estimular las prácticas que llevan al funcionamiento más eficaz de los establecimientos fabriles.

g) Esta modalidad contractual ha beneficiado tanto a trabajadores y patronos como al país, pues en muchos casos ha servido para acelerar la producción. Por ello consideramos que un gran sector de la población se encuentra en una situación económica y social mucho mejor que la que tendría sin la contratación colectiva.

Los logros alcanzados por los contratos colectivos y su función equilibradora se ven en peligro, debido al impacto de la inflación, que reduce el valor adquisitivo de la moneda, que ocasiona un recrudecimiento de los conflictos sociales y alterando la paz social.

En la sociedad capitalista que vivimos, la negociación colectiva ha tenido el atributo de ser un medio eficaz de imponer el equilibrio de fuerzas en las relaciones obrero-patronales.

C) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

El diccionario enciclopédico Salvat define a la productividad como la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc.

Cabanellas (85) explica que la organización laboral persigue un objetivo material, que desde el punto de vista empresario y social se dirige a una mayor producción de bienes, premisa básica para un mayor bienestar general; puesto que, a mayor cantidad de artículos, o éstos llegan a mayor número de consumidores o beneficiarios o los precios han de ceder naturalmente, con la consiguiente posibilidad de aplicar a otros consumos la economía lograda.

Por productividad se entiende el desempeño de la actividad laboral -- con resultados muy eficaces, sobre todo en la cantidad de artículos materiales.

Por vez primera, en un convenio colectivo de trabajo firmado por la General Motors, se introdujeron cláusulas que tenían una duración de cinco años, en las que, a cambio de la renuncia al derecho de huelga, se establecía la elevación automática de los salarios de acuerdo con el alza del costo de la vida y el aumento de la productividad, enfocada como la relación que existe entre los elementos dedicados a una actividad y los resultados obtenidos.

Para una mayor productividad es necesario una mejor racionalización de la producción, conjuntamente con un mayor conocimiento de sus derechos y deberes de los trabajadores, así como su responsabilidad para con la empresa, sus compañeros y el país. La mayor productividad es la consecuencia de

(85) CABANELLAS Guillermo. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. Tomo II. Buenos Aires. pag. 189

cambios que afectan tanto al potencial humano como al potencial técnico de la empresa.

Influyen en la productividad -resultado de la comparación cuantitativa entre las mercancías y los medios empleados en su obtención, o entre los servicios rendidos y los recursos utilizados- factores muy diversos, que se conjugan en el proceso laboral, los principales son: la satisfacción --sentida en el trabajo que se efectúa, el ritmo impuesto en la producción, -- la ambición profesional, la monotonía o el estímulo para trabajar, la aptitud para la actividad, el sentido de cooperación o resistencia a la sociabilidad que se haya desarrollado, la vocación real por el trabajo, las tensiones experimentadas en la prestación, la simpatía o repulsión de los dirigentes, la conciencia de que los ingresos son proporcionales al esfuerzo cumplido o insuficientes, el prestigio o indiferencia social respecto de la actividad desarrollada, la conciencia de seguridad material y la estabilidad en el empleo, entre otras cosas.

Para alcanzar productividad, que se entiende como laborasidad individual y resultado industrial por encima de los promedios, la prestación que, movilizandó la diligencia del trabajador, no lo agota y sólo le permite obtener buen beneficio para él (en su salario) al mismo tiempo que excelente rendimiento para el empresario (muchos productos, buenos y baratos).

En 1952 a iniciativa de la O.I.T. se reunieron especialistas en productividad de las industrias más manufactureras y llegaron a las siguientes conclusiones:

a) La responsabilidad principal de las medidas para aumentar la productividad en cada empresa incumbe a los empleadores:

b) Ningún esfuerzo tendiente a aumentar la productividad puede tener buen éxito si no hay buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados;

c) Una mayor productividad en la empresa exige medidas en los campos principales: organización y control de la producción, personal, instalaciones, equipos.

Chamberlain (86) indica que lo que le interesa a un productor es lo que obtiene a cambio de sus gastos. Le interesa una relación de entradas y salidas que es lo que consigue a cambio de lo que da.

Por supuesto esa relación le interesa fundamentalmente en términos monetarios: cuantos ingresos obtiene de su producción, cuanto tiene que gastar para lograr esa producción y cuanto le queda (ganancias).

Lo que recibe en dinero depende de la cantidad de su producción multiplicada por el precio que cobra por unidad. Sus erogaciones dependen de la cantidad de mano de obra, materiales, de equipos y del precio que tiene que pagar por ellos por cada unidad de producción.

La cantidad de producción puede aumentar en relación con la cantidad de mano de obra, material y equipo -lo cual evidenciará un incremento de eficiencia productiva- pero ese proceso puede resultar desfavorablemente compensado por una baja de precios. Una negociación sindical o una mayor

(86) CHAMBERLAIN. Ob. Cit. pag. 497

demanda de los factores necesarios para la producción (mano de obra, materiales o equipos), pueden elevar los costos.

La relación entre los factores físicos de entrada y de salida del proceso de producción se denomina "productividad". Es esta una medida de eficiencia. La productividad siempre fija la relación entre lo que entra y lo que sale.

Existe un error habitual ya que es frecuente que se identifique la productividad con la producción. Sin embargo, la producción se refiere a una sola de dichas variables (la de salida). No se le expresa como un índice, sino simplemente como una cantidad. La productividad relaciona dos variables: la de entrada y la de salida.

Siempre expresa un índice, no una cantidad absoluta. De esta forma se da el caso de que la producción aumente mientras la productividad disminuye y viceversa.

En momentos de depresión las empresas se ven obligadas a economizar al máximo en sus operaciones para sobrevivir. En tales circunstancias, un descenso de la producción puede en realidad acompañar un aumento de la productividad: se produce menos, pero lo que se produce es más eficiente.

El procedimiento más aceptado consiste en medir la productividad industrial como una relación entre la salida -expresada en precios constantes- y la entrada -expresada en función de horas- hombre. Pero el hecho de que se recurra a las horas-hombre para medir la "productividad laboral", no implica el supuesto de que cualquier posible aumento en la eficiencia se deba

a la mano de obra, ya que no es el único factor necesario para la producción, también lo son el capital, los materiales y la habilidad empresarial.

Rafael Fernández Frutos (87) comenta que la revisión de los sistemas de rendimiento e incentivos en las empresas, ha sido el punto central de los planteamientos patronales, ante el que los trabajadores han mostrado desconfianza, no estando dispuestos, a entrar en discusión, hasta en tanto no tuvieran acceso y participación en su configuración, control y posible modificación, garantizándoseles que la aplicación de aquellos sistemas no quedaba a mera iniciativa de la empresa.

Los empresarios no cedieron en ese punto, por lo que ha repercutido en el resultado final de las deliberaciones, al ser muy distinto el incremento de la masa salarial bruta ofrecida por la empresa si aceptaba la adopción de medidas para mejorar la productividad que llegaba generalmente al tope máximo del 14%, así los trabajadores no mostraban conformidad, variando en tal caso la oferta, no alcanzando a veces, ni siquiera el 11% de incremento.

La insistencia de las empresas de establecer innovaciones al sistema de productividad ha sido rehusado por los trabajadores. La negociación de dichos sistemas, su control por comisiones mixtas sin que puedan modificarse a no ser con el visto bueno de dichas comisiones, y el reconocimiento, en general, de importantes atribuciones a las mencionadas comisiones mixtas, son, quizá, los puntos que han exigido los trabajadores para aceptar -

(87) FERNÁNDEZ Frutos Rafael. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LAS ESTADISTICAS SALARIALES. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo. - Madrid 1979. pag. 32

entrar en la discusión de los sistemas de productividad.

Chamberlain (88) señala que en Estados Unidos los trabajadores norteamericanos se han mostrado sorprendentemente tolerantes y flexibles hacia los cambios en los métodos y la organización del trabajo. Después de la segunda guerra mundial, los sindicatos ingleses enviaron un equipo de dirigentes a Estados Unidos para investigar la intervención de los sindicatos en el incremento de la productividad. Una de las impresiones más profundas -- que se llevaron de regreso, fué que los sindicatos norteamericanos esperaban que las empresas estuvieran suficientemente bien orientadas para aumentar la producción y el rendimiento a fin de que pudieran pagar los salarios más elevados que se les exigían.

Aunque en determinadas situaciones particulares los trabajadores norteamericanos se oponen a los cambios que los perjudicaran como individuos, a través de sus sindicatos ayudan a crear un clima económico favorable a la innovación tecnológica y al rendimiento utilitario.

Así, los trabajadores norteamericanos no se oponían al cambio, ni -- tienden a obstruir innovaciones técnicas sino al contrario respondían positivamente y se adaptaban al cambio, que lo aceptaban e inclusive lo deseaban.

Consideramos que es muy importante la productividad en una empresa, ya que de esta forma, los trabajadores al negociar un contrato colectivo podrán apoyarse en rendimientos superiores, que deben ser compartidos por las

partes en el proceso de producción: trabajo y capital.

Es importante que para elevar las condiciones de trabajo incluidos -- los salarios, se de una mayor eficiencia como resultado de mayor productividad para que al elevar los niveles de vida de los trabajadores, no se ele-- ven los precios de las mercancías de la empresa para cubrir los mayores sa-- larios, ya que, perjudica a la economía de un país. Es por esto que todo - aumento de salarios debe ser absorbido por la empresa, ya que los puede -- dar, y no porque vaya a aumentar sus precios.

D) SU REVISION Y SUS EFECTOS

La revisión de los contratos colectivos se encuentra comprendida dentro de la envoltura protectora que "es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y termina-- ción, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes" (89).

Después de nacer los contratos colectivos, atraviesan por tres momen-- tos reglamentados en la ley; la duración que es el tiempo durante el cual - debe existir una tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación que pone fin

(89) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag. 464

a un contrato colectivo se encuentran vinculadas, y en especial las dos primeras, porque los contratos colectivos están hechos para durar, con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos.

En la duración de los contratos colectivos se encuentran 2 premisas: de un lado la necesidad de un país social o de una tregua, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas.

Existen tres posibilidades de duración:

1) Tiempo determinado, que no podrá ser mayor de dos años, pues de fijarse uno mayor, el contrato colectivo podría no obstante ser revisado cada dos años parcial o totalmente, de acuerdo con el art. 397 que establece: El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisible total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 399.

2) Tiempo indeterminado.

3) Obra determinada, donde no es posible fijar un plazo de duración, pues, aun cuando los constructores de obra programaran seis meses, uno o dos años, podrían ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor.

La Revisión: "Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas" (90).

(90) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag. 466

La revisión tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, modificándolo ya que parte del supuesto de que en el término de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, y que por lo mismo han cambiado las condiciones económicas de cuando se celebró, por lo que es necesario revisarlo para inyectarle nueva vida, y darle a los trabajadores, la oportunidad de restablecer el valor que han perdido - en épocas de inflación y de ser posible, mejorarlo.

Los contratos colectivos de trabajo no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes que se encuentran en las relaciones individuales de trabajo, que tienen su independencia ante el contrato colectivo, es por esta misma razón que la revisión no puede reducir los beneficios de los trabajadores, sino superarlos.

El contrato colectivo expresa un punto de equilibrio en los factores de la producción, resulta absurdo darlo por terminado, si subsiste la materia de su existencia. Por otro lado, no es conveniente su vigencia por tiempo indeterminado sin revisión; debido a que con el transcurso del tiempo se tomaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra. Es por esto que la revisión es el medio que hace posible la constante adaptación del contrato colectivo a las circunstancias que surgen.

Castorena (91) comenta que la institución de la revisión tiene un doble objeto; primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las

(91) CASTORENA. Ob. Cit. pag. 274

partes, durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable.

La revisión lleva implícitas las ideas de unidad y de perdurabilidad; de unidad, puesto que el contrato colectivo celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que pueden sufrir y de que los términos de todo él puedan -- cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque su - misión es no desaparecer mientras que subsistan las relaciones de trabajo.

Existe la revisión convencional y la revisión obligatoria; la primera permite al sindicato y al empresario en cualquier tiempo, revisar los as-- pectos que consideren convenientes, la revisión se efectuará antes del ven-- cimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimien-- to normal sería la revisión obligatoria; la revisión obligatoria es un pro cedimiento que debe realizarse en el tiempo inmediato anterior al vencimien-- to de la convención.

Se le da el nombre de revisión obligatoria, debido a que el sindicato obrero como el patrón puede emplazar a su contraparte, en los plazos conven cionales o legales, a que concurran a las juntas de aveniencia, en la inte- ligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento, el contrato -- queda prorrogado por un período igual al originario.

De Buen Lozano señala "que los patrones hacen caso omiso de ese bene- ficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tie-

ne un apoyo paralelo a la amenaza de la huelga a que pueden recurrir para - el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores" (92).

El artículo 398 señala quienes pueden pedir la revisión.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán -- las normas siguientes:

I Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un so lo patrón, cualquiera de las partes podrán solicitar su revisión;

II Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revi--- sión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno -- por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad - de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La revisión es un procedimiento periódico, que debe efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convencio nes colectivas.

La revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier -- tiempo, ya que se encuentra sujeta a plazos determinados.

La revisión del contrato colectivo debe presentarse por lo menos 60 - días antes del vencimiento, si el plazo de vigencia no es mayor de dos años; si el contrato es por una duración mayor de dos años, 60 días antes del --

transcurso de dos años; en el mismo plazo si el contrato es por tiempo determinado o por obra determinada. Para hacer el cómputo del término se estará a lo previsto en el contrato, art. 391.

Esta revisión es la general que es bianual.

En el artículo 399 bis se regula la revisión anual de los contratos colectivos en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Esta solicitud de revisión debe hacerse por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La revisión parcial que regula el artículo 399 bis se debe a que la disminución en el poder adquisitivo, resultado de una época de crisis económica o de alta inflación se refleja en los ingresos de los trabajadores sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

La ley no exige la formalidad de que la solicitud se presente ante la autoridad del trabajo, pero en la práctica se da, y ayuda para que exista una comprobación de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable.

"El período de revisión es el lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo" (93).

(93) DE LA CUEVA. Ob. Cit. Tomo II. pag. 468

La modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitativamente en la ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo. La revisión engloba a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

El art. 426 dota a los trabajadores de la posibilidad de plantear la modificación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, cuando aumente el costo de la vida o existen condiciones económicas que la justifiquen.

Art. 426. Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

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

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, -fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La terminación del contrato colectivo de trabajo, la señala el art. -401 que dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

I Por mutuo consentimiento;

II Por terminación de la obra; y

III En los casos del Capítulo VII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La terminación del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente.

De la Cueva (94) señala los efectos de la terminación de los contratos colectivos: según que las relaciones de trabajo sobrevivan a la terminación del contrato, o por lo contrario, también terminen.

a) En la primera situación, mutuo consentimiento o disolución del sindicato las relaciones individuales en armonía con lo mandado en el art. 403, continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del desaparecido contrato colectivo.

Debe hacerse notar que si existe otro sindicato en la empresa o se forma uno nuevo, o en los casos de terminación por mutuo consentimiento, podrá exigir del empresario la firma de un nuevo contrato colectivo.

b) En la segunda situación, los efectos que se producen son tres: ante todo, los trabajadores deben percibir el total, de las prestaciones que se les adeuden, salarios, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, parte proporcional en la participación de utilidades y otras consignadas en la ley en los contratos colectivos. En segundo término, y de conformidad con lo ordenado en el Art. 436, los trabajadores tienen derecho a percibir una

indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda, finalmente los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el art. 154.

E) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LAS POLITICAS ECONOMICAS EN EPOCAS DE CRISIS

Dominguez Vargas (95) explica que la crisis es un fenómeno económico-relacionado íntimamente con los factores de la producción y que aparece periódicamente en la actualidad económica.

Este concepto encierra un estado patológico de la economía que puede ocasionar la muerte o menoscabo de un producto o de toda una institución -- productora. La palabra crisis ha sido sustituida en la doctrina moderna -- por el término ciclo, por considerar se acerca más a la idea de ritmo. Existe un ciclo en la depreciación, en los cambios de precio, en la fijación de la tasa de interés, en los créditos que repercute en las industrias pequeñas, en las grandes combinaciones y en el mercado mundial.

Dominguez Vargas citando a Wittaker relata la evolución de un ciclo, en los siguientes términos: "se registra un período de intensa actividad económica, acompañado de especulación y niveles de precio en alza, que culmina en una astringencia monetaria, tal vez con algunas quiebras mercantiles espectaculares. A esto sigue un colapso de los precios, de los valores

(95) DOMINGUEZ Vargas Sergio. TEORIA ECONOMICA. Cuarta Edición Editorial - Porrúa. México 1972. pag. 89

y mercancías disminuye la iniciativa y se produce la desocupación. Después de ésta, una recuperación gradual prepara el camino para un nuevo impulso de la actividad " (96).

Las circunstancias que indican la aparición de la crisis son:

a) Un alza paulatina, constante e intempestiva del precio. El alza del precio constituye un signo que anuncia el principio del ciclo, el aumento en el consumo o la presencia de mayor dinero en circulación tienden a -- elevar el precio de los satisfactores, ya que a mayor demanda y a más dinero circulante corresponde mayor precio.

b) Alza de los valores mobiliarios. Cuando el valor de las acciones en una empresa suben varios puntos, se teme que en la misma o mayor proporción tiendan a bajar, provocando otro signo de crisis.

c) Alza de salarios. El trabajo aumenta su demanda cuando circula más numerario. El aumento en el número de procesos productivos hace que el obrero tenga conocimiento de que puede cobrar más por su mano de obra y escarse así su esfuerzo.

La crisis tiene dos características: generalidad que consiste en que no solo una empresa la reciente o determinando campo de actividad económica sino que repercute en la totalidad de un país.

La periodicidad, indica que hay una constante de frecuencia que sirve de medida en su aparición.

Domínguez Vargas cita a Jevons que indica que en el siglo pasado, las

(96) Idem.

crisis se sucedieron aproximadamente cada diez años 1815, 1827, 1836, 1847 - 1857, 1866, 1873 y 1882. La característica de periodicidad se ha querido establecer en el hecho de que cada diez años tiende a repetirse un estado de sobreproducción.

Existen varias escuelas que argumentan diferentes causas de la crisis:

La 1a. escuela señala que se debe a un estado de sobre producción, - el abarrotamiento de mercancía en el mercado es anuncio de crisis.

La 2a. escuela manifiesta que la crisis se debe a una sensible baja en el consumo, o sea, al decrecimiento en la demanda; ello se debe a circunstancias económicas que imposibilitan al consumidor a comprar satisfactores, lo que provoca la presencia de la crisis.

La 3a. escuela señala que la crisis se produce por la sobrecapitalización, como es el caso cuando una empresa invierte alto capital para la -- instalación de una fábrica, pero sus productos no se venden en la medida fijada.

La empresa tiene que cubrir distintas cantidades por concepto de salarios, renta y a la vez producir al máximo de su capacidad, resulta que al seguir fabricando unidades aún cuando ya saturado el mercado de existencia, tal situación provocará un estado de crisis.

La 4a. escuela señala la causa de la crisis en la abundancia o escasez de moneda circulante.

Luis Pazos (97) explica que en toda economía de mercado existe un ci-

(97) PAZOS Luis. CIENCIA Y TEORIA ECONOMICA, sexta edición. Editorial Diana. México 1980. pag. 118

cio económico que se caracteriza por las siguientes fases:

- 1.- Ascendente
- 2.- Auge
- 3.- Descendente
- 4.- Crisis.

Pazos cita a Keynes, que explica que al llegar al período de auge, -- los inversionistas empiezan a invertir más, que trae como consecuencia la saturación de mercancía en las áreas que se reinvierte, con esto, llega el momento en que el porcentaje de utilidades baja y se desacelera la economía: disminuye lo que llama Keynes, la eficacia marginal del capital. Esto produce que los inversionistas bajen la tasa de reinversión, lo que da origen a la fase descendente o tercera fase.

Al bajar la reinversión, baja la demanda de empleos y trasciende en toda la economía en general. En la fase descendente se restringe el consumo y las compañías venden menos, por lo que, tienen que emplear menos trabajadores que trae como consecuencia que habrá menos consumo y repercute en una contracción mayor de las ventas, lo que conducirá a un mayor desempleo, hasta llegar a la crisis.

Lo que caracteriza fundamentalmente a una crisis económica es alto índice de desempleo. Keynes trata de evitar que la fase descendente se convierta en crisis, o sea, trata que de la tercera fase se salte la cuarta y pase a la primera fase. Para lograrlo propone la intervención del Estado con las siguientes políticas:

- a) Política de dinero barato.
- b) Mayor gasto público.
- c) Creación de empleos por el sector público.

Para alcanzar estas políticas es necesario la emisión de circulante, que el gobierno gaste más dinero para reducir el desempleo.

Pazos (98) considera que el aumento de circulante o inflación no ha resultado el desempleo en ningún país, y sí ha surgido la estanflación, que significa inflación con desempleo.

Asimismo no está de acuerdo en las teorías marxistas que afirman que los ciclos son inherentes al sistema capitalista. Está de acuerdo con la teoría iniciada por David Hume en el siglo XVIII y David Ricardo en el siglo XIX y completada por Von Mises y Friedrich Hayek quienes predijeron la crisis del 29 de la recesión de los 30 en Estados Unidos. Estos economistas hacen residir la causa de las crisis en las expansiones artificiales de créditos auspiciados por los gobiernos a través de los bancos centrales, o sea, las crisis son consecuencia de la intervención estatal y no del funcionamiento libre del mercado.

Nikitin (99) cita a Fourier que indica que la pobreza nace de la propia abundancia que es la contradicción que se manifiesta en las crisis económicas.

(98) Ibidem, pag. 119

(99) NIKITIN P. ECONOMIA POLITICA. Traducción de L. Vladov. Segunda edición. Ediciones en Lenguas Extranjeras.

Las primeras señales de crisis de superproducción que más se destacan son: reducción del comercio, abarrotamiento de mercancías sin salida en los mercados, cierre de fábricas y falta de medios de subsistencia para muchos obreros.

La superproducción de mercancías no es total, sino relativa. El exceso de mercancías existe de acuerdo con la demanda solvente, pero no en comparación con las verdaderas necesidades de la sociedad. Durante la crisis no se disminuyen las necesidades de la sociedad, pero si se disminuye la capacidad solvente de la clase obrera. En este período la clase trabajadora carece de lo más indispensable y sus necesidades no pueden ser satisfechas.

La causa principal de las crisis económicas de superproducción en el régimen capitalista reside en la contradicción de este régimen: la contradicción entre el carácter social de la producción y la forma capitalista -- privada de apropiación de los resultados de la producción.

La producción en el capitalismo se basa en la división social del trabajo, la producción se divide en ramas cada vez más numerosas. Las grandes empresas ocupan miles de obreros que trabajan para los mercados nacional y mundial.

Al concentrar el trabajo en gran escala le imprime a la producción un carácter social y cada mercancía es resultado del trabajo social de miles de obreros.

El capitalismo le da a la producción un carácter social en la forma -- más antagónica. La socialización de la producción se da en favor de los ca

pitalistas que aumentan su ganancia, por cuya razón el producto del trabajo se concentra en los capitalistas.

La contradicción fundamental del capitalismo existe entre la organización de la producción en las distintas empresas y la anarquía de la producción en la sociedad, toda vez que al tratar de obtener el máximo de ganancia los capitalistas amplían la producción (o la reducen para trasladar los capitales o otras ramas más rentables, sin tomar en cuenta las necesidades de la sociedad. Por eso se altera la proporción entre las distintas ramas de la producción, lo que origina las dificultades y la imposibilidad de realizar el producto social.

Otra contradicción consiste en la tendencia a ampliar ilimitadamente la producción y la limitada demanda solvente de los consumidores que son la masa trabajadora. El deseo de ampliar la producción se ve condicionada por la plusvalía que es básica en el capitalismo. Dicho afán de extender la producción lo obliga a acumular y mejorar las técnicas, pero esta ampliación de producción no es respaldada por la ampliación de consumo. El deseo de lucro impulsa al capitalista a bajar los salarios y aumentar la explotación que repercute en la disminución de la demanda solvente y la posibilidad de venta de las mercancías, lo que origina las crisis económicas. En el capitalismo se da el antagonismo de clases entre el proletariado y la burguesía que se manifiesta en la concentración del excedente de los medios de producción y productos, y de otra parte el excedente de la fuerza de trabajo, carente de medios de producción.

Las crisis de superproducción se repiten cada 8-12 años.

Nikitin (100) señala que la primera crisis industrial se dió en Inglaterra en 1825. La crisis de 1847-1848 fué la primera crisis económica mundial que abarcó a Estados Unidos y a varios países Europeos. La más profunda crisis del siglo XIX fué la de 1873 que marcó el inicio del tránsito -- del capitalismo premonopolista al monopolista, o sea, al imperialismo. La crisis más profunda del siglo XX fué la de 1929-1933.

El período que se da entre el inicio de una crisis y el comienzo de otra se denomina ciclo, y tiene 4 fases: crisis, depresión, reanimación y auge.

La crisis es la etapa del ciclo y se caracteriza por: la superproducción de mercancías, el brusco descenso de los precios, la abundancia de -- quiebras, la acentuada disminución de la producción, el incremento del paro forzoso, la rebaja de los salarios, la destrucción de mercancías, instalaciones y empresas y la reducción del comercio interior y exterior. En esta etapa la contradicción entre el incremento de las posibilidades de producción y la reducción relativa de la demanda solvente se da en formas violentas y destructivas. El alto nivel de desarrollo de las fuerzas productivas choca con el estrecho marco de relaciones de producción capitalista que -- frenan el desarrollo de las fuerzas productivas. A través de numerosas destrucciones de empresas, se reducen drásticamente las proporciones de la producción durante la crisis hasta llegar al nivel de la demanda solvente que existe en la sociedad, es entonces cuando se da el tránsito a la segunda --

(100) Ibidem. pag. 145

fase o etapa del ciclo que es la depresión.

La depresión se caracteriza por el cese del desarrollo o agudización de la crisis, aunque se mantiene el estancamiento de la producción industrial, los bajos precios de las mercancías, la languidez del comercio y la baja cuota de ganancias, el desempleo y los salarios se encuentran al mismo nivel que el de la crisis. Las reservas de mercancías se destruyen y otras se venden a bajos precios. Se supera la depresión hasta que la competencia y la lucha por los mercados de venta y por las fuentes de materias primas incitan a los capitalistas a reaquirar las empresas y renovar el capital fijo. Se recurre a perfeccionamientos técnicos para abaratar la producción incluso con los bajos precios fijados a consecuencia de la crisis, surge la demanda de equipos y se crean estímulos para ampliar la producción que da origen a la tercera fase, la reanimación.

En la reanimación las empresas que sobrevivieron van renovando su capital fijo y ensanchan su producción, prospera el comercio, suben los precios, aumentan las ganancias, la producción sobrepasa el punto más alto logrado antes de la crisis, lo que marca el tránsito a la etapa del auge.

En el auge existe el incremento ilimitado de la producción, amplían sus empresas y producen más mercancía, que se anticipa a la demanda solvente hasta que los excedentes de mercancía se acumulan. En esta etapa se descubre que existe superproducción que no encuentra demanda solvente, que origina la caída de los precios y origina la crisis, con lo que se repite el ciclo.

Cada crisis económica provoca el descenso brusco de la producción y - la disminución del comercio interior y exterior, se destruyen enormes riquezas, a la vez dejan de satisfacerse las necesidades más apremiantes de la - clase obrera. Asimismo se despilfarra la fuerza productiva más importante de la sociedad que es la mano de obra, se despide a miles de obreros y se - ven condenados al paro forzoso y a una existencia sin perspectivas.

Durante la crisis, la clase obrera se ve privada de una parte considerable de sus conquistas, arrancadas en su lucha contra los capitalistas.

Rangel Couto manifiesta que "la fluctuación cíclica es un fenómeno recurrente que aparece con cierta regularidad y tiene aproximadamente cierta duración, y que siempre manifiesta las mismas fases, aunque ni se anuncian con los mismos síntomas ni los presenta iguales durante su curso" (101).

Este autor también nos explica las fases del ciclo, y señala: la de expansión se caracteriza por el aumento de la producción y el crecimiento de la economía, se requieren más factores de la producción y la desocupación - se reduce. Las fábricas llegan a su capacidad máxima de producción, el ingreso nacional aumenta y con la mayor demanda los precios suben, los aumentos de salarios se multiplican, el Estado percibirá más ingresos y su impacto depende de la magnitud del gasto público, el medio circulante aumenta y el crédito se expande.

Llega un momento en que el ascenso toma dirección horizontal y posteriormente la economía empieza a descender llegando a la crisis que presenta

(101) RANGEL Couto Hugo. LA TEORIA ECONOMICA Y EL DERECHO. Segunda edición Editorial Porrúa. México, 1979. pag. 190

los síntomas contrarios a la expansión, por lo que ésta toma el nombre de -
 contracción que lleva a la economía hacia abajo, hasta que la caída va sien-
 do menos pronunciada hasta que toma la dirección horizontal en un punto al
 que se le llama reanimación.

Las teorías para explicar los ciclos económicos son las endógenas que
 atribuyen a algún factor interno del sistema económico; las exógenas que --
 buscan una causa en el exterior y las mixtas que combinan ambos elementos.

Existen distintas teorías del ciclo económico, las más conocidas son
 las siguientes: 1) La teoría monetaria, que atribuye el ciclo a la expan-
 sión y contracción del dinero y crédito bancario (Hawtrey, Friedman, etc).
 2) La teoría de las innovaciones, que lo atribuye a la aparición simultá--
 nea de importantes inventos como el ferrocarril (Schumpeter, Hansen, etc).
 3) La teoría psicológica, que considera el ciclo económico como una epide-
 mia en la que los individuos se contagian unos a otros las expectativas op-
 timistas y pesimistas (Pigou, Bagehot). 4) La teoría del subconsumo, dice
 que la gente rica y la frugal recibe demasiada renta, en comparación con -
 lo que se puede invertir (Hobson, Suezzy, Foster, Catchings). 5) La teo-
 ría de la inversión excesiva que establece que las crisis son causadas, --
 más bien, por exceso que por falta de inversión (Hayek, Mises). 6) Las --
 teorías de las manchas solares, el clima y las cosechas (Jovons, H.L. ---
 Moore). 7) Las teorías políticas del siglo (Kalecki, Fair, Tufte).

Luis Pazos define a las políticas económicas como las "decisiones
 que toma una persona, empresa o gobierno sobre las formas de organización,

producción, uso y consumo de sus recursos" (102).

"Puede entenderse por política económica todo plan o medida por la -- cual el Estado u otra corporación de Derecho Público, se propone influir de manera directa o inmediata en las actividades económicas más o menos gene-- rales, con el objetivo mínimo de remediar situaciones críticas en ese aspec-- to y con la finalidad máxima de promover el bienestar material colectivo. - Toda medida política de repercusión económica es, por evidencia tautológi-- ca, politicoeconómica" (103).

Serra Rojas citando a Garzaro define a la política económica como el - "conjunto de medidas que adopta un gobierno con relación a problemas deriva-- dos de la satisfacción de necesidades públicas o privadas, tales como la -- eficiencia de producción, el nivel de vida, la balanza de pagos, medidas re-- lacionadas con los medios de producción, etc." (104).

Domínguez Vargas (105) señala con respecto a la economía política, en relación a los fines mediatos o inmediatos que el Estado pretende obtener - al intervenir en la economía, su actividad puede agruparse en diversos renglones, que en su conjunto, conforman la política económica, que es un pro-- grama a seguir que tarda de resolver los problemas de un país, estos renglo

(102) PAZOS. Ob. Cit. pag. 21

(103) CABANELLAS Guillermo y ALCALA ZAMORA y Castillo Luis. TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL. Tomo I, tercera edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. pag. 450

(104) SERRA Rojas Andrés. DERECHO ECONOMICO. Editorial Porrúa. México 1981 pag. 251

(105) DOMINGUEZ Vargas. Ob. Cit. pag. 171

nes son:

a) Política de Pleno Empleo, que pretende conseguir y mantener un -- elevado y estable nivel de ocupación interna.

b) Política anticíclica, para procurar moderación en las fluctuaciones propias de la actividad económica, para prevenir las crisis.

c) Política del Trabajo, para disciplinar las relaciones jurídicas, - sociales y económicas de los trabajadores con los sujetos que representan a los demás factores de la producción.

d) Política Social, que pretende elevar el nivel de vida de la clase obrera a través del establecimiento de seguros sociales, reglamentación de - las horas de trabajo, fijación de salarios mínimos por zonas, trabajo de mu- jeres y niños etc.

e) Política Agraria, que regula la materia de titulación, repartí--- ción y reforma agraria integral, por ser un problema básico para el desarro- llo del país.

f) Política Industrial que se refiere a la organización, disciplina- y control de la actividad industrial y se subdivide en sectores industriales; así existe política siderúrgica, petroquímica, minera, de la construcción, etc.

g) Política de los Transportes, que se enfoca en las normas de orga- nización y gestión de las vías y medios de comunicación.

h) Política Monetaria, que estudia las medidas relacionadas con el - dinero en circulación, control de la emisión de billetes, estabilidad en el

monto de las reservas del Banco Central.

i) Política Crediticia, que establece la reglamentación del crédito en todas sus formas; se vigila la fluctuación de la deuda externa y los sí temas de garantía real y personal, así como el crédito agrícola.

j) Política de Precios, que regula el control de los precios de los diversos grupos de artículos en relación al mercado interno.

k) Política Comercial, que se ocupa de la distribución de los bienes y servicios en el interior del país.

l) Política Comercial Internacional, que regula los intercambios de mercancías y servicios, los movimientos de oro y capitales.

Se auxilia el Estado en las estadísticas en el cálculo de la balanza internacional de pagos.

La política económica también abarca los renglones de educación, salubridad, turismo, recursos hidráulicos, pesca, protección a los recursos naturales, obras públicas, etc.

Rangel Couto (106) señala que la política fiscal es parte principal de la política económica, ya que el Estado no es un espectador de la vida económica global, sino un combatiente de ella, y que la mejor de sus armas al usar la política fiscal para impulsar la economía, era el presupuesto.

El ahorro y la inversión determinan el monto del ingreso nacional y el nivel de ocupación.

Asimismo la inversión privada tiene fluctuaciones muy amplias con da-

ño a la economía y que la política fiscal puede amortiguarlas.

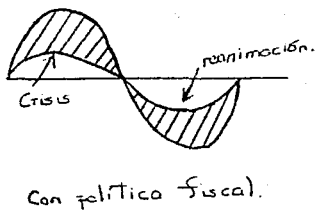
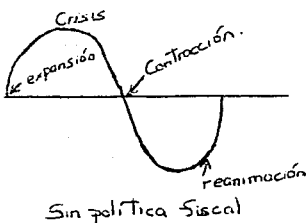
Una política fiscal positiva sera aquella en que los ingresos y los egresos se disponen de tal forma, que al mismo tiempo que contribuyen a -- amortiguar los efectos nocivos del ciclo económico, sostienen, además una economía nacional progresiva a un alto nivel de empleo.

Si en la etapa del ciclo llamada expansión que es cuando el ingreso nacional crece anormalmente porque aumenta en gran escala la inversión privada, y por lo mismo la recaudación de impuestos, el Estado gastara menos, -- contribuiría a disminuir los efectos inflacionarios.

Si el Estado gastara más en la fase de contracción que es cuando el ingreso nacional se reduce porque se contrae la inversión privada, y, por lo mismo baja la recaudación de impuestos, contribuiría a disminuir los -- efectos deflacionarios. Lo que se debe hacer es que el conjunto de presu puestos anuales que funcionan durante el ciclo, tengan un equilibrio global.

De esta forma, cuando al Estado le ingresa más por sus recaudaciones de impuestos es cuando va a gastar menos, tendrá un superávit, y si cuando le ingresa menos por sus recaudaciones de impuestos es cuando va a gastar más, tendrá un déficit.

De acuerdo a la política anticíclica, el ciclo se comportaría así:



De acuerdo con la política fiscal anticíclica, el ciclo sería amortiguado, que vendría a convertirse en una manera estimulante.

No resulta fácil en la práctica la política fiscal anticíclica, porque en ocasiones no se pueden reducir los gastos públicos y en materia de obras públicas se puede carecer de proyectos para multiplicarlas rápidamente.

Otras políticas económicas para contrarrestar los ciclos, sería en la política monetaria, al disminuirse el medio circulante en la fase de expansión o el aumentarlo en la fase de contracción.

Difícil de aplicar resulta la política impositiva como medida anticíclica consistente en el aumento de los impuestos en la fase de expansión y disminuirlos en la de contracción.

También resultaría conveniente una redistribución del ingreso nacional, dando más a la mayoría que tiene poco, en la fase de contracción, ya que son los que gastan todo su ingreso debido a que no pueden ahorrar. En la fase de expansión, hacer lo contrario, pero nadie se atrevería a recomendarlo.

La política fiscal debe de orientarse a la promoción de las actividades productivas que redunden en beneficio social, con el reconocimiento de créditos que sirven ese objetivo.

La política fiscal suele servir la finalidad politicolaboral de gravar menos o no gravar en absoluto los ingresos provenientes del trabajo; lo cual significa un respeto de la integridad salarial.

Con carácter más amplio, en épocas de prosperidad, y como medidas an-

anticíclicas, la política fiscal debe tender a moderar el ritmo del desarrollo con impuestos al consumo y a las empresas productoras. Contrariamente, ante las crisis económicas, procede la liberación de tales restricciones para fomentar la recuperación económica y la ocupación plena, ésta también con el aumento de las obras públicas.

Otro recurso politicofiscal se encuentra en el uso del crédito público ya que la emisión de empréstitos conciente mantener ritmos activos en épocas de depresión, que pueden amortizarse, superar las dificultades, mediante cargas fiscales crecidas en períodos de prosperidad.

Incumbe, una compleja acción a la política fiscal en el campo de lo social, y de lo económico.

Cabanellas y Alcalá-Zamora citando a Samuelson indican que "el proceso de disponer de los impuestos y los gastos públicos de manera que ayuden, a un tiempo, a amortiguar las oscilaciones del ciclo económico y a mantener una economía progresiva con elevado nivel de empleo y libre de inflación o deflación excesivas" (107).

"En la actualidad y según lineamientos experimentales, científicos y prácticos sólidamente analizados, se estima que el impuesto es un instrumento dúctil que el Estado puede utilizar para conseguir los siguientes objetivos: a) La regulación económica anticíclica; b) La redistribución de la renta o ingresos privados; c) La promoción de actividades especial interés social o económico; d) El desaliento de inversiones consideradas perjudiciales en lo

(107) CABANELLAS Y ALCALA-ZAMORA. Ob. Cit. Tomo I. pag. 479

social o en lo económico" (108).

Dentro de las medidas político-económicas, la fijación de precios es importante, por lo que se analiza más a fondo. Es una medida político-económica, que asume la autoridad pública desde el Poder Central hasta la esfera local. La determinación de precios adopta dos actitudes totalmente opuestas: La fijación de precios mínimos y el establecimiento de precios máximos, referido siempre al tráfico público, y particularmente al mercantil.

Precio máximo es el que la autoridad señala como superior en las ventas y operaciones que con una cosa o producto se hagan. Aunque esta fijación se opone a la libertad de comercio, en ocasiones reprime indudables especulaciones y abusos. En principio es actitud adecuada en épocas de trastornos políticos considerables, como las guerras y las crisis.

Esta política de precios máximos tiende a beneficiar, cuando de servicios públicos se trata a los usuarios; y si se trata de artículos de primera necesidad, a las clases más necesitadas o de menores ingresos, para evitar o cortar el encarecimiento progresivo de la vida y no tener que recurrir a medida de la frecuente repercusión inflacionaria de los aumentos masivos de retribuciones en la esfera laboral.

Esta medida desalienta la oferta de productos y determina una baja en la producción y trae como consecuencia la escasez de mercado, surgiendo el mercado negro.

(108) *Ibidem.* pág. 480

Circunstancias económicas opuestas llevan en oportunidad a que las autoridades nacionales o municipales establezcan precios mínimos, para estímulo económico de los productores, particularmente los del campo. Se persigue con ello que un juego demasiado flexible de la ley de la oferta y la demanda tome indiferentes a los productores con respecto al resultado; pues - si cuando la cosecha es mala se vende cara, y cuando es abundante se vende barata, los ingresos vienen a equipararse mucho.

Otra variante en la fijación de precios consiste en la fijación de -- precios únicos, que impiden las potenciales rebajas permitidas para los precios máximos y las eventuales alzas sobre los precios mínimos. Se trata -- con esto de evitar perjudiciales competencias que afectan negativamente a - los sectores productores de menor capacidad económica.

La anterior medida se combina con actitudes político-económicas sui generis. Ocurre así cuando la autoridad fija un precio único relativamente bajo y compensa al productor con subvenciones oficiales que le aseguren adecuadas utilidades y le estimulen a persistir en su actividad.

Cuando se emprende una lucha contra el alza de los precios, exigir en épocas de inflación, por la abundancia de medios de pago frente a una producción insuficiente, y como política anti-inflacionaria, se ejercen dos géneros de presión: 1. Sobre la oferta global, a fin de incrementarla, estimulando la producción con primas o reducción de impuestos, combatiendo el - acaparamiento con frecuentes inspecciones, multas y hasta prisión, incluso - forzando a suministros obligatorios para combatir la tendencia restrictiva

de los que especulan con nuevos aumentos de precios; 2. Sobre la demanda global, con objeto de restringirla, a cuyos servicios se adoptarían limitaciones más o menos drásticas, que culminan con el racionamiento.

Dentro de los fines de la política económica se aspira a mejorar la condición material de la colectividad a través de una procura mayor y mejor de bienes y la obtención de recursos.

Cabanellas Alcalá-Zamora citando a Tinbergen señala los objetivos concretos que son: "1. Mantenimiento de la paz internacional; 2. Gasto real máximo per cápita, con ocupación plena y equilibrio monetario; 3 Mejora en la distribución del ingreso real o del gasto entre grupos sociales y países; 4 Emancipación de ciertos grupos no privilegiados; 5. la libertad personal compatible con los demás fines.

Tales fines se orientan en una doble dirección : a) El fomento del bienestar individual, sea material o espiritual. b) El estímulo de normales relaciones entre los hombres" (109).

Einzig (110) Señala que si se quiere evitar la repetición de la crisis, el medio más eficaz para conseguir ese fin, es la cooperación entre to dos los sectores de las fuerzas económicas en el mundo entero.

Esta cooperación tomaría las formas siguientes:

- 1.- Cooperación más estrecha de las autoridades con los productores.
- 2.- Cooperación más estrecha entre los productores de un art. determinado o de un grupo de artículos.

(109) CABANELLAS ALCALA-ZAMORA. Ob. Cit. Tomo I. pág. 450

(110) EINZIG Paul, LA CRISIS ECONOMICA MUNDIAL, Traducción de Luis A. Vigil Escalera. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1933. pág. 142

3.- Cooperación más estrecha entre los implicados en distintos ramos de producción.

4.- Cooperación más estrecha entre los productores de los diferentes países.

5.- Cooperación más estrecha entre las autoridades de las distintas naciones.

6.- Cooperación más estrecha entre los empresarios y sus empleados.

7.- Cooperación más estrecha entre productores, intermediarios y -- consumidores.

8.- Cooperación más estrecha entre los bancos de un país.

9.- Cooperación más estrecha entre los bancos y las autoridades monetarias en cada nación.

10.- Cooperación más estrecha entre los bancos de distintas necesidades.

El papel de las autoridades es particularmente importante, porque se hallan en posición de inducir a cooperar a los intereses antagónicos.

Las políticas económicas están diseñadas para generar incrementos en la producción total, cambios en su composición y modificaciones en la distribución del ingreso.

La cooperación entre los diferentes sectores que integran un país, - es fundamental para combatir las crisis económicas, y poder sacar a un país adelante. De esta cooperación ha surgido una nueva política económica, en la que intervienen el Estado, los empresarios y la clase trabajadora, -

para coordinar fuerzas y trazar estrategias económicas, en donde cada sector se compromete a seguir determinadas pautas que se establecen y que conforman la Concertación Social.

Esta política debe ser respaldada por todos los sectores para que funcione, y así hacerle frente a una difícil situación económica.

Si bien es cierto "que las convenciones colectivas, por su naturaleza y contenido, no pueden ser instrumentos directos de política económica, pero pueden, me atrevo a afirmarlo, deben serlo, partes coordinadoras de la misma" (111).

A través de los años, el mundo ha tenido diferentes sistemas de organización social y jurídica, dentro de los cuales han existido diversos instrumentos sociales. En los últimos años, ante la complejidad impuesta por el caótico mundo financiero, se dio una búsqueda de nuevos instrumentos para hacer frente a la crisis. Uno de esos instrumentos es el de la concertación social.

La concertación social representa gran importancia para el Estado con temporáneo, por enfrentar éste una indefinida crisis estructural, política y jurídica, que busca el auxilio de nuevas formas de vinculación entre los factores de poder, con base en una intensa colaboración.

La concertación social surge ante la necesidad de buscar un equilibrio en la economía, a través del ataque a sus principales efectos negati--

(111) MARC Jorge Enrique. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. Editado bajo la dirección de Baltazar Cavazos. Editorial Trillas. México 1981 - pag. 650

vos, como son la inflación y el desempleo, para lo cual es necesario establecer una serie de vinculaciones entre el gobierno, los sindicatos de trabajadores y las organizaciones empresariales, que se interrelacionan para analizar la gravedad de los problemas y las posibles soluciones; de esta forma se toman decisiones entre sacrificios y prerrogativas.

Este tipo de negociación exige, para un cumplimiento eficaz, la proporcionalidad de las cargas impuestas y la auténtica representación de los sectores concurrentes.

Se toman ciertas medidas para combatir las crisis, entre las que se encuentran: reformas legislativas para fomentar la inversión privada y la creación de fuentes de trabajo, esta medida exige un sacrificio fiscal para los ingresos estatales; los incrementos salariales se ven disminuidos en grado, en relación a la inflación, este se debe a que la concertación social supone el control de la inflación mediante la renuncia sindical a la lucha por mejores salarios y su fijación específicamente en función de parámetros objetivos; la modificación de las políticas de contratación que "aunque pudiera entenderse como un gran contrato nacional, en realidad supone la renuncia específica a la contratación colectiva en su parte más importante que es la fijación de los salarios. El estado asume responsabilidades Legislativas concordadas pero fundamentalmente como medio para imponer sus propias decisiones económicas, con grave restricción de los derechos sociales. No obstante no puede afirmarse que la concertación social sea negativa, por el contrario, ha demostrado ser un valioso instrumento para preser

var la paz social. Las cosas irían mucho pero de no haberse encontrado nuevos instrumentos de conciliación de intereses. Pero no hay que olvidar que su aplicación exige un ambiente democrático y una adecuada representación - clasista, en base a la absoluta confianza de las partes interesadas en sus dirigentes sociales y políticos" (112).

Otra medida que la concertación social trae consigo es la obligación a los patrones de conservar y crear fuentes de trabajo, que se desenvuelve en el terreno de los buenos deseos empresariales que han demostrado, en las estadísticas alarmantes de Europa, muy poca voluntad para invertir y crear-trabajo; la mayor productividad.

La concertación social ha sido ampliamente criticada porque significa un paréntesis en la lucha de clases, es decir, que los trabajadores tendrán que atemperar su permanente búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo, en tanto se logre una estabilidad que haga posible la consecución de este objetivo.

La concertación social es un instrumento valioso que va acompañado de diversas políticas económicas como son: la fijación de precios tanto del público y privado en sus bienes y servicios, así como la congelación de los salarios. Consideramos que es una figura jurídico-política que con una adecuada conciliación de intereses puede superar las épocas de crisis.

La concertación social que supone una negociación colectiva al más al

(112) DE BUEN Lozano Nestor. LA DECADENCIA DEL CONTRATO, Segun edición. - Editorial Porrúa. México, 1986. pag. 305

to nivel, consideramos debiera ser regulada jurídicamente en nuestra Ley Federal del Trabajo, que señalara los derechos y obligaciones de los tres sectores: Gobierno, Trabajadores y Empresarios, así como en qué circunstancias debe empezar a aplicarse.

Los objetivos de la concertación social son: la realización de fases de estabilidad económica, a través de una acción consensual directa hacia la remoción de fenómenos negativos tales como la inflación, la recesión, el desempleo.

En el capítulo siguiente se analizarán algunos ejemplos de países que han implantado una Concertación social y qué resultados han obtenido, con esta medida que encierra diversas políticas económicas cuyo fin es enfrentar las crisis económicas.

CAPITULO 5 REFLEJO PRACTICO DE NUESTRA TESIS

La negociación colectiva nació de la experiencia consuetudinaria en las naciones industrializadas, para posteriormente merecer las definiciones de la doctrina y la aceptación de las leyes, por lo que nació de los hechos a los textos.

En los países latinoamericanos se dió a la inversa, ya que los juristas recogieron los estudios y experimentos de los países desarrollados, lo recomendaron y posteriormente los legisladores la consagraron. A través -- del tiempo alcanzó importancia la negociación colectiva, por lo que nació de los textos de la doctrina y legales a los hechos.

Con la concertación social, parece estar ocurriendo el mismo fenómeno debido a que los países latinoamericanos están observando el desarrollo de la concertación en los países industrializados, lo que no resulta extraño -- si consideramos que la concertación social es la forma más amplia y moderna de negociación colectiva.

La concertación social representa un éxito de organización política -- de las clases, bajo la forma de una intensa colaboración, cuyo objeto es en frentar los efectos de la crisis; lamentablemente suele presentarse como -- promesa política en víspera de elecciones.

Para integrar un pacto social se necesita de una colaboración triangu

lar, que se forma con los trabajadores, el gobierno y los empleados.

Existe demagogia jurídico política que transforma el importante instrumento de conciliación y coordinación socio-económica en un capítulo de los programas partidistas y de las plataformas electorales de los candidatos.

Nada malo hay en eso, siempre que se cumplan, en la práctica, los compromisos y promesas de las campañas políticas.

En las naciones de tránsito de regímenes dictatoriales hacia sistemas democráticos, la concertación social cuestión de exaltación en los discursos de los candidatos victoriosos. Fue lo que sucedió en Argentina, con Alfonsín; en Brasil, con Tancredo Neves; en Perú, con Alán García; en Uruguay, con Sanguinetti. Todos ellos incitaron al pueblo con la conveniencia y la posibilidad de los pactos sociales. En la realidad, sin embargo, poco o nada se intentó hacer y poquísimo se hizo.

Los ejemplos de concertación social en América, son fórmulas impuestas o, por lo menos, coordinadas por el Estado cuyos efectos fueron fugaces y sus resultados insatisfactorios.

La respuesta del movimiento obrero ante las crisis, se han manifestado en la concertación que es una coordinación con los otros sectores, para enfrentar los problemas de tipo financiero que afrontan las sociedades modernas que han tenido repercusiones en los más diversos órdenes de la vida; los aspectos laborales, tal vez, han recibido el mayor impacto.

Iberoamérica no podía sustraerse de la influencia nociva de los fenó-

menos marcoeconómicos modernos. Los índices inflacionarios y de desocupación aumentan día a día de manera alarmante en los países de esta región; esto se hace más evidente en la porción continental americana, no así en la península ibérica que, si bien ha padecido al igual que todos las embestidas de las crisis, su mayor contacto con las economías más desarrolladas ha evitado que su situación se precipite hasta los niveles que presentan otros países.

Las causas de las crisis se ha dicho, son muchas: fuga de capitales, inestabilidad del mercado petrolero internacional, balanzas comerciales -- desfavorables, economías poco diversificadas, baja productividad, excesivos aparatos burocráticos, desmesuradas deudas externas, etc., aunque en realidad unas son causas y otras efectos.

Uno de los parámetros más claros de la inflación lo constituye el desmedido aumento del número de desempleados. Según estudios realizados por -- la O.I.T., el número de desocupados y subempleados en el tercer mundo --- asciende a 500 millones de personas. Asimismo, dicha organización señalaba la necesidad de crear, por lo menos, 50 millones de nuevos empleados cada -- año, durante el resto del siglo; para esto se requeriría un desembolso mundial de 231 mil millones de dólares en 1900 y 328 mil millones para el año 2000. Lo alto de estas cifras no toma en cuenta que actualmente se invierte un promedio de más de 1,500 millones de dólares diarios en armamento.

Independientemente de las causas y de la proximidad o lejanía de la - solución a la crisis, lo cierto es que quienes han sostenido y siguen soste

niendo el peso de la crisis en sus hombros son los trabajadores.

Los trabajadores de España y de Portugal guardan una situación distinta de los trabajadores de América ante la crisis.

El mayor grado de politización aunado a la tendencia socialista de -- los países ibéricos, son factores decisivos en las posturas adoptadas ante la crisis. Los trabajadores han asumido actitudes maduras y con una gran conciencia del problema, que les ha permitido orientar sus acciones basados en una organización consciente y emprendedora de los sindicatos, que no se han dejado sorprender ante las crisis económicas.

En los países latinoamericanos la situación es distinta, debido a que los problemas económicos han tomado al movimiento obrero en la mayoría de -- los sin ideología ni rumbo y en esas circunstancias es difícil hacer frente a un problema de esta dimensión.

Esto se debe a la realidad de nuestro subdesarrollo, a nuestra falta de comprensión en cuanto al sentido de las soluciones concertadas y a la -- reacción de los trabajadores contra la distribución de los sacrificios.

Por otra parte, es evidente, en muchos casos, la sumisión de las organizaciones obreras a los intereses gubernamentales y patronales; asumiendo posiciones caritativas y admitiendo el argumento de que la crisis es transitoria y que su pronta superación depende, en parte de la solidaridad que se tenga con las medidas gubernamentales, por amargas que éstas sean.

El derecho laboral, es un conjunto de derechos irreversibles en favor de los trabajadores, sin embargo, cuando la crisis hace que las conquistas-

laborales se estanquen y la actividad sindical se relaje, cabría preguntar se cuál debe ser el papel de los sindicatos y cuáles las características de la negociación colectiva ante situaciones de crisis.

En estos tiempos difíciles, la función de los sindicatos no es limitarse a criticar la política laboral instaurada por sus respectivos gobiernos para hacer frente a la crisis, por el contrario ha de consistir en revisar sus formas tradicionales de lucha con la finalidad de buscar modelos de actuación que posean un alto grado de eficacia ante situaciones de gravedad económica.

La concertación social que es una figura del derecho del trabajo cuya función es contrarrestar los efectos nocivos de la crisis, tiene su origen en Italia a mediados de la década pasada, siendo sus precursores los destacados juslaboralistas Gino Giugni y Federico Macini.

Las concertaciones o pactos sociales son convenios en los que las organizaciones sindicales más representativas de un país acuerdan con las agrupaciones patronales preponderantes el establecimiento de parámetros en las condiciones de trabajo y en los aspectos de seguridad social, a los cuales se sujetarán las negociaciones colectivas.

A cambio de las restricciones que sufren los trabajadores en su capacidad negociadora, los patrones se obligan a preservar la planta productiva existente y a incentivarla en lo posible. Este tipo de compromisos halla su justificación en la necesidad de anteponer los derechos de la sociedad a los individuales o de grupo, con la finalidad de preservar la estabilidad -

nacional.

De acuerdo con Octavio Bueno Magano los pactos sociales o concertaciones sociales, son "marcos de estructura de las convenciones colectivas, a través de los cuales los grupos profesionales y económicos, generalmente en colaboración con el Estado, delinear soluciones para los problemas económico-sociales de la colectividad " (113).

Este autor cree que "los pactos sociales no son propiamente convenciones colectivas, toda vez que aquéllos no fijan condiciones de trabajo, sino que establecen las directrices que serán observadas durante la negociación colectiva, lo que no impide que se hallen estrechamente vinculados. En --- otras palabras, los pactos sociales en cuestión son meros condicionantes de -- las convenciones colectivas de trabajo" (114).

El Estado, por medio de las concertaciones sociales, no busca la sumisión de la voluntad de los gobernados a través de la imposición de un acto unilateral, sino que, mediante la reunión del mayor número de voluntades, pretende hacer más viables las actividades que realice en la búsqueda del bienestar común.

La concertación social se refleja en las distintas instancias normativas, en el siguiente orden jerárquico decreciente: concertación social en sí misma; contrato colectivo o contrato-ley orientados bajo los lineamientos de la concertación social, y el contrato individual que tendrá en cuenta la normatividad impuesta por el contrato colectivo.

(113) BUENO Magano Octavio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, volumen III.Sao Paulo. Editorial LTR. pag. 22

(114) ibidem. pag. 143

Las dificultades principales de la implantación de la preconcertación social en nuestro continente, depende de la posición previa y de la actuación a posterioridad de los interlocutores sociales.

Víctor Russomano Mozart nos señala estas dificultades, como son las siguientes:

2a) Dificultades ostensibles en cuanto a los criterios y métodos para garantizar el cumplimiento integral de las cláusulas concertadas en todos los niveles de su ejecución. En países de gran extensión territorial, como Brasil, este punto adquiere especial relevancia.

b) Precaria unidad del movimiento sindical.

c) Los sindicatos de trabajadores y las entidades representativas de los empresarios acostumbra adoptar posiciones políticas (no sólo ideológicas, sino también eminentemente partidistas). Por más que se diga que el movimiento obrero y patronal debe permanecer distante de los enfrentamientos partidistas, la verdad es que las puertas de sus sindicatos son -- atravesadas, todos los días, por las pasiones políticas.

d) La crisis, la deuda externa, los excesivos gastos de la administración pública, la emisión descontrolada de moneda, en fin, esos y mil -- factores más están reclamando de parte de los gobiernos, el desempeño de -- una política de austeridad. Más esa política presupone medidas drásticas -- de reducción de los lucros empresariales y de limitación de los derechos -- tradicionales de los trabajadores o, por lo menos, de suspensión del crecimiento progresivo de esos derechos, en particular en lo que respecta a los

salarios. Las clases sociales, por eso, se enfrentan con los gobiernos y se apartan de los caminos de la concertación" (115).

En esas condiciones es difícil hablar de una posibilidad en la efectividad de la concertación. A las anteriores consideraciones agrega que el trabajador latinoamericano piensa y declara, agresivamente, que estamos don de estamos por la exclusiva culpa de los empresarios, quienes manejan la -- producción económica, y de los administradores que manejan la red pública. Son ellos, en consecuencia, quienes deben responder por los efectos de la crisis, ya que son los principales responsables. La concertación por tanto, es vista como un artificio para sacrificar al trabajador, imponiéndole perjuicios, cuando la solución de la amargura popular compete, únicamente, a los empresarios y gobiernos.

Con ese modo de pensar, el actuar se convierte muy difícil, alcanzar una concertación efectiva.

Por otro lado, no se debe considerar la ejecución de una política de austeridad como obstáculo al desenvolvimiento de la concertación.

Lo que resulta indispensable es que esa política sea sincera y ejecutada honestamente. Los ejemplos de modestia, contención de gastos y probidad administrativa deben venir directamente del gobierno.

En realidad, en el ámbito latinoamericano, la concertación social ha sido el resultado de acciones estatales que, en alguna medida, han recibido

(115) RUSSOMANO Mozart Victor. LA CONCERTACION SOCIAL EN AMERICA LATINA, - Cuadernos de Instituto de Investigaciones jurídicas, número 6. México, septiembre-diciembre 1987, pag. 578

el respaldo de organismos sectoriales muy poco representativos, pero de -- clara filiación gubernamental, y en ese sentido se han convertido en sim--- ples comparsas de decisiones estatales, dictadas unilateralmente, pero suscritas sectorialmente.

Por otra parte, se agrega el hecho de que, por regla general, esos modelos carecen de la ejecutividad de los pactos europeos. Son, sobre todas las cosas, meras declaraciones de buenos propósitos.

De Buen Lozano (116) considera que el movimiento sindical latinoamericano, o sufre represiones de enorme violencia que lo inhabilitan para una actuación libre o está sujeto a pactos de alianza gubernamental, como es el caso de México, que lo comprometen en beneficio de los intereses estatales, con olvido evidente de sus deberes de clase. El sector patronal, a su vez más interesado que contradictorio de la labor del gobierno, que de alguna manera representa sus intereses fundamentales, ejerce también una función de cómplice en la tarea de someter a los trabajadores a las decisiones estatales. El resultado es que la concertación lo sea sólo nominalmente lo que la hace inútil y peligrosa, en cuanto disfraza actitudes de prepotencia estatal.

Estas decisiones unilaterales para solucionar la crisis, han conmovido los cimientos del sistema de relaciones de trabajo, reduciendo al mínimo las posibilidades de la contratación colectiva y resolviendo, particularmente los problemas salariales, en base a mecanismos que hacen nugatorios los

(116) DE BUEN Lozano. Ob. Cit. LA DECADENCIA... pag. 307

tradicionales derechos sindicales.

Para que se de una concertación social con resultados favorables, lo básico es que exista una conciencia plena de lo que se pretende alcanzar, con una voluntad férrea de alcanzar los objetivos que se pretenden, que es -- vencer a una época de crisis económica que a todos perjudica, basados en -- una auténtica representación de cada sector y comprometiéndose a seguir -- las normas que se establezcan y que resulten ser equitativas, proporciona les las responsabilidades, así como los sacrificios sociales y económicos.

BRASIL

Desde los años treinta, Brasil adoptó soluciones corporativas, lo -- que en materia laboral se refleja en una legislación en donde el derecho -- colectivo del trabajo es sometido a un estrecho control estatal. En este -- ambiente, se limitan las formas autocompositivas, marcándose el interven-- cionismo del Estado.

Bueno Magano indica que "es común que a través de leyes y decretos, -- el Estado comúnmente delinea la estructura de las entidades sindicales y -- específica sus funciones; determina el contenido y los efectos de la con-- vención colectiva de trabajo; limita las hipótesis en que es posible la de -- flagración de huelga o lock-out; establece los mecanismos de solución de -- los conflictos.

.. Cuando el Estado sigue las directrices arriba indicadas, crea un mo-

delo rígido de derecho colectivo, de carácter público, con acentuadas limitaciones a la libertad sindical. Ese fue el modelo que, concebido por los ideólogos del corporativismo se implantó en el Brasil, en la década de los 30, y persiste hasta los días actuales" (117).

"El necorporativismo parte de la premisa de que la armonía de las clases sociales es esencial al funcionamiento y la estabilidad de la sociedad civil. Se nutre de la idea de que tal armonía sólo puede ser asegurada si los diversos grupos componentes de la sociedad global, principalmente los profesionales y los económicos, reconocieran la existencia de derechos y deberes recíprocos... los mismos grupos deben gozar de influencia en las decisiones políticas y al mismo tiempo asumir responsabilidades en cuanto a la actuación de sus miembros, controlándolos a fin de que no se difieran -- los objetivos de relevancia previamente establecidos" (118).

Actualmente persiste en Brasil el neocorporativismo, que se manifiesta en diversas normas jurídicas; como ejemplo ésta, la prohibición tajante de la huelga en los servicios públicos o las limitaciones que se imponen en materia sindical.

El mismo espíritu corporativista de la legislación laboral brasileña ha hecho viable que en aquél país se establezca, en corto plazo, un importante pacto social.

"En Brasil existen dos grandes centrales obreras; la Central Unica-

(117) BUENO Magano. Ob. Cit. pag. 12

(118) Ibidem. pag. 17

de Trabajadores (CUT), dirigida por el Partido de los Trabajadores (PT) y - la Coordinadora Nacional de Clases Trabajadoras (CONCLAT). Esta última aún no legalizada por el gobierno, congrega 1240 federaciones, confederaciones, sindicatos y asociaciones, que representan 20 millones de personas, lo que equivale a casi 70 por ciento de los trabajadores brasileños" (119).

En el mes de febrero de 1986 el presidente José Sarney, buscando -- hacer frente a una incontrolable inflación, que durante 1985 alcanzó una ta sa anual del 255% -la más alta en la historia del Brasil- dió a conocer - una serie de medidas para hacerle frente a tal situación.

Verificada la inviabilidad de un pacto social formal, lo que se expli ca tal vez por la inmadurez de las centrales sindicales brasileñas, el go-- bierno introdujo la materia que de él podría ser objeto, en los moldes de un decreto-ley (decreto-ley Nº 2.284, de 10 de marzo de 1986).

El plan de estabilidad económica, conocido también como "Plan Cruza-- do" o "Tropical", que decretó el mandatario brasileño, contiene las siguien tes medidas:

- 1) Creación de una nueva moneda. Se denomina cruzado y equiva-- lente a mil cruzeiros, unos siete centavos de dólar.
- 2) Extinción de la corrección monetaria generalizada.
- 3) Escala móvil de salario. Como consecuencia de la supresión de los aumentos automáticos semestrales por costo de vida, se adoptó la es-

(119) DAVALOS Morales José. LA CONCERTACION SOCIAL EN AMERICA LATINA, Cuadernos del Instituto de Investigaciones jurídicas, número 6. México septiembre-diciembre 1987. pag. 668

cala móvil de ajustes salariales en forma automática, cada vez que la acumulación de la inflación llega a 20%.

4) Congelamiento de salarios, precios, alquileres, pagos para la vivienda propia y tarifas públicas. En la transición hacia la estabilidad - se consideró oportuno imponer esta medida por el término de un año.

5) Seguro de desempleo. Esta medida rinde sus beneficios durante - un lapso de hasta cuatro meses, con escala de aportes decrecientes a cargo de quienes tienen empleo.

6) Garantía para el ahorro popular. Las cuentas de ahorro y préstamo con garantía del gobierno, la principal forma de ahorro de los brasileños, experimentarán una corrección por inflación cada tres meses. Antes - eran actualizados mensualmente.

Basta cotejar los puntos que contiene el decreto-ley número 2.284/86 con las características de los pactos sociales conocidos, para identificar una correlación entre ambos.

Si bien no se trata de un pacto social formal, al decreto-ley número 2.284/86 podemos clasificarlo como un pacto social tácito.

Lq cierto es que con la puesta en práctica de las disposiciones anteriormente citadas, el Brasil se integra al grupo de países que han incorporado a su sistema de relaciones laborales las medidas de concertación so---cial.

La elaboración del Plan tuvo la finalidad de contener la inflación - elevada. Los autores de dicho Plan llegaron a la conclusión de que se pre

cisaba un tratamiento de choque. Sostenían que solo así se podía romper el ciclo de inercia inflacionaria.

Cuando el plan se puso en marcha, el congelamiento de precios fue visto como el fin de la inflación. Más aún, en una acción que fué presagio de las inconsistencias que acosaron al Plan, se concedió a los trabajadores incrementos salariales de 8 y 15%, justo antes del congelamiento de precios, a pesar de las objeciones del equipo de economistas elaboradores del Plan.

Dos meses después, el Plan Cruzado había reducido en forma drástica la inflación. No obstante los autores del Plan se hallaban preocupados, ya que si no se hacían serios ajustes al Plan terminaría en un desastre. Se decía que el congelamiento de precios estaba provocando un sobrecalentamiento de la demanda y una inflación reprimida. Las alzas en los salarios ayudaron a producir una explosión de la demanda. Mientras, por el lado de la oferta, muchos agricultores y manufactureros no podían obtener utilidades -- ante el congelamiento de precios, por lo cual suspendieron su producción y retiraron sus productos del mercado. La demanda excesiva y la contracción de la oferta pronto se combinaron para crear una aguda escasez. Se pudo -- distinguir todos los síntomas de una economía sobrecalentada y se instaba a una rápida liberalización del congelamiento de precios. Sin embargo no se hizo, ya que el gasto extraordinario impulsó un auge industrial y surgieron nuevos empleos y consumidores.

El Presidente Sarney perdió de vista el objetivo del Plan, ya que solo le interesaba la forma en que se distribuía el ingreso (reforma social).

Todo esto no formaba parte del plan original.

La oferta monetaria creció con rapidez, en gran medida, no hubo control sobre el gasto gubernamental, y el déficit del sector público aumentó hasta alcanzar el 4.5% del PIB.

En noviembre, el Plan logró su primer éxito irrefutable, el partido en el poder ganó las elecciones para el Congreso y las gobernaturas. No obstante, se hacía evidente el sobrecalentamiento de la economía que tuvo grandes repercusiones en el enorme excedente comercial, vital para el pago de los intereses de su deuda externa, se evaporaba a medida que las exportaciones eran desviadas hacia el mercado interno y las importaciones eran absorbidas, por tanto las reservas disminuyeron.

Los autores del Plan buscaban la desactivación del disparador automático que elevaría los salarios tan pronto la inflación llegara al 60%, pero el mismo Presidente se opuso a ello. En vez de esto, el gobierno impuso enormes aumentos a los impuestos indirectos y a las tarifas de las empresas del servicio público, e hicieron un intento para cubrir su efecto sobre la inflación al modificar la canasta de productos básicos sobre la cual se calculaba ésta.

Los creadores del Plan consideran que pudo haber funcionado, si el congelamiento de precios hubiera sido menor y si se hubiera adoptado medidas más austeras.

Como resultado, el Plan condujo a desórdenes debidos a la escasez de oferta frente a una demanda creciente, desplome del ahorro y la inversión y

un deterioro en la cuenta corriente. El superávit comercial que ascendía a más de 12 000 millones de dólares, del que se dependía para pagar el servicio de la deuda externa, se redujo a menos de 1.000 millones de dólares --- anuales.

En resumen, Brasil regresó a su situación anterior al establecimiento del Plan de estabilización. Los brasileños vuelven a la amargura después - de haber vivido unos meses de euforia en los que gozaron de aumentos en el poder adquisitivo brindando por el Plan, pero que han sido dilapidados en - pocas semanas de iniciado 1987.

ARGENTINA

Argentina implantó el Plan Austral, debido a una tendencia de estanca- miento y de alta inflación, llegando ésta a mediados de 1985 al ritmo en -- que los precios crecían al 1% diario.

El proceso inflacionario de los años ochentas respondió a intensas -- presiones que actuaron tanto a través de las políticas monetaria y fiscal- como al sistema de precios. El primer impulso ascendente se originó en las devaluaciones que trataron de atenuar la crisis de la balanza de pagos, la - devaluación real y el ajuste de la balanza comercial se acompañaron en 1981 y 1982 con caídas en los salarios reales y el nivel de actividad.

Ante la situación de gravedad que se vivía, el gobierno buscó actuar directamente sobre costo y precios y desacelerar simultáneamente la deman-

da agregada y las expectativas a través de medidas fiscales, monetarias y de políticas de ingresos, unidas a un sistema de corrección de los contratos de deuda (vinculado con el cambio en el signo monetario) cuyo objetivo fue evitar bruscas transferencias de riqueza.

Por lo anterior se implementó el Plan Austral el 14 de junio de 1985, que se estructuraba sobre el ciclo de una inflación inercial, la cual era -- provocada por la propia inflación pasada, es decir por los cambios en los precios relativos clave, como lo son los salarios, tarifas públicas y tipo de cambio, los cuales eran determinados por los incrementos de sus precios pasados. Esto se reflejó notablemente en los índices inflacionarios que se registraron en 1983 a una tasa de crecimiento anual de 343.8%, creciendo al siguiente año a un ritmo del 626.7% hasta alcanzar en 1985 su tasa máxima de 672.2%; en relación al salario real se deterioró notablemente debido a la alta inflación.

En general lo que intentó el programa de estabilización de Argentina fue:

- 1) Habría el congelamiento general de precios, salarios, tarifas públicas y tipo de cambio.
- 2) El déficit se reduciría fuertemente y el Banco Central suspendería al otorgamiento de crédito al tesoro.
- 3) Se cambiaría la denominación de la moneda, con el régimen de conversión al nuevo signo (Austral) de las deudas originalmente pactadas en pesos.

El congelamiento generalizado se utilizó como un instrumento para atacar la inercia inflacionaria y como medio para coordinar la estabilización del conjunto de los precios. En principio, quedarían congelados todos los precios, tanto públicos como privados, con la excepción de los precios de productos primarios de oferta muy fluctuantes, para los que se definiría -- márgenes de comercialización; en el caso de los salarios, éstos quedarían -- fijos, una vez incorporado el aumento del 22.6% que correspondía según el -- sistema de ajustes aplicado anteriormente.

Dentro de los efectos iniciales se logró percibir una significativa -- disminución de la tasa de inflación, pasando del 30.5% en junio de 1985 al 6.2% en julio, es decir que el plan logró un ajuste inmediato. Esto fué la causa del quiebre de la situación financiera ya que con las bajas tasas de interés libre, el volumen de la renovación de depósitos fué marcadamente inferior.

En lo referente a los precios, su baja se debió a una reducción en -- las ventas, al no producir un incremento en los precios el consumidor tendió a postergar sus compras, esto presionó a una reducción a la producción.

Los precios se vinieron recuperando a partir de la implantación del -- plan aunque se siguieron aumentando a menor ritmo. Paralelamente a los precios los salarios reales se siguieron afectando negativamente a causa de su ponderación en base a la inflación del mes (el poder de compra del salario disminuye cuando la inflación se acelera), ello implicó que el salario de-- creciera debido al crecimiento de la inflación a partir de noviembre de --

1985.

En lo que atañe a la situación fiscal ésta logró reestablecerse donde de un déficit fiscal del 7.8% (respecto al PIB), logró contraerse al 2.5% para 1986.

La actividad industrial mostró en un inicio de plan, una importante recuperación a pesar de la elevada tasa de interés real, no lográndose mantener pasando de 12.9% PIB, en el último trimestre de 1985 a 4.3% PIB en el primero de 1986.

El plan austral no dió los resultados que se esperaban de él, y que se utilizó con fines políticos, para exaltar a un pueblo en vísperas de elecciones.

MEXICO

El comportamiento de los precios para 1987 en la economía mexicana es de los rasgos más preocupantes en los últimos años; la tasa de inflación para noviembre mostraba un crecimiento de 7.9% alcanzando una tasa anualizada con respecto a 1986 de 143%, cifra por demás alta.

Dentro de los factores explicativos de tal comportamiento se encuentran los incrementos del salario mínimo, una devaluación acumulada de la paridad controlada, manteniendo un nivel alto en cuanto a las expectativas inflacionarias. Por el lado de los precios al productor estos también han

mostrado síntomas crecientes, lo que acarrea un incremento en los precios - al consumidor, presionando hacia una inflación de costo de producción.

Ante tal situación, se estableció y concertó el Pacto de Solidaridad-Económica cuyo propósito central es detener la carrera desatada de los precios, armonizar los intereses de grupo a través de la concertación y hacer un esfuerzo para coordinarlos. La estrategia del PSE ataca a la inflación en dos frentes: con una corrección adicional de las cuentas del gobierno y, armonizando los aumentos de precios y salarios la inercia inflacionaria. -- Esta estrategia, se apoya en la participación concertada y especificada de cada uno de los sectores revisando a la baja sus previsiones inflacionarias y actuando en consecuencia al fijar sus precios.

De esta manera con el PSE se pretende atacar las causas a través de la corrección de las desviaciones provenientes del excesivo déficit público, lo que a su vez genera un monto mucho más importante de deuda interna del sector público, y este a su vez empuja a las tasas de interés, presionando esto a los precios, provocando desinversión y por lo tanto un proceso inflacionario severo, en el que se ve obviamente baja de la oferta y -- exceso de circulante, por lo tanto índices crecientes de precios.

El programa tiene dos fases en el tiempo, la primera es una fase de corrección con costos inflacionarios inevitables y la segunda, es una fase de desinflación concertada y sostenida.

En la primera se requiere de una corrección drástica y efectiva de las cuentas públicas, aumentando ingresos y reduciendo gastos; esta corrección

ción explica los recortes al gasto público que se hicieron a principio de año y el aumento de precios y tarifas del sector público. Estos precios permanecerán fijos hasta el primer día de marzo y a partir de entonces se ajustarán gradualmente.

En esta primera fase el salario se ajustaría en 38% acumulando entre el 15 de diciembre y el primero de enero, permaneciendo constante hasta el primero de marzo. El tipo de cambio controlado después del ajuste del 22% realizado el 14 de diciembre, permanecerá lo más estable posible hasta marzo. La disminución de los impuestos a la importación permitirá que la competencia externa regule la evolución de los precios internos.

Esta parte constituye la médula del PSE para frenar la escalada inflacionaria, para lo cual se siguió la siguiente estrategia: el gasto público disminuirá en proporción de 1.5% en relación del PIB y así disminuir su participación de 22.5%, por otro lado se venderán las empresas paraestatales que no sean prioritarias, con lo cual se obtendrá liquidez por la venta de activos. Por otra parte habrá una severa contracción del crédito equivalente al 90%, es decir, solo quedarían recursos para que los bancos de primer piso apoyen con su parte proporcional a los créditos de la banca de desarrollo y esto con prioridades, a saber: comercio exterior y el campo; esta medida tiene implicaciones tanto positivas como negativas dentro de las cuales mencionaremos algunas:

Se restringe un importante flujo de dinero de la circulación, como una medida anti-inflacionaria; también se financía el sector público a un costo

menor que si lo hiciera a través del mercado.

Con un proceso inflacionario tan elevado, las empresas pueden sufrir un proceso de descapitalización que puede ser irreversible, por lo tanto el crédito juega un papel fundamental en la recapitalización, independientemente de una práctica comercial de precios aceptada. Otra implicación negativa es que esos recursos deben tener recursos productivos y no para saldar cuentas de gasto corriente del sector público, con lo cual ese dinero es más inflacionario.

Por lo anterior esta medida debe ser a corto plazo, ya que de otra manera no solo continúa la elevación de precios, sino que hay riesgo de -- una descapitalización masiva del aparato productivo. Lo anterior es independiente del costo del dinero que si está en un precio elevado, el mercado no podrá absorber este costo, debido al bajo poder adquisitivo del dinero, sobre todo de la clase trabajadora.

Otra medida importante es sanear financieramente las empresas paraestatales, por la vía de la revisión de precios y tarifas, con el fin de -- reducir sus números rojos y así también disminuir el monto de los subsidi-- dios.

A continuación presentaremos la finalidad perseguida por cada variable en pequeños cuadros, esto es:

POLITICA

Reducción del gasto público

OBJETIVOS

Reducir el nivel de déficit presupuestal.

Reestructuración crediticia

Reducir el monto de circulante y el índice de velocidad de circulación del dinero.

Ajustar precios y tarifas del sector paraestatal.

Proporcionar salud financiera a estos organismos y por lo tanto disminuir o eliminar subsidios.

Venta de paraestatales no prioritarias

Eliminar ineficiencias de algunas empresas reprivatizando la economía.

Campana de fiscalización intensiva y permanente

Disminuir el déficit presupuestal a través del incremento de recursos fiscales.

PLAZO

EFFECTO ESPERADO

Corto y mediano

Disminuir el nivel de endeudamiento interno del sector público.

Corto

Disminuir la presión sobre los precios causados por el exceso de circulante.

Corto y mediano

Ajustar el gasto público para reducir el nivel de endeudamiento interno.

Corto y mediano

Recuperar capital eliminando subsidios y dar confianza al sector empresarial.

Permanente

Sanear el gasto público a través de recursos fiscales.

Corto y mediano

Disminuir las partidas de gasto corriente no productivo para sanear el gasto público.

CONCLUSIONES

1.- Con el advenimiento de la Revolución Industrial, se inicia una época decisiva en la historia del trabajo, el desarrollo de grandes industrias va acompañado por el surgimiento de la clase obrera pero, a su vez la explotación del hombre por el hombre alcanza su más alto grado de deshumanización. Los obreros vivieron en sus inicios una situación muy difícil, apoyada por la apología del liberalismo económico que trajo como consecuencia; malas condiciones en las fábricas, excesiva duración de la jornada de trabajo, inseguridad en el empleo, salarios insuficientes, desamparo absoluto ante las enfermedades, el paro y la vejez, explotación inícuca del trabajo de mujeres y niños; todo ello derivado de los principios de una economía, que en su afán de lucro poco le importaba el ser humano.

2.- La historia del derecho del trabajo, se puede dividir en 3 etapas: La 1a. la edad heroica que corresponde a la lucha sindical, de huelga y negociación y contratación colectiva, esta época terminó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical que constituye la segunda época que es la era de la tolerancia, en esta época no puede fijarse una fecha, ya que varía de país a país. La tercera etapa es el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria.

3.- El origen de la propiedad privada originó la explotación del hombre por el hombre, de los detentadores de la tierra y la riqueza que ex-

plotan a quien les trabaja, que son los desposeídos.

4.- Las crisis económicas que ha padecido la humanidad han servido para que tomaran conciencia de su condición infrahumana, se unieran y lucharan para alcanzar mejores salarios y condiciones de trabajo que se ha logrado a través del reconocimiento de los sindicatos, la huelga y la contra- -- tación colectiva, y de este modo mejorar constantemente los niveles de vida de los trabajadores.

5.- Existe una unidad indisoluble del derecho colectivo del trabajo, que se integra con instituciones que se diferencian entre si, pero que se necesitan una de la otra, para alcanzar sus finalidades. Las instituciones que conforman el derecho colectivo son la sindicación, la negociación colec -- tiva y la huelga.

6.- El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, -- finalidad que se conquista y se palpa con mayor claridad en los Contratos -- Colectivos de Trabajo.

7.- El fin principal de la negociación colectiva es la consecución -- del estado de paz en el trabajo entre los interesados, para el desenvolvi- -- miento pacífico de las relaciones de trabajo y de la economía.

8.- El Derecho del Trabajo creó un conjunto de normas nuevas, --- haciendo a un lado las tradicionales fuentes del derecho y creando fuentes jurídicas de clase, que rompieron con el dogma de la omnipotencia de la -- ley. Las formas de creación del derecho, que se presentan sólo en el dere -- cho laboral son: El Contrato Colectivo Ordinario, el Contrato-Ley y la --

Sentencia Colectiva.

9.- Los Contratos Colectivos se componen de cuatro elementos: a) Las disposiciones accidentales o transitorias b) La envoltura protectora- c) El núcleo que es el elemento normativo, y d) El elemento obligacional.

10.- El elemento normativo es la parte del Contrato Colectivo que de termina la existencia de su ser, ya que si faltare, no sería contrato, --- sino simples pactos entre el sindicato obrero y el empresario. La determi nación de los salarios es vital dentro de este elemento y ocupa el primer lugar en la jerarquía de las condiciones de trabajo.

11.- En nuestro derecho mexicano, las partes de un contrato colectivo pueden ser uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.

12.- El artículo 387 de la L.F.T establece la obligación patronal de celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo si el sindicato de la empresa se lo solicita, si se niega podrán ejercitar el derecho de huelga. Básicamen te este artículo implica que los patrones están obligados a discutir y --- aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo.

13.- La convención colectiva exige que tenga la forma escrita de --- acuerdo con el artículo 390 de la L.F.T, así como se debe de depositar para que surta sus efectos.

14.- El Contrato Colectivo de Trabajo es una institución dinámica de bido a que a través de él, la clase trabajadora organizada en sindicatos, - se encuentra en constante lucha por obtener mejores condiciones de vida pa

ra la clase proletaria. La dinámica de los contratos colectivos no tiene sentido si no se considera la dimensión de su ejercicio. Tal ejercicio se mide por sus efectos objetivos en la mejoría de las condiciones de trabajo en una empresa, que transforma las condiciones de trabajo en una empresa en forma más rápida y eficaz.

15.- En las relaciones que se dan entre el sindicato y la empresa para establecer condiciones de trabajo se da un equilibrio entre las -- dos partes, del cual resultarán condiciones más justas para los trabajadores.

16.- La revisión es un procedimiento de reestudio y modificación - de las cláusulas de las convenciones colectivas cuyo objeto es conservar - la vida del contrato, modificándolo por si hubo un desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, y de ser posible, mejorarlo, lo que le da la característica al contrato de adaptarse a las circunstancias que surgen.

17.- Existe la revisión convencional y la revisión obligatoria; la primera permite al sindicato y al empresario en cualquier tiempo, revisar los aspectos que consideren convenientes, la revisión se efectuará antes - del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria; la revisión obligatoria - es un procedimiento que debe realizarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Dentro de la revisión obligatoria se encuentran la revisión general que es cada dos años y la revisión parcial que es cada año.

18.- La crisis es un fenómeno económico relacionado íntimamente con

los factores de la producción y que aparece periódicamente en la actualidad económica.

Las fases de la crisis son: Ascendente, auge, descendente, crisis.

En este período la clase trabajadora carece de lo más indispensable y sus necesidades no pueden ser satisfechas, durante la crisis, la clase obrera se ve privada de una parte considerable de sus conquistas, arrancadas en su lucha contra los capitalistas.

19.- La política económica es todo plan o medida por la cual el Estado u otra corporación de Derecho Público, se propone influir de manera directa o inmediata en las actividades económicas, con el objetivo de remediar situaciones críticas en ese aspecto y con la finalidad máxima de promover el bienestar material colectivo.

Dentro de las políticas económicas se encuentran: La Política de Pienno Empleo, política anticíclica, política del trabajo, política social, política monetaria, política de precios.

20.- En estos tiempos difíciles, la tarea de los sindicatos consiste en revisar sus formas tradicionales de lucha, con la finalidad de buscar modos de actuación eficaces ante la realidad actual y el futuro inmediato de gravedad económica. Hoy se ha dudado de la capacidad de respuesta del derecho del trabajo, para superar las crisis; lo cierto es que el derecho del trabajo, a fin de conservarse útil y actuante, debe atender a los nuevos signos de los tiempos.

21.- El papel de las autoridades es particularmente importante, por

que se hallan en posición de inducir a cooperar a los intereses antagónicos, ya que la cooperación entre los diferentes sectores que integran un país, es fundamental para combatir las crisis económicas y poder sacar a un país adelante, esta cooperación se ha manifestado en la concertación social.

22.- Los principales efectos de la crisis son la inflación y el desempleo, por lo que es necesario una serie de vinculaciones entre el gobierno, los sindicatos y los trabajadores y las organizaciones empresariales para alcanzar un equilibrio en la economía.

23.- La Concertación Social exige para su cumplimiento eficaz, la proporcionalidad de las cargas impuestas y la auténtica representación de los sectores concurrentes.

24.- La Concertación Social que es una negociación colectiva al más alto nivel, consideramos debiera ser regulada jurídicamente en nuestra Ley Federal del Trabajo.

25.- Las Concertaciones Sociales son convenios en que las organizaciones sindicales más representativas de un país acuerdan con las agrupaciones patronales preponderantes el establecimiento de parámetros en las condiciones de trabajo y en los aspectos de seguridad social, a los cuales se sujetaran las negociaciones colectivas.

26.- Para que una Concertación Social resulte favorable, lo básico es que exista una conciencia plena de lo que se pretende alcanzar, con una voluntad férrea de alcanzar los objetivos que se pretenden, que es vencer

a una época de crisis económica que a todos perjudica, basados en una auténtica representación de cada sector y comprometiéndose a seguir las normas - que se establezcan y que resulten ser equitativas, proporcionales las responsabilidades, así como los sacrificios sociales y económicos.

27.- Varios países latinoamericanos han implantado Concertación Social como es Brasil con el Plan Cruzado en 1986 y Argentina con el Plan Austral en 1985, estos pactos sólo funcionaron como estrategia en vísperas de elecciones, pero en su función de atacar la crisis fallaron.

28.- México adoptó la medida de la Concertación Social a través del Pacto de Solidaridad Económica que ha funcionado a lo largo de 1988 en la - que han participado el sector obrero, empresarial y el gobierno. Esperamos que no funcione como política para atraer simpatizantes para ganar las elecciones y México salga adelante de la crisis que agobia a la clase trabajadora principalmente.

BIBLIOGRAFIA

- 1 ALONSO García Manuel. DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta edición. Barcelona, 1973.
- 2 ASTUDILLO Ursúa Pedro. LECCIONES DE HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO. Segunda edición. Ediciones U.N.A.M. México, 1980.
- 3 BARAJAS Montes de Oca Santiago. LA HUELGA. Ediciones U.N.A.M. México, 1983,
- 4 BEJARANO Sánchez Manuel. OBLIGACIONES CIVILES. Tercera Edición. Editorial Harla. México 1984.
- 5 BUENO Magano Octavio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, volumen III. Sao Paulo. Editorial L.T.R.
- 6 CABANELLAS Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, tomo II. Bibliográfica Omeba. Editores Libreros. Buenos Aires, 1968.
- 7 CABANELLAS Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL, tomo III. Ediciones el Grafico. Buenos Aires, 1949.
- 8 CABANELLAS Guillermo y ALCALA ZAMORA y Castillo Luis. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL, tomo II, tercera edición. Editorial Helias ta S.R.L. Buenos Aires.
- 9 CASTORENA Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Sexta edición. Fuentes Impresores. México, 1973.
- 10 CAVAZOS Flores Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Cuarta edición. Editorial Trillas. México, 1985.
- 11 CAVAZOS Flores Baltasar. (Coordinador) EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. Editorial Trillas. México, 1981.

- 12 CHAMBERLAIN Neil W. EL SECTOR LABORAL I. Traducción de Jorge Calpinto. Editora Argentina. Buenos Aires, 1972.
- 13 DE BUEN Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II, quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1983.
- 14 DE BUEN Lozano Néstor. LA DECADENCIA DEL CONTRATO. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1986.
- 15 DE FERRARI Francisco. DERECHO DEL TRABAJO, volumen IV, segunda edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1974.
- 16 DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I y Tomo II, novena edición. Editorial Porrúa. México, 1984.
- 17 DIAZ DE LEON Sagaón Marco Antonio. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Textos Universitarios, S. A. México, 1981.
- 18 DOMINGUEZ Vargas Sergio. TEORIA ECONOMICA. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1972.
- 19 EINZIG Paul. LA CRISIS ECONOMICA MUNDIAL. Traducción de Luis. A. Vigil. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1933.
- 20 ENGELS Friedrich. EL ORIGEN DE LA FAMILIA, PROPIEDAD PRIVADA Y ESTADO. Editorial Sarpe. Madrid, 1983.
- 21 FERNANDEZ Frutos Rafael. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LAS ESTADISTICAS SALARIALES. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo. Madrid, 1979.
- 22 GARCIA Mýnes Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Trigésimo segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1980.

- 23 GOMES Orlando, GOTTSCHALK Elson. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. -- Traducido por Miguel Bermúdez. Volumen II. Cardenas Editor. México, 1979.
- 24 GUERRERO Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Onceava edición.- Editorial Porrúa. México, 1980.
- 25 HUECK Alfred y NIPPERDEY H. C. COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO. - Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963.
- 26 KASKEL Walter, DERSCH Hermann. DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta edición- Roque Depalma editorial. Buenos Aires, 1961.
- 27 KROTOSCHIN Ernesto. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Segunda - edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1968.
- 28 KROTOSCHIN Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, volumen I, cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1981.
- 29 LOWENSTEIN Karl. TEORIA DE LA CONSTITUCION. Tercera edición. Editorial Ariel. Barcelona España, 1983.
- 30 NIKITIN P. ECONOMIA POLITICA. Traducción de L. Valdov. Segunda edición. Ediciones en Lenguas Extranjeras.
- 31 PAZOS Luis. CIENCIA Y TEORIA ECONOMICA. Sexta edición. Editorial - Diana. México, 1980.
- 32 RANGEL Couto Hugo. LA TEORIA ECONOMICA Y EL DERECHO. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1979.
- 33 REICHEL Hans y WLOTZKE Otfried. LA POLITICA SOCIAL EN ALEMANIA. Publicación del Ministerio Federal del Trabajo y Orden Social.

- 34 ROJINA Villegas Rafael. COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, tomo I, vigésima Edición. editorial Porrúa. México, 1984.
- 35 RUIZ DE CHAVEZ Arturo. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1979.
- 36 RUPRECHT Alfredo J. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Ediciones --- U.N.A.M. México, 1980
- 37 SERRA Rojas Andrés. DERECHO ECONOMICO. Editorial Porrúa. México, -- 1981.
- 38 TRUEBA Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Sexta edición. -- Editorial Porrúa. México, 1981.

OTRAS FUENTES

LA CONCERTACION SOCIAL EN AMERICA LATINA. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, número 6. México, septiembre-diciembre -- 1987.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO SALVAT. Volumen 22. Barcelona, 1985

LEGISLACION

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. - Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1985.
- 2 Ley Federal del Trabajo. Séptima Edición. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1986.