

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

FACULTAD DE DERECHO

**LA TEORIA INTEGRAL Y LOS ALCANCES
JURIDICO, SOCIAL Y HUMANO DE LOS
ARTICULOS 387, 154 Y 395 PRIMER
PARRAFO DE LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

REGINALDO LOPEZ PEREZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

La presente tesis fue elaborada en el -
Seminario de Derecho del Trabajo y --
de la Previsión Social, de la Facul- -
tad de Derecho de la Universidad Na-
cional Autónoma de México, y dirigi-
da por el Sr. Licenciado y Doctor -
Don ALBERTO TRUEBA URBINA, Direc-
tor del Seminario.

Al Sr. Licenciado Don.
JOAQUIN ORTEGA ARENAS
Expresándole mi agradecimien-
to, por sus valiosas indicacio-
nes y sobre todo por haber --
despertado en mi la inquietud
y el deseo de comprender los-
problemas sociales.

A MIS PADRES

DON JESUS LOPEZ ZAVALA y
DOÑA GRACIA PEREZ DE LOPEZ
por sus incontables sacrificios, abnegación y comprensión que me han brindado, y que han hecho posible la realización de este tan esperado momento, y a quienes todo debo.

A MIS HERMANOS:

Manuel, Angelina, Hilda Elisa,
Guillermo, Alicia, Bertha, Lidia y Ramiro.
singular y excelsa expresión de solidaridad quienes con su ayuda y estímulo han hecho posible alcanzar esta meta.

A MIS SOBRINITOS:

Con la seguridad de que el futuro les concederá el éxito.

A MI ESPOSA

SRA. GRACIELA SALINAS DE LOPEZ

Quien con su abnegación y cariño, ha sido fuente de inspiración y estímulo - para la realización de este pequeño - trabajo.

A MIS HIJOS

EDUARDO Y MYRNA

Con la esperanza y la fé de que llegarán a la meta de la superación y el éxito.

**Por sus enseñanzas con admiración
y respeto,**

A MIS MAESTROS



**Por los lazos indisolubles de amis
tad que nos unen:**

A MIS AMIGOS,

A MANERA DE PROLOGO

Los alcances de la Teoría integral del Derecho moderno no del trabajo, sostenida por nuestro distinguido maestro Dr. Don Alberto Trueba Urbina, manifestado en sus obras, pláticas de datos y documentos históricos, y Jurídicas, cúmulo de ideas redentoras y reivindicadoras de los económicamente débiles sea trabajadores; obras que están impregnadas del espíritu paternalista y reivindicador de nuestros Constituyentes de 1826, que de su lectura se obtiene de inmediato, que sólo se obtiene con el fin de tener una íntima relación con los hechos históricos y jurídicos de la clase trabajadora, comprendiendo que el trabajo es la base de la existencia social y económica de los pueblos, y que por lo tanto los derechos y deberes de ambos se refieren a la misma base social y económica. Este es el espíritu que anima a los autores de esta obra, que se propone ser un libro de consulta para los estudiantes de la carrera de Derecho y para los interesados en el estudio de la Teoría integral del Derecho moderno, y que se propone ser un libro de consulta para los estudiantes de la carrera de Derecho y para los interesados en el estudio de la Teoría integral del Derecho moderno.

importante problema social de la humanidad; la explotación de -
nuestros hermanos los trabajadores, y principalmente los de nues-
tra patria y en segundo lugar; el que este modesto ensayo en el -
que pretendemos aplicar los alcances de la teoría integral, desde
el punto de vista jurídico social y humano de los artículos 387, -
154 y 395 primer párrafo, contribuyan aunque sea en mínima par-
te, a propagar las enseñanzas que encierra la teoría integral, pa-
ra que los opositores de ésta, la comprendan, la respeten y la di-
vulguen, puesto que en ella se encierran los principios reivindi-
cadores y proteccionistas de la clase trabajadora.

Por último no quisiera concluir estas breves líneas sin-
antes expresar mi sincero agradecimiento a todos mis maestros, -
quienes con sus enseñanzas han hecho posible, la adquisición de
los conocimientos que al través de mis años de estudiante adqui-
rí y que sin duda son la base que me ha ayudado en la compren-
sión de los fenómenos jurídicos, tanto en la teoría como en el --
ejercicio de la profesión. A todos ellos; mi gratitud y mi más -
sincero agradecimiento.

CAPITULADO

PRIMERA PARTE

- Capítulo I.--- ANTECEDENTES DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.
- Capítulo II.-- LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO.
- Capítulo III.- ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO-DE TRABAJO.

SEGUNDA PARTE

- Capítulo IV.-- LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO - COLECTIVO.
- Capítulo V.-- EL CONTENIDO FORMAL Y MATERIAL DEL CONTRATO COLECTIVO.
- Capítulo VI.-- LA ASOCIACION SINDICAL
- Capítulo VII.-- LA HUELGA.

TERCERA PARTE

- Capítulo VIII.- LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- Capítulo IX.-- EL CONTRATO COLECTIVO EN NUESTRO DERECHO.

CUARTA PARTE

- Capítulo X.--- OBLIGATORIEDAD A FIRMAR EL CONTRATO - COLECTIVO DE TRABAJO.
- Capítulo XI.-- INTERPRETACION DEL ARTICULO 387, DE LA - NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Capítulo XII.-- INTERPRETACION DEL ARTICULO 154 DE LA -
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Capítulo XIII.-- INTERPRETACION DEL ARTICULO 395, PRIMER
PARRAFO, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL - -
TRABAJO.

CONCLUSIONES.

PRIMERA PARTE.

CAP. I.- ANTECEDENTES DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.

CAP. II.- LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO.

CAP. III.- ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES. -

Tomando en consideración que el hombre es un animal social que busca la unión con seres de su misma especie para lograr una mejor defensa de sus intereses, los antecedentes más remotos de las Asociaciones Profesionales y de cualquier asociación lo constituye sin lugar a duda la Familia. Ya Aristóteles hacía mención del instinto de unión del hombre, refiriéndose a él como Zoom Politikon.

CABANELLAS (1) manifiesta: "El origen de los colegios y corporaciones de oficios, en sus remotos antecedentes, se pierden en la historia, en el curso de la cual, las asociaciones de artesanos con distintos nombres y caracteres van formalizándose hasta obtener su sanción en leyes y aparecen definidas como tales asociaciones". Sin pretender polemizar en este pequeño -

(1).- Guillermo Gabanellas. Derecho Sindical y Cooperativo
T. I. P230.

trabajo quienes fueron primero en el devenir de la historia, los Gremios, los Estamentos o las Cofradías, estimamos con SELIG PERLAM (1.), QUE EL ANTECEDENTE MAS REMOTO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, lo constituyen los antiguos Gremios y dentro de estos el RIGTH OF LOTE.

Los Gremios aparecen en el Siglo XIV, en un principio los componían solamente los Maestros y los Aprendices, intempesivamente cobraron un auge inusitado, encontrándose posteriormente dentro del Gremio a los Compañeros quienes con el transcurso del tiempo, y una vez que hubiesen llenado ciertos requisitos, y haber cumplido con lo establecido por el Gremio, deberían de convertirse en maestros; podemos señalar también como causas generadoras del auge de los gremios; las ventajas, facilidades y prerrogativas que brindaban a sus agremiados, debido al "comunismo de las oportunidades", para utilizar la expresión de Selig (2) En donde el hermano ayudando al hermano es como una --

(1) Selig Perlam. Teoría de Movimiento Obrero P. 288

(2) Selig.- Ob. cit-p. 288

ciudad fuerte. Estas corporaciones empezaron a declinar en las postrimerías del siglo XV.

Las revoluciones industriales en un principio y económicas posteriormente, que se gestaron en la Europa de aquél entonces hicieron desaparecer a los gremios y corporaciones para dar paso al nacimiento de la Asociación Sindical, resultante lógica del agrupamiento de muchos núcleos de trabajadores unidos para la protección y defensa de sus intereses.

Desde luego la Asociación Profesional así concebida, tropezó en sus comienzos con grandes dificultades, ya que la abolición de los grandes gremios necesariamente afectó a las primeras organizaciones de tipo sindical. Así en Francia al prohibirse por medio del decreto de TURGOT los gremios y posteriormente al disolverlos definitivamente la ley CHAPELIER, produce consecuencias en la asamblea Constituyente Francesa que por ley de 14 de Agosto de 1791 transcrita por CABANELLAS (1) determinaba: -

(1) Cabanellas. ob. cit. p. 122.

"Siendo una de las bases de la Constitución Francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y de ninguna forma que sea. Los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y los demás de un arte u oficio no podrán cuando se reúnan, nombrar presidente ni secretario, ni síndico, ni tener registro, ni tener acuerdos ni deliberaciones, ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes... Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos tendientes a rechazar o fijar, de común concierto, un precio de terminado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, las dichas deliberaciones y convenios serán declarados anticonstitucionales y atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre".

La fórmula liberal que pregonaba Francia en aquél entonces "Laissez Faire, Laissez passer" resultaba con la anterior

reglamentación tan solo un mito ya que el Estado con el pretexto de garantizar dicha fórmula intervenía precisamente negando dicha autonomía, al no permitir a los trabajadores agruparse y formar asociaciones profesionales.

En la época en que tratamos en los países del viejo continente, florecía en todo su esplendor la idea liberal e individualista aplicada al derecho del trabajo, cuya reglamentación estaba incluida en la Legislación Civil de casi todas las reglamentaciones legales Europeas. Estos países consideraron que al abolir los viejos y perjudiciales gremios y dejar al libre juego de la oferta y la demanda la prestación de un trabajo personal se acabaría con la miseria y el desempleo y se daría un gran impulso a la industria, estas medidas dieron como consecuencia el advenimiento de la Revolución Industrial.

Sin embargo, esta reglamentación del trabajo de la Época Liberal no produjo el resultado previsto, por el contrario el progreso de la maquinaria dentro de la Industria y la concentra--

ción del Capital en pocas manos, se transformó en una proletarianización de los hombres y la división de la Sociedad en dos clases cada día más distantes una de la otra, el abismo que separó a las clases hizo nacer en los trabajadores la conciencia de la injusticia que padecían la mayoría de los hombres, lo que a su vez trajo como consecuencia la unión de los trabajadores.

Inglaterra, lugar donde se realizó la primera Revolución Industrial, vió registrarse asimismo la primera lucha directa de la clase obrera por defenderse y arrancarle al Estado sus derechos. Al aparecer las primeras máquinas en Inglaterra fueron desplazados miles y miles de trabajadores, los que ante esta circunstancia se unieron destruyendo las máquinas y quemando las fábricas.

El Gobierno Inglés contestó con leyes, como la dictada en el año 1769, en contra de los asaltos a máquinas y fábricas, castigando tales actos severamente, incluso con la muerte, según leyes dictadas en el año de 1812. Esta pugna entre miles de in--

gleses desplazados y el Estado Inglés, pugna que principió en el Siglo XVII, y cobró caractéres propios en el Siglo XIX, fue el origen directo de la Asociación Sindical. Así es en efecto, la lucha heroica sostenida por los obreros Ingleses para que el Gobierno reconociera sus "trade Union" culminó con el triunfo de la clase obrera cuando el parlamento reconoció el derecho de Asociación en el año de 1824.

No obstante dicho triunfo de la clase obrera, la burguesía Inglesa aprovechó mejor todos los beneficios de esta conquista, haciendo casi nugatorios los derechos de los obreros. Ante esta situación nace en el año de 1839 en Londres la organización conocida como "Los Cartistas", la que luchó denodadamente en beneficio de los trabajadores.

La lucha sostenida por esta agrupación, poco pudo hacer por el obrero Inglés, ya que sus dos grandes intentos de lucha: La Huelga General que pretendió ser llamada del "Mes Santo" y el intento para realizar un Mítin gigante en el año de 1848, fracasó

ron debido a la diversidad de opiniones entre sus líderes y a la falta de preparación de estos mítines.

Así quedó paralizada hacia la mitad del Siglo XIX la lucha de los obreros Ingleses por la libertad de Asociación Sindical; pero la semilla estaba sembrada la que tarde o temprano tendría que dar los frutos esperados, y éstos se recogieron hacia el último cuarto del Siglo XIX, cuando la marcha pujante de las "Trade -- Unions" se hizo incontenible y se logró el reconocimiento de sus derechos por leyes de 1871, 1875 y 1876, constituyendo la más sorprendente de las conquistas de los obreros ingleses, la firma del primer contrato Colectivo de trabajo, en el año de 1872, contrato que firmaron los trabajadores de la lana.

En Francia, la Revolución Industrial se precipitó precisamente hacia la mitad del siglo XIX, en el año de 1848, aún cuando desde la restauración de la casa de Borbón en el año de 1815, ya se dejaban aparecer conspiraciones y complots y se formaban Organizaciones secretas de trabajadores. La miseria que abrumaba al pue

blo Francés, derivada del Liberalismo que proclamó la Revolución de 1789, aunada a la Industrialización y fortalecidas ambas causas por la corriente Doctrinaria conocida como SOCIALISMO UTOPI- CO pregonado por ROBERT OWEN, SAINT SIMON, PROUDHOM, LOUIS BLANC, etc., quienes dieron origen a la Revolución Social de 1848 que estableció la República.

La clase Trabajadora Francesa hambrienta y sedienta de justicia, se lanzó con el fusil en la mano para arrancarle a la Burgesía los Derechos que le correspondían, soñando con los "Utópicos" y enardecida por la lectura del Manifiesto Comunista, que vió la luz precisamente en el Año de 1848 y cuyo contenido era para - los Obreros Franceses, la idea redentora y salvadora que acabaría - con todos sus males.

El proletariado Francés que hizo la Revolución, impuso en el Gabinete provisional a sus Representantes y luchó por el establecimiento del Derecho a Trabajar; abrió los Talleres Nacionales para dar ocupación a miles de desempleados; Creó la Comisión de - -

Luxemburgo, encargada de redactar la Legislación del Trabajo; -
Suprimió los Intermediarios, estableció jornadas de trabajo de -
Diez y Once Horas; y lo más importante LOGRO EL RECONOCI-
MIENTO SIN LIMITACIONES DEL DERECHO DE COALISION, -
que como dice el Doctor Mario de la Cueva (1), "implícitamente
traía consigo la libertad de ASOCIACION Y LA HUELGA".

No obstante, la euforía de la clase Obrera Francesa du-
raría muy poco, los Talleres Nacionales que daban ocupación a -
cerca de cien mil obreros, fracasaron, y esta situación fué aprove-
chada por la clase burguesa para suprimir los Talleres, por consti-
tuir una pesada carga para la naciente República. Los obreros -
Franceses a quienes tanto les había costado ganar esas conquistas,
se revelaron y perdieron en la lucha. Para fines del año 1848, to-
do había terminado. La libertad de Coalición fue suprimida y se -
canceló la libertad de Asociación Profesional restableciéndose nue-
vamente las disposiciones del Código Penal.

(1).- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo P. 33 T. I

A pesar de las prohibiciones que establecían los artículos 414 a 416 del Código Penal antes mencionado, las inquietudes de la clase oprimida en Francia no habían desaparecido. En la clandestinidad la lucha continuaba tímidamente en un principio posteriormente sin rebozo.

Fué así como las Uniones Sindicales crecieron y se fortalecieron, como la Sociedad Tipográfica de París; La Unión de Litógrafos; La Sociedad de Solidaridad de los Obreros del Bronce y al fin en el año de 1871, estalló el movimiento que se conoce como "De la Comuna" que poco a poco fue ganando terreno, hasta culminar con el reconocimiento de la Asociación Sindical en Ley de 1884. Fué entonces cuando se firmaron los contratos colectivos y precisamente se les dió un gran impulso, reconociéndose a los sindicatos, como representantes del interés profesional.

Es en Alemania, durante la segunda mitad del siglo XIX, en donde aparece nuevamente la inquietud obrera que busca por todos los medios su unificación y el reconocimiento de su derecho

de Asociación, fué en Alemania donde encontró mayor eco y repercusión el Manifiesto Comunista, la clase obrera, guiada por LASALLE, se unificó preparándose para la lucha formando en el año de 1863, la Asociación General de Trabajadores Alemanes, agrupación que tuvo gran aceptación entre la clase trabajadora Alemana, por lo que BISMARCK, entonces Canciller de Alemania intentó negociar con Lasalle, sin conseguirlo y a la muerte de éste, expidió un Reglamento sobre el Trabajo en el año de 1869, como resultado de la presión y de la fuerza de la Asociación general de Trabajadores Alemanes, dirigida por Schweitzer, sucesor de Lasalle, así como por el Partido Obrero Social Demócrata, fundado precisamente en este año. En esta reglamentación aún cuando se siguieron los moldes de la escuela liberal, introdujo sin embargo algunos adelantos en materia de intervención estatal, tanto en defensa de los intereses de los trabajadores como de la industria alemana que para esta época cobraba gran auge y competía airoosamente con la industria inglesa. Es preciso hacer mención que en dicha reglamentación se sancionaba negativamente el derecho de asociación profes-

sional y la huelga ya que según se establecía, los trabajadores que se unían y suspendían el trabajo no eran sancionados penalmente -- aún cuando civilmente, el patrón podía despedirlos por faltar a -- sus deberes o no cumplir con sus contratos.

Fué hasta la terminación de la guerra Franco Prusiana -- en el año de 1875, cuando se consiguió la unificación obrero alemana, ya que la asociación general de trabajadores alemanes y el partido obrero social demócrata, formaron uno solo, lo cual trajo como consecuencia la elaboración del célebre programa conocido por PROGRAMA DE GOTHA, cuyo punto medular fué el apartado III, ya que en él se consagraba EL DERECHO ILIMITADO DE -- COALISION, del cual dependía la efectividad de todos los demás. Esto lo comprendió perfectamente Bismark quien ante el peligro -- que dicho programa representaba para la industria alemana, hizo votar la ley de 1878, que se conoce como "Ley Antisocialista", -- por virtud de la cual se disolvieron y prohibieron las asociaciones profesionales aún cuando como una panacea para los obreros, --

creara el Seguro Social para los obreros desempleados y más tarde lo extendiera a enfermedades, accidentes, vejez e invalidez. Pero fué hasta el año de 1890, durante el reinado de Guillermo II, cuando al fin se reconoció de una manera definitiva a los obreros, el derecho de Asociación Profesional entre otras prerrogativas.

CAPITULO II

LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO.

Por lo que respecta a los antecedentes de las Asociaciones Profesionales en México, en virtud del contacto constante de los Conquistadores de la Nueva España, con los habitantes del Viejo Continente, durante la Epoca Colonial encontramos que la situación fué muy similar a la Europea con sus Gremios y Corporaciones de Artesanos. Las primeras disposiciones relativas al Trabajo, aunque no en la forma en que hoy las conocemos, están contenidas en las Leyes de Indias, consideradas como protectoras para los Naturales Conquistados. En estas Leyes, y en algunas Cédulas Reales, dadas durante la Colonia, se encuentran referencias sobre el Salario y la Jornada de Trabajo, sin que podamos hablar de un Derecho del Trabajo propiamente, durante esta época.

Fué dentro de los inicios de la época Independiente, -

donde empiezan a germinar los primeros atisbos de una reglamentación del Derecho del Trabajo, y fué precisamente con los Constituyentes de 1857, cuando se abordó el tema del trabajo y el de -- los derechos y necesidades de los trabajadores, desafortunadamente al elaborar la Constitución del 57, no se logró elevar el trabajo a la categoría con que hoy se le conoce.

Dentro de los constituyentes que destacaron por sus principios y convicciones en defensa de la clase desheredada, brillan con luz propia: VALLARTA, al decir del Dr. Mario de la Cueva - (1), fué el que inició los debates al respecto, al ponerse a discusión el artículo 17 de la Constitución de 1857, que establecía la libertad de Comercio, de industria y de trabajo. Por lo tanto en su debate, el insigne jaliciense, al referirse al trabajo decía: -- "Yo creo señores, que la proclamación del principio de libertad de trabajo llena nuestros deberes de Legisladores Constituyentes.

(1).- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II
P. 93.

No me hago la ilusión de creer que eso basta para curar el mal de que con justicia, lo repito, se queja la comisión; pero opino que el desenvolvimiento de aquél principio, materia de una ley secundaria, y formada conforme a las doctrinas de la ciencia, será capaz de librar al trabajo de las trabas que lo oprimen y que constituyen los abusos de los propietarios" (1). DON IGNACIO RAMIREZ, a quien consideramos por su visionario pensamiento precursor de la justicia social que hoy pregonamos; quien al discutirse en forma integral el proyecto de Constitución, en aquélla memorable sesión del 17 de Julio de 1857, según lo transcriben las crónicas de estos memorables Debates, expresó: "El más grave cargo que hago a la Comisión, es el de haber conservado la Servidumbre de los Jomaleros. El Jomalero es un hombre que a fuerza de continuos y penosos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En sus

(1) Francisco Zarco. Historia del Congreso Constituyente E. -- 1956 P. 708

manos creadoras el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra que está en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la Industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: DONDE QUIERA QUE EXISTE UN VALOR, AHI SE ENCUENTRA LA EFIGIE DEL TRABAJO.

"Pues bien el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fué del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del Derecho Divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el hombre servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra, el Feudalismo de la edad media, y el de Rusia y el de Tierra Caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza, y HOY SE ENCUENTRA ESCLAVO DEL CAPITAL, QUE NO NECESITANDO SINO BREVES HORAS DE SU VIDA, -

ESPECULA HASTA CON SUS MISMOS ALIMENTOS. Antes el -
siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundan-
tes frutos, HOY EL TRABAJADOR ES LA CAÑA QUE SE EXPRI-
ME Y SE ABANDONA. Así es que el grande, el VERDADERO -
PROBLEMA SOCIAL, ES EMANCIPAR A LOS JORNALEROS DE-
LOS CAPITALISTAS: LA RESOLUCION ES MUY SENCILLA Y SE
REDUCE A CONVERTIR EN CAPITAL EL TRABAJO. Esta opera-
ción exigida imperiosamente por la justicia, asegura al jornalero
no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino UN -
DERECHO A DIVIDIR PROPORCIONALMENTE LAS GANANCIAS
CON TODO EMPRESARIO. La Escuela Económica tiene razón -
al proclamar que el capital en numerario, debe producir un rédi-
to como el capital en bienes raíces y en efectos mercantiles; LOS
ECONOMISTAS COMPLETARAN SU OBRA ADELANTANDOSE -
A LAS ASPIRACIONES DEL SOCIALISMO, EL DIA QUE CONCE-
DAN LOS DERECHOS INCUESTIONABLES A UN REDITO, AL -
CAPITAL-TRABAJO. ¡ Sabios Economistas de la Comisión, en va-
no proclamaréis la Soberanía del Pueblo, MIENTRAS PRIVEIS A -

CADA JORNALERO DE TODO EL FRUTO DE SU TRABAJO, y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre su frente. Mientras el trabajador consume sus fondos-bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades-de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el Banco del Pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas, no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano. NO PODRA INSTRUIRSE, NO PODRA EDUCAR A SU FAMILIA, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. EN ESTA FALTA DE ELEMENTOS ENCONTRAREIS EL VERDADERO SECRETO DE - POR QUE VUESTRO SISTEMA MUNICIPAL ES UNA QUIMERA.

"He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado; ningún escrupulo me atormenta. Yo sé bien que, a pesar del engaño y de la opresión muchas naciones han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el ri-

co botín que cada año se dividen los Estados Unidos, conquistado por piratas y conservado por esclavos. No quieren, no, el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre todos los individuos. EL INSTINTO DE LA CONSERVACION PERSONAL, que mueve los labios del niño buscándole alimento, y es el último-despojo que entregamos a la muerte, HE AQUI LA BASE DEL EDIFICIO SOCIAL.

"LA NACION MEXICANA NO PUEDE ORGANIZARSE CON LOS ELEMENTOS DE LA ANTIGUA CIENCIA POLITICA, - porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una Constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en el movimiento ¿A qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta? es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de - caballos o inventa una arma mortífera; FORMEMOS UNA CONSTITUCION QUE SE FUNDE EN EL PRIVILEGIO DE LOS MENES-

TEROSOS, DE LOS IGNORANTES, DE LOS DEBILES, PARA QUE DE ESTE MODO MEJOREMOS NUESTRA RAZA Y PARA QUE EL PODER PUBLICO, NO SEA OTRA COSA MAS QUE LA BENEFICENCIA ORGANIZADA".

Cualquier comentario a esta maravillosa concepción social del Constituyente Dn. Ignacio Ramírez, carecería de valor. El Nigromante expuso muchos años antes, ideas que ahora son hermosa realidad o cuando menos pretenden serlo.

Otro Constituyente, Miguel Castellanos (1) expuso así mismo; "Aquí señores, se olvidan los intereses del pueblo, se olvidan sus miserias y sufrimientos y sus martirios, y, contentos con el sueldo, creemos que todo está bien y apartamos la vista de ese pueblo que debemos defender, de ese pueblo que sufre y se desespera" (2).

(1) Diputado Suplente por el Edo. de Yucatán.

(2) Francisco Zarco. Historia del Congreso Constituyente E. - 1956 P. 476.

Y más adelante agrega, aplaudiendo el celo del señor -
Castillo Velasco (1) que: "No basta dar tierras a los indios SI --
CON LAS TIERRAS NO SE DAN GARANTÍAS AL TRABAJO Y A
LA PROPIEDAD (2) .

No obstante esta visión maravillosa presentada ante los-
ojos del Constituyente de 1857 por el Nigromante Dn. Ignacio Ra-
mírez, visión que a no dudarlo era perfecta concepción del mal -
que aquejaba a nuestra clase trabajadora, nada fue posible hacer
por nuestra clase laborante.

Ni las palabras de Ramírez, ni el fustigante discurso de-
Castellanos lograron conmover al Constituyente que estaba total--
mente impregnado de las ideas liberales del dejar hacer, dejar pa-
sar.

Por esta razón y según nos relata el ilustre Duranguense-
Dn. Francisco Zarco, en la obra que hemos mencionado, el Cons-

- (1) Diputado Constituyente Suplente por el Distrito Federal.
(2) Zarco. Historia del Congreso Constituyente. 1956 P.477

tituyente desvió toda la discusión hacia la libertad de industria y de comercio y todo lo más que fue posible conseguir fue la libertad de Asociación que se consignó en el Art. 9 de dicha libérrima - - Constitución.

Así se escribió una página más en la historia del Derecho del Trabajo en México, página que desgraciadamente no supo o no quiso escribir el Constituyente de 1857.

El trabajo en México durante los años posteriores a 1857, se reglamentó de conformidad con el Código Civil de 1870 bajo la denominación de "Contrato de Obra" y si bien este Código trató - de dignificar el trabajo, no logró desde luego su objetivo, aún -- cuando se dictaron medidas tutelares del trabajador, porque... "Cualquiera que sea la esfera social en que el hombre se halle colocado - no puede ser comparado con los seres irracionales y, menos con las cosas inanimadas; parece un atentado contra la dignidad humana, - llamar alquiler a la prestación de servicios personales" (1)

(1) Exposición de Motivos del Código Civil de 1871.

Nuestro derecho Legislado durante el siglo XIX, NO --
CONDENO EXPRESAMENTE a la Asociación Profesional, a la --
Coalición y a la huelga. Consideramos por el contrario que sí se
condenaron dichos derechos e incluso fueron sancionados como fi
guras delictivas por el Código Penal de 1871 que decía en su Art.
925: "se impondrán 8 días a tres meses de arresto y multa de 25 a
500 pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen un tu--
multo o motín o empleén de cualquier manera la violencia física
o moral, con el objeto de hacer que suban o que bajen los sala--
rios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de
la Industria o del trabajo" (1).

Nuestro Código Penal de 1871, naturalmente influen--
ciado por las ideas liberales y siguiendo los lineamientos del Có
digo Francés, condenó los actos que, "tuvieron como objeto --
impedir el trabajo de los hombres o de las fábricas". Considerara
mos que México si conoció la época de la prohibición; pues aún--

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II,
P. 253 y Sigs.

cuando efectivamente no constituía delito el que los trabajadores se asociasen, de qué podía servirles este derecho sin la huelga, - que sin mucho esforzarnos era lo que prohibía dicho artículo. Más aún , ¿Cómo podían ejercer presión de naturaleza alguna?, qué - trabajador se atrevería a intentar holgar si el patrón tenía la facultad de substituir al faltista por otro trabajador, invocando el - criterio Liberal civil, de que ni la Asociación Profesional, ni la Huelga podían impedir el trabajo de los no huelguistas. Muy poca "tolerancia" para la Asociación Profesional, la coalición y la huelga, deducimos de esta época de nuestra vida independiente, en nuestro concepto.

Sin embargo y no obstante estos obstáculos, nuestras clases trabajadoras, poco a poco y palmo a palmo fueron ganando terreno y remontando infortunios nos dieron más tarde maravillosos ejemplos. Las crónicas nos hablan de la formación de la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos" que señalábamos en líneas anteriores; del "Círculo de Obreros", fundado en 1872 y se nos habla de movimientos de huelgas como la de Tejedores del Distrito de --

Tlalpan en 1868 y la de los Mineros de Pachuca hacia el año de 1875, que después de suspender sus labores por cerca de cinco meses, firmaron un convenio con la Empresa, que constituye en nuestro concepto, EL PRIMER CONTRATO COLECTIVO FIRMADO EN MEXICO. Tenemos noticias de la huelga de los trabajadores de la Fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan en el año de 1877. Huelgas en Puebla, Guadalajara y otras ciudades y se publican los primeros periódicos de tendencias Obreristas y Sociales "El Socialista", "El Obrero Internacional", el "hijo del Trabajo", etc... y a principios del presente Siglo, los trabajadores Mexicanos muestran mayor firmeza en sus pasos y se lanzan decididos por la conquista de sus derechos. Nacen en este Siglo las Sociedades Mutualistas y "El Círculo de Obreros Libres de Orizaba". Los trabajadores se lanzan decididamente en busca del reconocimiento de sus derechos. Naciendo así en este siglo las agrupaciones propiamente sindicales, estallan las huelgas de Cananea, Río Blanco y Santa Rosa y la Huelga de Atlixco, huelgas que fueron reprimidas con lujo de fuerza y en donde muchos obreros perdieron la vida al aplicar el-

Gobierno el Articulado del Código Penal Vigente.

Pero nada podía detener el avance de la clase obrera. Los Flores Magón en el Territorio de la Baja California dieron un gran impulso al germen social que precedió a nuestra Revolución.

Fué en el despertar de este Siglo y en los Albores de nuestra Constitución y ya dentro de ella, cuando debido al empuje de la clase trabajadora que se fueron dictando Leyes que humanizaban el trabajo del hombre y que habría de culminar con la conquista del Derecho de Asociación., entre otras conquistas.

Así, en el año de 1904, ve la luz la Ley de José Vicente Villada sobre accidentes de Trabajo; en 1906, la Ley de BERNARDO REYES sobre igual materia, aunque más amplia; por el mismo año, los Industriales de Puebla aprueban el REGLAMENTO PARA LAS FABRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS DE ALGODON, el cual sin duda constituye el primer reglamento de trabajo y el primer intento de organizar colectivamente el trabajo en México. Sin embargo los Obreros de Puebla no aceptaron este re--

glamento y se lanzaron a la huelga cuyos resultados posteriores tu
vieron su final durante los sangrientos sucesos de Río Blanco y A-
tlixco, al negarse los obreros a acatar el Laudo Arbitral, el cual
constituye el primero en su especie.

Más adelante y ya en plena Revolución Social, se publi-
can las Leyes sobre Accidente de Trabajo de Chihuahua del año de
1913. Las importantísimas Leyes del Trabajo del Estado de Jalisco,
aparecida en el año de 1914 y 1915. Ley de Veracruz 1914, la Ley
de Hidalgo de 1915 y la de Zacatecas y Coahuila de 1916, leyes -
que sin pretender citarlas a todas constituyeron el nacimiento fir-
me y decidido de Derecho del Trabajo en México.

Destaca preponderantemente la Ley de AGUSTIN MI-
LLAN, ley dada en Veracruz en el año de 1915 y que fué la prí
mera LEY DE ASOCIACIONES PROFESIONALES. Por la impor-
tancia de esta Ley, vamos a transcribir algunos de sus artículos. -
En su considerando decía "Para formar y fomentar la capacidad-
Cívica de cada Proletario, es indispensable despertar la concienu

cia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la Revolución...

"Ninguna ley hasta ahora HA IMPARTIDO LA DEBIDA - PROTECCION A LAS SOCIEDADES OBRERAS, como lo hacen con las sociedades capitalistas....

"Art. 1o.- Llámase Asociación Profesional a toda Convención en tre dos o más personas que ponen en común de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad con un fin distinto de distribuirse utilidades.

"Art. 2o.- Las Asociaciones Profesionales de personas ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones -- conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinadas, podrán ser constituidas libremente, conforme al Artículo Noveno de la Constitución Mexicana.

Art. 3o.- Llámase Sindicato, a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces. a desarrollar su - intelectualidad, a enaltecer su carácter , a regular - su salario, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su - profesión y a reunir fondos para todos los fines que - los propietarios puedan perseguir legalmente para su - mutua protección y asistencia" (1).

Desde luego y aún cuando no se tenía un concepto claro de lo que constituye una Asociación Profesional, esta ley condensaba en sus disposiciones, todos los anhelos y todas las esperanzas de la clase trabajadora. Su importancia Capital deriva del hecho de que FUE LA PRIMERA QUE RECONOCIO JURIDICAMENTE LA ASOCIACION PROFESIONAL DEFINIENDO AL SINDICATO EN LOS TERMINOS ANTES TRANSCRITOS.

Por otra parte, en el mismo año de 1915, se conoció el -

(1) Transcrita por la de la CUEVA, Ob. CITADA T. I
Págs. 102 y 103

proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo, denominado como Proyecto LIC. RAFAEL ZUBARAN CAPMANY, que a la sazón era Secretario de Gobernación del primer jefe Constitucionalista Don Venustiano Carranza. Este Proyecto, incluía en su capítulo VI una reglamentación del Contrato Colectivo y reconocía asimismo a la Asociación Profesional, a cuyo efecto debían formarla por lo menos cinco elementos. Se conoció igualmente la Ley del Trabajo de Yucatán, siendo Gobernador el General SALVADOR-ALVARADO, y que más tarde debía de tener gran influencia en el Constituyente de 1917. Esta Ley, sancionó como Jurídica a la Asociación Sindical e incluso propició su desarrollo, negando determinados derechos a quienes no estuvieran Sindicados. Reglamentó con el nombre de "Convenio Industrial" al Contrato Colectivo del trabajo y aunque con todas las reservas del caso nos habla de la huelga, la cual más adelante se convertiría en uno de los puntos de mayor debate, hasta lograr que se elevara a la categoría de Derecho Constitucional.

Y así fué, el camino andado llevó a los trabajadores al

fin a la ansiada meta. Así como a los trabajadores Ingleses, Alemanes y Franceses en Europa se lanzaron a la lucha por arrancar - sus derechos a la burguesía, En México, LA REVOLUCION EN - PLENA MARCHA Y EN LA VANGUARDIA LA CLASE TRABAJADOR A arrancó por fin al Estado sus derechos y los plasmó para siempre en esa maravillosa Obra Social que constituye nuestra CONSTITUCION DE 1917, y dentro de ella EL ARTICULO 123 que dió a MéxiCO, la gloria de ser el primer país en el mundo que elevó los derechos de los trabajadores, a la categoría de Derechos ConstitucionAL ES.

CAPITULO III

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nació el Contrato Colectivo de Trabajo, paralelamente a las Agrupaciones Sindicales, Correlativamente a su derecho de existencia reconocido por la Ley, fué así como surgió el Derecho a firmar pactos o convenios de tipo general que abarcaran a todos los agremiados.

Ya hicimos mención cuando tratamos el origen de la - Asociación Profesional, que el que podía llamarse primer Contrato Colectivo de trabajo, fué firmado en Europa en el año de 1862, por los trabajadores de lana en Inglaterra. Sin embargo FRANZ - HEMALA (1) señala la huelga de los zapateros de Hemerich en - el año de 1460 que terminó con un acuerdo general en donde podría verse el antecedente más remoto del contrato colectivo. Al

(1) Franz Hemala. Geschichte der Gewerkschaften. Cit. por el Dr. Mario de la Cueva. obra citada. Tomo segundo Pag.232

tratar los antecedentes de las Asociaciones Profesionales en México, dijimos igualmente que los mineros de Pachuca en el año de 1868, se lanzaron a la huelga que concluyó con un convenio y que constituye el primer Contrato Colectivo firmado en México, sin olvidar el Reglamento Textil aprobado en el año de 1906 que como dijimos, constituye la primera reglamentación propiamente dicha de las condiciones colectivas de trabajo.

Pero los primeros Contratos Colectivos con la fuerza de obligatoriedad e inderogabilidad con que hoy los conocemos, por razón natural solamente pudieron devenir al reconocerse la existencia jurídica de las agrupaciones sindicales y al reconocerse a éstas la facultad de exigir su cumplimiento.

Es verdad que, tanto en Europa como en México se firman los Pactos Colectivos de que hemos hablado, pero hay que hacer notar de que en ambos Derechos no poseían la coersibilidad que los hiciera obligatorios, si bien el boicot era el arma de los obreros y que en términos generales se cumplieran voluntariamente,

de todas maneras el Contrato Colectivo inderogable, impositivo, - semejante a una norma objetiva como es en la actualidad, solo nació como realidad viviente, cuando las legislaciones reglamentaron debidamente el derecho de Coalición Profesional.

Inglaterra fué el primer país en el mundo que reglamentó en leyes a la Asociación Profesional y la dotó de personalidad Jurídica, en el año de 1871. Sin embargo fué Francia con su reglamentación legal relativa a las Asociaciones Profesionales, el que mayormente influyó en las Legislaciones americanas, pues si bien es cierto que la primera reglamentación francesa que reglamentó a las Asociaciones Profesionales, misma que apareció en el año - de 1874, también lo es que en Inglaterra y Francia fueron legislaciones que podríamos calificar de especiales, ya que el derecho - de asociación en sí, siguió regulado en ambos países por el Có digo Penal. Y fué Francia la que a finales de 1901, dictó su ley- General de Asociaciones Profesionales, la que reconoció legalmente la existencia a las Asociaciones Sindicales, con caracteres pro-

pios y derogando las leyes penales que limitaban su existencia.

En México, consideramos que la primera ley sobre esta materia, fué la de AGUSTIN MILLAN en el año de 1915 que vió la luz en la época turbulenta de la Revolución. Y fué la Ley del Trabajo de Yucatán la que en el año de 1915, reglamentó por primera vez en México a los Contratos Colectivos de Trabajo, situación Jurídica que la misma Ley otorgaba a las Asociaciones Profesionales.

Fué así como refiriéndonos a los antecedentes de los contratos colectivos en Europa, llegamos a los antecedentes de los Contratos Colectivos en nuestro Derecho Mexicano, los cuales como dijimos, nacen paralelamente a las agrupaciones Sindicales, las cuales pasando por diversas etapas, llegan a alcanzar la categoría de Derecho Constitucional, y cabe a México la Gloria de ser el primer país en el mundo que elevó los derechos de los trabajadores a la categoría de DERECHOS CONSTITUCIONALES, plasmándolos para siempre en esa maravillosa obra social que constituye nuestra Constitución de 1917, en el ARTICULO 123.

Posteriormente a la promulgación de nuestra Carta Magna en Alemania a la terminación de la Primera Guerra Mundial se inició una fuerte corriente doctrinaria en favor del Contrato Colectivo de Trabajo, en la Ley de diciembre de 1918, que reglamentaba el Contrato Ordinario y el Contrato Obligatorio.

La Constitución de Weimar de 1919, aportó nuevos elementos y consiguientemente despertó un mayor interés sobre esta cues—tión, al establecer tres clases de Contratos, a saber:

- 1.- Contrato Colectivo, al que se denominó Contrato de Tarifa.
- 2.- Contrato de Empresa.
- 3.- Contrato Ley.

ALFRED HUECH, CARL NIPERDEY, ARTHUR NIKISCH, comentaristas del Derecho Alemán de la Post Guerra, nos enseñan que el Contrato Colectivo, estaba formado por tres clases de normas, a saber: 1.- Normas Externas o envoltura. 2.- Parte Normativa. 3.- Conjunto de reglas que fijan las prestaciones y contraprestaciones de las partes y que constituyen el elemento obli-

gatorio.

En resumen en la Alemania actual el Contrato Colectivo, sigue siendo un Contrato Normativo, que produce Normas - Jurídicas. Reconoce el Contrato de Empresa como generador de normas objetivas, por participar el Consejo de Empresa y establece el Contrato-Ley como una Institución de Derecho Público.

En Francia la Ley del 25 de enero de 1919 reglamentó - ampliamente el contrato colectivo del trabajo, pero no obstante - no se apartó de las ideas individualistas del contrato de Derecho Privado, RENE PETIT (1), dice al respecto de esta Ley, "La Ley conserva la concepción tradicionalista de la concepción colectiva - contrato de derecho privado -, pero contiene el germen de una concepción reglamentaria". LEON DUGUIT escribe " Los - autores de la ley vislumbraron la verdad pero no supieron deducir

(1) Rene Petit. Les Conventions collectives de travail, cit. de - la Cueva. T.II p. 515.

sus consecuencias. Tuvieron el presentimiento de que la conven-
ción colectiva de trabajo, no era contrato, que de ella no podían
nacer obligaciones especiales e individuales como las que nacen
de un contrato y que más bien creaba una ley reguladora de los --
contratos individuales. Solamente que impregnados de tradiciones
civilistas mantuvieron la noción de contrato " (1).

En Francia se produjo, al terminar la Segunda Guerra -
Mundial, una transformación radical del derecho del Trabajo y --
por consiguiente del contrato colectivo.

Efectivamente la ley de Dic. de 1946 sobre convenios co-
lectivos de trabajo reglamentó los siguientes contratos. 1.- Con--
vención Colectiva de trabajo. 2.- Las convenciones Colectivas-
Nacionales. 3.- Los pactos complementarios regionales y loca-
les. 4.- Los pactos de Empresa.

La Actual legislación Francesa del trabajo sigue conser-

(1) León Duguít. cit. por de la Cueva, ob. cit. p. 515.

vando el término convención, si bien la ley actual de 1950 aportó a esa legislación el contrato colectivo del intervencionismo estatal. Esta ley al reproducir una doctrina que es de extracción netamente Mexicana como lo es la de considerar las normas de derecho del Trabajo sólo como un mínimo de garantías, desde luego colocando al contrato colectivo como una norma objetiva o mejor aún, como una reglamentación cuya finalidad era mejorar ese mínimo de derechos.

La LEGISLACION ITALIANA sobre contrato colectivo de trabajo le imparte durante el régimen fascista un carácter eminentemente de derecho público, denominado el derecho colectivo de trabajo como Derecho Sindical y corporativo, en donde el contrato colectivo de trabajo estaba influido y participaba de la naturaleza del Derecho público de que participó la carta del Lavoro todo el derecho del trabajo durante el régimen fascista. La Doctrina Italiana discutió si el contrato colectivo era una fuente autónoma del derecho, así en la declaración cuarta de la carta del Lavoro se dice: "En el contrato colectivo de trabajo encuentrase su expresión con-

creta la solidaridad entre los diversos factores de la producción o - la conciliación de los intereses opuestos de patrones y obreros y subordinación a los intereses superiores de la producción" (1).

La carta Del Lavoro trajo como consecuencia la prohibición de la huelga y el paro y esta es la razón de que el contrato colectivo no podía ser firmado sino por una agrupación sindical y una agrupación patronal. A la caída del régimen Fascista, Italia se - dió la Constitución de 1947 cuyo artículo 39 decía: "La organiza-- ción sindical es libre. No pueden imponerse a los sindicatos más - obligación que la de registrarse en la oficina central o local, en los términos que establezcan las leyes... Los Sindicatos registrados dis frutan de personalidad jurídica. Pueden, en una representación uni taria y proporcional al número de miembros de cada uno, celebrar - contratos colectivos de trabajo obligatorios para todos los miembros de la categoría a la que se refiera el Contrato "... abatió pues el - Régimen anterior y permitió la celebración de Contratos Colectivos

(1) Ibidem. I. II. p. 527.

entre un Sindicato y un solo Patrón. Restableció el derecho de Huelga para los obreros y sobre la Naturaleza misma de los Contratos Colectivos en Italia, según SANTORO PISSARELLI (1), -- participa de los dos aspectos, es decir, es un Contrato Privado y al reglamentarlo el Artículo 39 Constitucional Italiano, trasciende esa esfera y se convierte en Público y puede caracterizarse como un reglamento Colectivo en Forma Contractual.

Por lo que respecta a España, durante la República, se dictaron, la Ley de Jurados Mixtos de Trabajo y la Ley del Contrato de Trabajo, ambas dadas en España en el año de 1931, las cuales crearon las siguientes Instituciones:

- 1.- Las Bases de los Jurados Mixtos.
- 2.- Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- 3.- Las Bases Convencionales Prurales.

(1) Santorio Pissarelli. Nozioni di Diritto del Lavoro. Citado por de la Cueva. T. II. P. 529.

4.- El Reglamento de Taller.

5.- Los Contratos Colectivos de Trabajo (Pactos Colectivos de Trabajo).

ALONSO OLEA (1), hace una distinción entre los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y los Contratos Colectivos, a los que llama Pactos de Grupo, para no confundirlos con aquéllos que en otras Legislaciones como la Nuestra se llaman Contratos Colectivos.

Para el citado Autor, El Derecho Civil está a punto de dar el paso hacia la tercera renuncia, primero renunció a regular el Contrato de Trabajo; otra renuncia es cuando surgió la nueva figura del Contrato Normativo, regulador de las condiciones a que habían de sujetarse los Contratos y considera este Autor que: El Contrato Colectivo de Trabajo (Pactos Colectivos) era una fuente autónoma de derecho Positivo y constituía la tercer renuncia del Derecho Civil.

(1) Manuel Alonso Olea, Pactos Colectivos y Contratos de Grupo, Madrid 1955 P. 84 y Sigs.

La Legislación Española consideró de todas formas que el Derecho del Trabajo era un mínimo de Derechos para los Trabajadores, de cuyas ideas estaban impregnados los Pactos Colectivos. Estos podían celebrarse libremente por las partes y su único límite lo constituía el mínimo establecido en la Constitución y en escala jerárquica decendente: La Ley, Las Bases de los Jurados Mixtos, y los Pactos Colectivos mismos, este límite, por supuesto en beneficio del trabajador por lo que de hecho siempre se superaba en estos, dicho contenido.

En resumen el Derecho Español consideró, que el Contrato Colectivo, o PACTO COLECTIVO, usando su terminología, era una institución que derivando de la libre voluntad de las partes, se - - transformaba en una Institución de Derecho Público por disposición Constitucional.

SEGUNDA PARTE

Capítulo IV.- LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Capítulo V.- EL CONTENIDO FORMAL Y MATERIAL DEL CONTRATO COLECTIVO.

Capítulo VI.- LA ASOCIACION SINDICAL.

Capítulo VII.- LA HUELGA.

CAPITULO IV

LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO

Como dejamos dicho en el capítulo precedente, fué a partir del reconocimiento de las Asociaciones Profesionales por las distintas Legislaciones, cuando surge el Contrato Colectivo de Trabajo, y fué entónces cuando los Juristas del Viejo y Nuevo Continente se preguntaron y se preguntan aún: ¿Qué es el Contrato Collectivo de Trabajo?; - ¿Es un Contrato Sujeto a las reglas del Derecho Civil?; - ¿Es un Contrato Sui-Generis?; - ¿Es una Norma de Derecho?; - ¿Porqué un Contrato Colectivo de Trabajo, que en un principio es un acto Jurídico consistente en el acuerdo de voluntades entre entes de derecho privado, obliga a personas -- que no lo firmaron, e incluso obliga a personas extrañas e inciertas?; - ¿Cuál es pues la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo?.

Como vimos el Contrato Colectivo de Trabajo, a través de su evolución, se ha tomado como un Contrato Latu Sensu, como un Contrato Estricto Sensu, como una Convención, Como una

Ley, como un Reglamento, etc. etc.

¿Qué hay de verdad en cada una de estas afirmaciones?
¿Es un Contrato de Derecho Privado?; ¿Es válida la tesis de las Doctrinas de Transacción en el sentido de que participa de la Naturaleza Contractual pero que se transforma en la "Ley de Grupo o Ley de las Mayorías? ; ¿Quizá los Maestros Alemanes, tengan razón sobre el Contrato Colectivo al afirmar que su parte Normativa, produce Derecho Objetivo?; ¿Tiene acaso razón la Doctrina Francesa?; ¿Es acaso la Española la que tiene la Razón? -

El maestro de la Cueva nos dice (1) "Durante casi cincuenta años, la Doctrina y la Jurisprudencia, discutieron acerca de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo y se esforzaron por explicar la razón de su obligatoriedad e inderogabilidad, sin alcanzar una solución satisfactoria".

Dentro del presente Capítulo, para determinar la Natu-

(1) De la Cueva. Ob. citada T. II. P. 249.

raleza Jurídica del Contrato Colectivo, y para tratar de contestar a las anteriores interrogantes, tres grandes juristas contemporáneos, LEON DUGUIT, MAURICE HARIOU, y HUGO SENZ--HEIMER, nos habrán de conducir a encontrar la verdad que buscamos. Veamos.

LEON DUGUIT (1), el revolucionario del Derecho Público Contemporáneo afirmó "El derecho es un producto de la vida social, no toma su fundamento y origen en la voluntad individual, sino en los hechos reales de la vida social, es decir, los hechos o acontecimientos sucedidos en la vida comunidad social, son los que generan o hacen nacer a las Normas Jurídicas. El Estado no crea el Derecho, dota de forma al contenido. Este contenido es, "Existe" en la sociedad y no lo constituyen normas de convivencia que la propia sociedad se ha dado. El Estado da forma legal a estas Leyes. Pero no es la Ley la única forma Legal, porque el Estado no es el único que dicta el Derecho".

(1) Leon Duguit. Las transformaciones del Derecho Público. 2a. Edición. Beltrán. Madrid. Pags. 166 y sgs.

Nosotros sin que pretendamos comprender en este modo ensayo el pensamiento de Duguit, trataremos de sintetizarlo - para la mejor comprensión de este capítulo; Duguit manifiesta:

1.- Los actos Jurídicos en cuanto a su naturaleza y efectos pueden ser:

A).-Actos Regla. o sea el Acto Jurídico creador de Derecho Objetivo (Ej. La Ley).

B).- Actos Condición. o sea los que determinan la aplicación de una Regla General a un caso en particular (Ej. La Legitimación).

C).- Acto Subjetivo. Que crea una Obligación especial para una persona concreta e individual (Ej. el Contrato).

2.- Los Actos Jurídicos según las voluntades que intervienen pueden ser:

A).- Actos Unilaterales.

B).- Actos Plurilaterales. Estos a su vez pueden ser:

a).- Acto Colectivo o conjunto de voluntades que con

curren a un mismo fin (Ej. las Sociedades)

b).- Actos Unión. Toda Convención que da nacimiento a una regla de Derecho o a una situación Jurídica-Objetiva. (La Votación uniforme de una Ley por - Ejemplo.)

DUGUIT sostiene: Que el Acto Colectivo como la Sociedad no es un Contrato, pues no se da la situación de Acreedor a Deudor de todo Contrato, sino que todos concurren para la realización de - un mismo fin.

Sostiene además que todo Contrato es un Convenio, pero que no todo convenio es un Contrato. El Acto Unión tiene en común con el Contrato el acuerdo de voluntades, pero se diferencian en que no hay la relación Deudor Acreedor; en que no hay voluntades opuestas sino convergentes. Desde luego puede haber algunos propósitos diversos o perseguirse fines diferentes, pero las voluntades quieren - la creación de una Norma de Derecho. De aquí que el Contrato por ser voluntades opuestas produce actos subjetivos, en tanto que el Ac

to Unión, genera Actos Regla o Actos Condición.

El maestro Duguit, llamó Leyes Convencionales a los -
Contratos Colectivos de Trabajo, Ley Convención igualmente y -
dijo categóricamente: "Se trata de leyes propiamente dichas, dis-
posiciones de carácter general, permanentes, que regulan duran-
te un tiempo indeterminado las situaciones individuales, que de-
terminan competencias, que van acompañadas de sanción Juris--
diccional, son solo estas leyes que no son solo la obra de una vo-
luntad unilateral que formula un mandato, ni tampoco el resulta-
do de un concurso.....Son obras de voluntades que realizan --
verdaderamente una convención. Con frecuencia se dice un con-
trato; preferimos la palabra convención y reservamos la palabra -
Contrato para designar la categoría definida en el Código Civil,
la convención que da origen, entre dos personas determinadas a -
una situación jurídica determinada, a una situación jurídica Sub-
jetiva, Aquí se trata de una convención que es celebrada entre -
dos o más grupos; de esa Convención nace una verdadera Ley que

será aplicada no solamente a aquéllos que forman parte de esos - grupos en el momento de la Convención, sino también a los que la formarán más adelante, y a terceros que no forman parte de estos - grupos" (1).

El Contrato Colectivo es una Convención o acuerdo de - Voluntades, pero no es un Contrato, las voluntades que intervienen en un Contrato Colectivo, son convergentes en el sentido de que - todas tienden a establecer las bases y condiciones de la prestación del trabajo, pero no hay relación subjetiva de deudor a acreedor: una vez firmado el contrato, es la Ley que deben respetar las partes.

Continúa en su exposición el Maestro de Burdeos, (2) -- "El Contrato Colectivo es pues una Norma Objetiva y por tal es - Obligatoria para todos los miembros de los Sindicatos pactantes, y por ser Ley Inter-Social, es Inderogable.

"La Naturaleza Jurídica del Contrato queda así determi-

(1) Ob. Cit. P. 196 y sigs.

(2) Ob. Cit. P. 372

nada: un Acto Jurídico Plurilateral, dentro de estos un acto Unión, y por los efectos que produce es creador de actos regla".

MAURICE HARIOU, (1) parte igualmente del doble error de la doctrina clásica individualista, de considerar a la Ley como única fuente de Derecho y reducir todas las relaciones al Contrato, pone de manifiesto este error. A la teoría del Maestro, Hariou, se le conoce como teoría de la Institución.

Para este Jurista, la Institución es un hecho Jurídico - que puede durar indefinidamente. El contrato en cambio es un - acto Jurídico, es decir, una operación actual efímera, y transitoria.

Define HARIOU (2), la institución como: "Todo elemento de la Sociedad, cuya duración no dependa de la voluntad sub-

(1) Maurice Hariou, Derecho Público Constitucional 2a. Edición (Reus), Madrid. P. 67 y Sigs.

(2) Ob. Cit. P. 72

jetiva de individuos determinados; Así la corona Inglesa es una Ins
titución; el Estado Francés otra; la sociedad, la familia y otras co
sas más concretas como un Héroe, etc..."

Más adelante Hariou concluye "Una Institución Social -
consiste esencialmente en una idea objetiva transformada en una -
obra social por un fundador, idea que recluta adhesiones en el me
dio social, y sujeta así a sus servicios voluntades subjetivas" (1)

"En resúmen, la Institución que socialmente es útil, tie
ne este camino:

"1.- Un Fundador (vidente de la idea objetiva).

"2.- Reclutar adhesiones. (Sumar apoyo y simpatía pa-
ra la idea).

"3.- Sujeción de todas las voluntades reclutadas al ser-
vicio de la idea institucional... y

"4.- Deben perdurar un tiempo más o menos largo según

(1) Ob. Cit. P. 83

que responda la idea subjetiva fundadora a ideas o necesidades." (1)

Y así se forma la Institución que configurada totalmente viene a la sociedad para ser útil y es entonces cuando las normas que se dan, la función que realiza no puede ser considerada contractualmente como pretenden los civilistas.

El Contrato Colectivo de Trabajo es pues, una Institución en formación que no puede ni debe encuadrarse en el Derecho Común.

En el camino hacia la Institucionalidad del Contrato Colectivo de Trabajo nadie puede interponerse y es inútil que los civilistas traten de atraparlo en la figura del Contrato de Derecho Común, siempre el Contrato Colectivo irá mucho más lejos, va hacia la Institucionalidad.

(1) Ob. Cit. P. 84 a 91

La naturaleza del Contrato Colectivo queda evidente - ante esta teoría: Es una institución en formación que no es posible encuadrar en la figura del Contrato Común, tiene el cuerpo de un contrato, pero su espíritu es el de una ley, porque va hacia la institución y la ley es una institución .

HUGO SINZHEIMER (1) decía: "Las fuerzas Estatales - no son suficientes para producir todas las reglas jurídicas. El derecho estatal frecuentemente es estático, y esquemático y no -- siempre puede seguir el desarrollo social, múltiple y cambiante y a menudo las fuerzas Sociales son demasiado poderosas para someterse incondicionalmente a las Leyes del Estado. Nacen por estas razones, algunas lagunas que deben llenarse mientras más intensa sea la vida Social, mayor será la necesidad de llenar esas lagunas, y también ocurre que frecuentemente, las fuerzas sociales se organizan, y crean su derecho, parte de ese Derecho, es el Derecho-

(1) Hugo Sinzheimer Cit. por de la Cueva P. 521.

Autónomo del Trabajo".

Este Autor cree en la existencia de un derecho Autónomo como fuente del Derecho del Trabajo, pero agrega, sólo es posible ese Derecho si lo reconoce el Estado. Nuestro Tratadista nos dice: "En toda Empresa hay dos fuerzas en pugna, el patrono y la Asociación profesional de trabajadores, el choque de ambas fuerzas, produce el Contrato Colectivo, que es generador de Normas de Derecho Autónomo. Este Derecho es a la vez extemo e interno para cada fuerza en pugna, Derecho que a su vez trae la paz para la nueva Comunidad de Trabajo, produciéndose el Derecho de Empresa, que regula y norma las relaciones entre el patrono o patronos y la Agrupación Sindical". (1)

Las anteriores Teorías, tienen un rasgo común, consideran el Contrato Colectivo como una fuente autónoma del Derecho Objetivo; ya nos referimos a éste como un Acto Unión, (Duguit)

(1) Hugo Sinzheimer Cit. por de la Cueva, T. II. P. 553.

una Institución, (Hariou) o una Empresa (Sinzheimer). Estas ideas están fundadas en las tendencias actuales del Derecho del Trabajo, sin embargo en la actualidad son objeto de crítica por parte de quienes no se dan por vencidos, y pretenden volver a la vieja concepción Civilista, encuadrando todo el orden jurídico, dentro de las tradicionales concepciones del Derecho o bien pretendiendo encuadrar esta figura Jurídica dentro de cada Legislación específica, con sus características peculiares.

Así pues la pugna Doctrinal no ha terminado; los nuevos tratadistas del Derecho del Trabajo: Nikisch Jacobi y Sinzheimer en Alemania, Costamagna, Cioffi, Camelutti y Fransesco Santoro-Pisarelli en Italia; Paul Durand y R. Jaussaud en Francia, siguiendo a León Duguit y a Hariou, Alejandro Gallart Folch en España, en México los Insignes Tratadistas del Derecho Laboral, los Doctores Mario de la Cueva y Don Alberto Trueba Urbina, sostienen la naturaleza de norma objetiva del Contrato Colectivo del Trabajo, que si bien constituye una institución, un Derecho -

Sindical, un derecho de clase, como veremos al tratar el Contrato Colectivo de trabajo en Nuestro derecho.

No obstante y sin pretender adelantar términos, sino más bien precisados por la necesidad manifiesta de aclarar nuestro concepto de la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo en nuestro derecho y a reserva de ampliar sobre este tema, cuando tratemos lo relativo a esta figura Jurídica en nuestra Legislación, trataremos - de sintetizar la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo en México en los siguientes términos:

En nuestra Legislación esta Figura Jurídica, es una Institución de Derecho Social, porque el Sindicato, factor determinante para su existencia, es un ente de Derecho Social, no dotado de potestad que es privativa del Estado pero por disposición de la Ley, dotado de Autoridad para normar la conducta interna de - sus Socios, de autoridad externa, para imponer a sus propios - - miembros el Contrato Colectivo, y una autoridad trascendente, sobre los terceros trabajadores libres de la negociación, a los que -

se les impone el Contrato.

"La extensión del Contrato Colectivo, no es un mandato caprichoso del sindicato, sino una exigencia Constitucional, y - esta extensión del Contrato Colectivo, puede unicamente explicarse como ejercicio del Poder Público" (1), por eso aceptamos por Convicción que la Naturaleza Jurídica del contrato Colectivo en nuestro Derecho es la de una Institución de Derecho Social, eminentemente Constitucional, Obligatorio y trascendente.

Es fuente Autónoma de Derecho Positivo porque estando compuesto el Contrato Colectivo de varios elementos, según quedó señalado en la exposición que hicimos en los antecedentes del -- Contrato Colectivo, su parte Normativa, al igual que su norma objetiva, se hace extensiva y trascendente, incluso a personas ajenas a los pactantes. El Contrato Colectivo, puede emanar de una sentencia colectiva, que por más que se trate, no puede ser equi-

(1) Mario de la Cueva. Ob. Cit. P. 2

parado a un Contrato de derecho Común. Así expresa el Maestro de la Cueva (1.) que: "El Contrato Colectivo de Trabajo, es una forma nueva de creación de Derecho Objetivo" porque : - - "Ciertamente es un acuerdo de voluntades, pero: el Contrato de Derecho Civil,, sobre el principio de la Autonomía de la voluntad, cada hombre es libre para vender o arrendar sus propiedades y no se le puede forzar porque lo ampara la Constitución y el Có digo Civil. El Contrato Colectivo de Trabajo, es una Institución necesaria por que los grandes problemas sociales tienen que resolverse; por esto se imponen autoritariamente al patrono. A la vida social no importa que un particular conserve su heredad o la trasmita, a otro particular, pero las relaciones de trabajo, no son asunto individual ni con una cuestión meramente patrimonial; importan a toda la colectividad, que quiere una justa proporción entre el Capital y el Trabajo, y se cree por las modalidades de la vida contemporánea, que el Contrato Colectivo de Trabajo, -

(1) Mario de la Cueva. Ob. Cit. P. 620

sirve para poner fin, aun cuando sea temporalmente, a la lucha - entre los factores de la producción, la asimilación, se torna una cuestión terminológica pero no de esencia".

Es un Derecho de Clases, esta afirmación en el Derecho Mexicano, nos parece fuera de toda duda, por que nuestra Legislación a diferencia de las Europeas, No solo ha sancionado esta institución, Constitucionálmente, sino que además, Nuestra Ley Reglamentaria del Artículo 123, en su Artículo 387, establece la obligación para el Patrono que empleé trabajadores miembros de - un Sindicato a celebrar con éste cuando lo solicite un Contrato - Colectivo. Lo que Constituye un derecho de los Trabajadores, - Derecho de Clase, de la Clase Organizada.

En resúmen, podemos decir: que la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, en Nuestro Derecho, es la de una Institución de Derecho Social, y Fuente Autónoma de Derecho positivo y que al estipularse obligatorio, para los patronos, - es un derecho de clase; de la clase trabajadora.

Así pues, nuestro Concepto de la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, es acorde con lo expresado por el Maestro Trueba Urbina, quien manifiesta:

'El contrato colectivo no es institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte; porque el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho Mexicano -- del Trabajo, como parte del Derecho Social. El contrato colectivo de trabajo, siempre será instrumento de lucha de la clase -- obrera, impuesto 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. Por esto, el contrato colectivo de trabajo, se --

extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque -
no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. (Art. -
396). ES INSTITUTO DE DERECHO SOCIAL AUTONOMO".(1).

CAPITULO V

EL CONTENIDO FORMAL Y MATERIAL DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Contrato Colectivo, puede ser visto desde dos ángulos a este respecto:

- 1.- Formalmente.
- 2.- Materialmente.

Desde el punto de vista formal, el Contrato Colectivo es es el Documento que contiene las cláusulas que establecen las formas y condiciones de la prestación del trabajo de un grupo de trabajadores.

Materialmente, el Contrato Colectivo de Trabajo, es - un Convenio, un acuerdo de voluntades encaminadas a producir - un determinado efecto Jurídico.

Sin embargo, no todo acuerdo de voluntades es un Contrato Colectivo de Trabajo, para ser tal, debe de contener todos

y cada uno de los requisitos de fondo y forma ya esenciales, ya accidentales de que está compuesto.

Nuestro Contrato Colectivo, está integrado por tres -- clases de normas, que constituyen el elemento de fondo; a saber:

1.- Una envoltura o conjunto de normas que le dan con figuración o forma externa.

2.- Un Núcleo, o conjunto de disposiciones que constituyen la parte normativa del Contrato.

3.- Un elemento obligatorio, que está formado por el -- conjunto de disposiciones tendientes a hacer efectivo el elemento normativo del Contrato.

Este grupo de Normas, deberá existir en todo Contrato Colectivo. El Núcleo y el Elemento Obligatorio, son elementos esenciales de todo Contrato Colectivo, que deben contenerse en el pacto. Sobre el elemento que constituye la envoltura, es posi-

ble que falte ésta, supliéndose entonces por las disposiciones lega
les que dan forma así al Contrato.

Respecto a lo anterior, con algunas variantes, están de acuerdo todos los tratadistas mexicanos de esta materia, e incluso algunos americanos, de los europeos, que ya hemos visto con va
riantes según el régimen social interno. Por ello, vamos a preci
sar esos caracteres en nuestra legislación Positiva.

Nuestro Artículo 386, define el Contrato Colectivo en los siguientes términos; "Contrato Colectivo de Trabajo, es el --
convenio de Trabajo celebrado entre uno o varios Sindicatos de
Trabajadores y uno o varios Patrones, o uno o varios Sindicatos
de Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las
cuales debe prestarse el trabajo en una o más Empresas o Estable
cimientos."

De la anterior definición deducimos que nuestro Con--
trato Colectivo para ser tal necesita:

A).-Ser un Convenio, es decir, acuerdo de voluntades.

Este elemento es esencial al Contrato Colectivo.

B).-Que los sujetos sean por un lado necesariamente un

Sindicato y del lado patronal uno o más patronos o

Sindicatos patronales. Este requisito también es e

sencial al Contrato, de tal naturaleza, que si por

ejemplo, acudiesen mil trabajadores aislados, ha-

bría en todo caso, tantos contratos individuales -

como trabajadores, pero no un Contrato Colectivo,

cuya característica principal se la imparte el Sin-

dicato como Sujeto firmante.

C).- Que contenga determinadas Cláusulas esenciales-

o bases para la prestación del servicio "condicio-

nes", como dice nuestra Ley. Estas condiciones-

constituyen en nuestro concepto, el elemento --

Normativo o Núcleo de que hablamos en líneas -

anteriores, y el elemento de ejecución.

Nuestra Ley en su definición destaca el carácter Normativo, sin embargo consideramos que las disposiciones que se contienen en los Artículos 387 a 403 inclusive, complementan dicha figura Jurídica. El artículo 391, hace mención al contenido esencial de nuestro Contrato, (Núcleo y elemento Obligatorio); en efecto, el artículo 391 dice "Artículo 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 indeterminada; IV.- Las jornadas de Trabajo; V.- Los días de descanso y vacaciones; VI.- El monto de los salarios; y VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El elemento Normativo está comprendido dentro de este Artículo en las Fracciones de la I a la VII, y en la Fracción VII;- se autoriza a incluir el resto del Clausulado en el que se pueden fijar cláusulas relativas a la envoltura o bien al contenido de ejecución.

En resúmen; conforme a nuestro Derecho, para configurarse Jurídicamente un Contrato Colectivo debe ser: Un Convenio, recuérdese que no todo Convenio es un Contrato y que las voluntades pueden producir un Acto Unión, o acuerdo de voluntades.- Que ese Convenio se pacte entre un Sindicato o Varios y uno o más Sindicatos Patronales o un Patrono. Debe Contener las Cláusulas esenciales estipuladas en la Ley o como dice la Ley, "Bases según las cuales debe prestarse el Trabajo".

Elementos de Forma:

El Artículo 390 de nuestra Legislación nos da los Elementos de Forma que debe reunir el Contrato Colectivo de Trabajo para su validez, así no señala; 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 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 Do-

cumento, lo remitirá a la junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de -- presentación del Documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta."

El Artículo 394 de nuestra Ley, parece establecer otros requisitos del Contrato Colectivo, sin embargo, creemos que esta disposición como otras, constituyen ya el elemento Obligatorio -- ya la envoltura de dicha institución, o bien como sostiene Euquerio Guerrero, (1) todas estas Normas, ya esenciales ya accidentales desde un punto de vista práctico pueden incluirse en estas -- tres Categorías A).- Normas que regulan la manera de realizar el Trabajo; B).- Normas que se refieren a prestaciones fundamentales, económicas; C).- Normas administrativas.

Resumiendo; El Contrato Colectivo de Trabajo, para su plena validez, precisa de la Intervención de las voluntades que --

(1) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo E. 1963 P. 241.

hemos mencionado, Sindicato y Patronos o Sindicato Patronal y que en el mismo se incluyan determinadas Cláusulas, que son esenciales para su validez. Las normas de Ejecución, así como su envoltura y los demás requisitos formales para la existencia del Contrato, son los que se pueden llamar el marco donde se desenvuelve dicha Institución.

Con lo anterior consideramos que se ha precisado en forma breve el Contenido Formal y Material del Contrato Colectivo, sin que sea nuestra finalidad polemizar sobre el contenido Institucional, Social, Constitucional etc. etc., de que participa el Contrato Colectivo, no obstante lo anterior es conveniente analizar brevemente algunas opiniones de nuestros Autores Mexicanos con relación a la Naturaleza Normativa o Ejecutiva de Nuestro Contrato.

Este problema que es característico del Derecho Mexicano, no ha sido estudiado por Autores Europeos, por no darse en aquél Continente este problema, en virtud del carácter eminente-

mente Normativo de dichos países, por lo que nos atenderemos exclusivamente a la Doctrina Mexicana.

Nuestros Juristas se proyectan en favor de la tesis de --
Ejecución, atribuida a don VICENTE LOMBARDO TOLEDANO,
(1) la que parece desprenderse de las palabras del Diputado -
MACIAS quien al presentar el proyecto del Artículo 123, ante el
Constituyente de Querétaro dijo: "El Trabajador no Contrata, es
una parte extraña al Contrato, el Contrato de Trabajo se hace en-
tre el Sindicato y el Patrón, entonces el obrero desaparece, la --
personalidad del Obrero no se considera, y en consecuencia el -
Sindicato se compromete a dar tantos operarios diariamente, duran-
te el período de tiempo, y poco importa al empresario que estos -
se llamen Juan, Pedro, etc. etc., con tal que estos sean hábiles
y que puedan desempeñar a satisfacción sus labores; si se enferma
uno de ellos el Sindicato lo sustituye inmediatamente por otro..."

(2)

(1) Citado por el Dr. Mario de la Cueva. Ob. Cit. T. II P. -
603.

(2) Transcrito por de la Cueva. Ob. Cit. T II P. 606.

La Comisión Dictaminadora de la Ley Federal del Trabajo afirma esta teoría, al presentar el dictamen a dicha Ley; "Entre nosotros, el Contrato Colectivo de Trabajo, es por excelencia un Contrato de Ejecución, en el que se estipulan obligaciones para una y otra de las partes..." (1)

El Maestro Trueba Urbina expresa; "Conforme a nuestra Legislación el objetivo del Contrato Colectivo de Trabajo, es precisamente, establecer las condiciones con sujeción a las cuales debe prestarse el trabajo.- El Contrato Colectivo de Trabajo Mexicano, difiere del Europeo en que este es esencialmente Normativo, establece bases que rigen los futuros Contratos individuales; en tanto que el nuestro es de Ejecución por cuanto que reglamenta únicamente los derechos y obligaciones de las partes Contratantes, es - decir regula las condiciones de trabajo entre Obreros y Patronos" (2)

Resumiendo, la idea desarrollada en la tesis de ejecu-

(1) Diario de los Debates 1931.

(2) Alberto Trueba Urbina. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo P. 16

ción del Contrato Colectivo de Trabajo es la siguiente: 1.- Los -
contratos individuales desaparecen cuando hay un Contrato Colecti
tivo. 2.- Es el Sindicato el que fija con el patrono, las condi-
ciones de trabajo. 3.- El Sindicato o la Empresa o conjunto de
Empresas, fijan las plazas, determinan la categoría en el tabula-
dor, 4.- Por virtud de la cláusula de exclusión de ingreso, nulifi
can la voluntad del patrón para contratar a determinado suje-
to; 5.- Mediante la cláusula de Exclusión por separación, sus-
tituyen sin o contra la voluntad del patrono, a uno o más traba-
jadores.

CAPITULO VI

LA ASOCIACION SINDICAL

Nuestra Constitución en su Artículo 123, Apartado "A", Fracción XVI, establece: Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán; -- A Entre los obreros, jornaleros, -- empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo: I.... XVI.- Tanto los obreros como los -- empresario, tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo - 356 nos dice "Sindicato, es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de - sus respectivos intereses.

Así configurado el derecho de asociación en nuestra le-

gislación, se desprende que necesariamente en una organización sindical deberá existir la unión de trabajadores o patronos que se encamine directamente a la defensa de sus respectivos intereses.

El maestro, Trueba Urbina (1), en sus comentarios a nuestra nueva Ley Federal del Trabajo acertadamente manifiesta ".... pero la asociación profesional de trabajadores y patronos persigue distintos objetivos: la asociación profesional de trabajadores, es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos, tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad".

Muy acertada nos parece la diferenciación que el maestro Trueba Urbina nos hace de las asociaciones profesionales -

(1) Dr. Alberto Trueba Urbina. Comentario al Artículo 356 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. P. 149.

de Trabajadores y patronos. Ahora bien, respecto a las asociaciones profesionales de trabajadores podemos decir, que nace originalmente por el espíritu de solidaridad de la clase trabajadora para la mejor defensa de sus intereses como clase social explotada, formando hasta fines del siglo pasado, agrupaciones bajo el sistema del mutualismo, o bien bajo el sistema de cooperativismo de consumo, pero ya a fines del siglo pasado y a principios del presente, la asociación de trabajadores, toma los principios universales de lucha contra la explotación del régimen capitalista, de acuerdo con el ideario social de la lucha de clases, y con la promulgación de la constitución de 1917, nació el derecho de asociación profesional, consagrado en la fracción XVI, del artículo 123, al cual ya nos referimos, como estatuto e instrumento social de lucha contra la explotación de la clase capitalista.

Por que aun cuando dicha fracción, establece el derecho a la asociación profesional, tanto a los trabajadores como a los patronos, como ya dijimos, ambas asociaciones difieren esen-

cialmente, en cuanto a su finalidad y en cuanto a la categoría de derechos que tutelan, en tanto cuanto, que el derecho de los trabajadores, es un derecho social, que tiene como finalidad la lucha por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores; "Y es instrumento social de lucha contra la explotación capitalista, punto inicial de la transformación del régimen capitalista para alcanzar un nuevo régimen social" (1). En tanto que la asociación profesional de los patrones, tiene por objeto, la defensa de sus derechos patrimoniales, entre otros el de propiedad, por lo que el derecho de asociación de los trabajadores es un derecho social y el de los patrones es un derecho patrimonial. " -- Por que a la luz del precepto Constitucional y a la luz de la teoría integral, los patrones no son personas sino categorías económicas, puesto que representan cosas o bienes". (2)

En nuestro derecho la asociación profesional de los trabajadores, tiene una doble función social, en primer término la

(1) A. Trueba Urbina. Ob. Cit. Pag. 240.

(2) Ibidem. Pag. 353.

unión de la clase trabajadora para la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones económicas e intereses comunes, y esa función primera es la ofensiva poderosa, opuesta a la condición de aislamiento, es la palanca de los débiles, es el instrumento ofensivo y defensivo de los intereses profesionales de los trabajadores, que actuando como individuos aislados no les sería posible alcanzar; la otra función social más importante, más trascendental, la cual se proyecta para el futuro y que es la función revolucionaria de realizar la absoluta y total reivindicación de los derechos de los trabajadores, recuperando la plusvalía mediante la socialización de los bienes y medios de producción hasta alcanzar la total socialización del capital. "Resulta que el sindicalismo en México, no busca la paz social dentro del capitalismo, dentro del cual viviría siempre la plusvalía en provecho del patrón y se caería dentro de un círculo vicioso, sino la busca fuera del capitalismo transformando el régimen de propiedad de las tierras, de los medios de producción y de los bienes de consumo." (1)

(1) Agustín Guzman V. y R. Gual Vidal. El Sindicalismo como Socialismo, como Historia y como Lucha. Pag. 91

"Entonces la función social del sindicalismo, desde su propio punto de vista, es otra más elevada, más humana, más noble, más amplia: Es abolir las clases en que, por la usurpación de la riqueza producida se haya dividida la sociedad actual, estableciendo una nueva organización basada en el trabajo, la libertad y la igualdad". (1) "Lo que quiere decir que la clase capitalista, subsistente desde épocas pasadas, tiende a desaparecer como categoría histórica, para ser substituída por la clase proletaria - que, dándole forma según sus intereses, a la organización social del futuro, solo ello lo integrará. Que la organización de la -- fábrica que determina la estructura social, sufrirá una transformación total, poniendo a la clase trabajadora en el control absoluto de las fuerzas de producción, y al mismo tiempo como consecuencia de la posesión de esas fuerzas sociales, serán los únicos dirigentes del orden político y finalmente que el estado, será el

(1) Ibidem Pag. 91

control social e industrial en manos de la clase productora". (1)

"Quedando así, que la asociación profesional, por medio de su fuerza incontenible en federaciones y confederaciones obreras tienen una acción ofensiva y defensiva ilimitada, para - que la clase obrera alcance su destino histórico " Socializar la - vida humana (2).

Así pues el derecho social de la asociación profesional de la clase trabajadora, es un instrumento de lucha, es un poder compacto para redimir a la clase trabajadora y su fin es legítimo, justo y necesario, y su fundamento se nos da en el pensamiento - socialista de los constituyentes; en el espíritu socialista de nuestra constitución y en las leyes que le procedieron en el proceso - revolucionario, pero hasta la fecha. "Este derecho no se ha ejercitado como verdadero derecho reivindicatorio, tendiente a rea-

(1) Ibidem Pag. 63

(2) A. Trueba Urbina. Ob. Cit. P. 361

lizar la revolución proletaria, porque se piensa que solo se puede realizar ésta a través de la violencia, no obstante que el ejercicio de este derechos social de asociación profesional se realiza - pacíficamente, como los demás derechos reivindicatorios, que -- son principios sociales que se encuentran consignados en el Artículo 123 constitucional" (1).

Pero no obstante, este derecho, se ejercitará pacíficamente en el devenir histórico y digo pacíficamente porque es un derecho cuyo ejercicio se proyectará en el futuro, a no ser que las condiciones sociales lo exijan de otra forma, porque en la realidad actual y en su proyección futura se encuentra implícito el germen reivindicatorio de la clase trabajadora.

(1) Ibidem. Pag. 240.

CAPITULO V II

L A H U E L G A

El derecho de huelga, ha recorrido en su existencia el mismo camino que el derecho de asociación profesional, por ser -- uno correlativo del otro, en efecto, siendo el derecho de asociación o más propiamente el derecho de sindicación, la facultad -- legal de coaligarse para fines determinados, por consecuencia lógica, todos los caminos que siguieron en un principio para el logro de estas metas, eran permitidos o penados de conformidad con el permiso o libertad de que gozaran las asociaciones profesionales.

En la antigüedad la paralización de labores estaba -- prohibida y penada, según vimos cuando hablamos de la ley de Chapalier, la primera justificación jurídico legal de una huelga la dió Inglaterra en el año de 1871, que como vimos reglamentó y reconoció a las asociaciones sindicales, aquella ley decía: -- "Una coalición de dos o más personas para hacer o realizar un --

acto destinado a crear o mantener un conflicto industrial, no podrá dar lugar a acción judicial por conspiración, si el mismo acto, cometido por una persona aislada, no se considera delito." (1) . En otras palabras, si una persona aislada, podía suspender su trabajo - para mantener o mejorar sus condiciones económicas, bien podían - unírsele varias voluntades para ese objetivo y paralizar sus labores, sin que esto constituyera un delito.

Sin embargo "la supresión del delito de coalición, marcó una etapa muy importante hacia la conquista de la libertad sindical, pero no equivalía ni al reconocimiento de los sindicatos profesionales, ni al reconocimiento sin reservas del derecho de huelga, en efecto, la mayor parte de los países reemplazaron el delito de coalición, por un delito nuevo, el delito especial de atentado contra la libertad de trabajo y de la industria, esta reglamentación respondía a una doble preocupación:

(1) O. I.T. Libertad Sindical P.15

1.- Evitar la intervención de los sindicatos en las discusiones de las discusiones de trabajo entre empleadores y su mano de obra; 2.- Reprimir las medidas de presión sindical, huelga, encaminadas a hacer efectiva una suspensión efectiva de trabajo." (1)

Fue hasta el presente siglo cuando los legisladores europeos y americanos, concedieron plena personalidad jurídica a los sindicatos y abolieron el delito especial en contra de la Libertad y de la Industria.

Suprimido el delito a que se refiere el párrafo anterior, la asociación profesional se proyectó hacia metas más altas, y la huelga su hermana inseparable, no sólo no fue tolerada sino que en la actualidad en la mayoría de los países está jurídicamente reconocida.

Con el resumen anterior, toda vez que al tratar en el -

(1) O.I.T. Ob. Cit. P. 18

capítulo primero y segundo de este ensayo, lo relativo a los antecedentes de las asociaciones profesionales, dejamos establecida la evolución de la huelga, por lo que vamos ahora a seguir la evolución del derecho de huelga en nuestro derecho, en donde adquiere caracteres especiales.

En México como apunta el Dr. Trueba Urbina, "la Huelga ha pasado por diversas etapas: prohibición, tolerancia, represión violenta, para posteriormente consolidarse jurídicamente como un derecho colectivo de los trabajadores". (1)

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo fue en el año de 1852 en la catedral metropolitana de México, según nos relata el Maestro Trueba Urbina (2), otro hecho importante fué el amotinamiento de obreros de Real del Monte (3), "En 1624, se registró en la Ciudad de México un levantamiento popular contra el Virrey de Gálvez, provocada

(1) Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga P. 5.

(2) Saldivar Gabriel. Cit. por Trueba Urbina Alberto Ob. Cit. P. 14

(3) Esquivel Obregón T. Ob. Cit. P. 485

por el hambre, que a su vez, tuvo origen en la mala cosecha del año anterior, el palacio del Virrey fue incendiado"... "En el año de 1692, el Virrey de Galvez, reprimió violentamente tres sublevaciones de la población indígena de México, provocadas por el hambre, debido a las malas cosechas, nuevamente fue incendiado el palacio del Virreinal" ... "En 1763 se sublevaron los indios mayas de Yucatán, agobiados por los tributos y malos tratos de que los hacían víctimas los colonos Españoles. Fué esta la rebelión más importante de aquél siglo en México". (1)

En el período independiente, con la primera Constitución de México, la de 22 de Octubre de 1824, expedida en apatzingán por el Cura don José María Morelos, se consagra la libertad de Industria o libertad de capital, y no la libertad del trabajo precisamente.

No es sino hasta la Constitución de 1857, cuando por pri

(1) Ortega Arenas Juan, México a la Luz del Pensamiento Obreiro P. 10 y sigs.

mera vez en nuestro país, se consigna expresamente el principio - de libertad de trabajo, bajo el régimen de derechos del hombre en su artículo cuarto.

Durante la segunda mitad del siglo pasado, en diversas partes de nuestro país, brotan movimientos de huelga, motivados - por la inicua explotación de que eran objeto los trabajadores, -- pero todos estos movimientos estaban realizados al margen de la - Ley, y por ello fueron reprimidos con violencia, ya dijimos que - la huelga en nuestro país, hasta antes de la constitución de 1917, constituía un delito, sancionado por el artículo 925 del Código - Penal de 1871, al cual nos referimos al tratar los antecedentes de - asociaciones profesionales en México, y a mayor abundamiento el artículo 1299 del Código Civil de 1884, que reglamentaba la inti- midación, artículos que se complementaban para hacer nugatoria toda tolerancia de la huelga. No obstante esta prohibición los - brotes huelguistas se sucedieron en esta época, incitados por la desesperación en que se encontraba la clase trabajadora.

Esta desesperación tuvo su climax, durante el régimen - Porfirista de la primera década de este siglo, cuando los obreros - de Cananea y Río Blanco, se lanzaron abiertamente a la huelga, la respuesta por parte del régimen a este desafío, es de sobra conocido; las huelgas fueron reprimidas en forma brutal, muchos -- obreros muertos y los dirigentes obreros, mártires del proletariado, fueron encadenados en San Juan de Ulua.

Pero la semilla no cayó en terreno estéril, la Revolución en marcha, que tuvo un origen Político, se transformó en Revolución Social, cuando Don Venustiano Carranza, inició la etapa -- Constitucionalista en 1913, al pactar con los obreros de la casa del Obrero Mundial, y tomar estos las armas para cooperar directamente al triunfo de la Revolución.

No obstante lo anterior, el primero de Agosto de 1916, Carranza expidió un Decreto estableciendo la pena de muerte para -- los huelguistas en contra de un servicio público.

A pesar de esto la Revolución siguió su marcha y los traba

¡adores Mexicanos al fin veían el fruto de todos sus esfuerzos y la culminación de sus luchas heroicas cuando el constituyente de 1917, al cual pertenecían un gran número de obreros - y de escritores, verdaderos paladines del Derecho Social, incluyó en el Artículo 123 Constitucional el derecho de huelga como una conquista de la clase trabajadora.

A partir de la Constitución de 1917, en México la huelga es un derecho de las mayorías obreras que les permite para lizar una negociación, aún contra la voluntad de los no huelguistas, a partir de nuestra Constitución de 1917, surge el nuevo concepto de esta institución, como una necesidad social.

Cabe ahora hacer un análisis de lo que la huelga es para la doctrina y para los estudiosos del derecho.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de la empresa, previa observancia de las formalidada

des legales para mantener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrón". (1)

Jesús J. Castorena expresa: La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo", (2)

Nicolás Pizarro Suárez manifiesta que "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas, y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores -

(1) Mario de la Cueva Ob. Cit. T. II P. 810

(2) Jesús J. Castorena. Tratado de Derecho Obrero P. 595.

de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital " (1)

En realidad todas las definiciones que se ofrecen de la -- huelga, tanto en la doctrina como en la legislación, coinciden en sus aspectos esenciales, con una u otra pequeña diferencia, debido a las condiciones particulares en que se desarrolla la vida de un -- país.

Así considerado el derecho de huelga, concluimos que es una consecuencia de fenómenos sociales, los cuales están sujetos a los cambios o evolución de las ideas y creencias en los pueblos; - pero al mismo tiempo estas, se encuentran influenciadas por la realidad de la vida social en donde encuentra su fuente originaria de inspiración. El surgimiento de un hecho social, importante supone de antemano una realidad que le antecede, una realidad presente, - por una constante lucha de clases entre los poderosos, los que todo

(1) Pizarro Suárez Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano P. 40.

lo tienen materialmente, y los débiles, los que nada poseen.

Esas situaciones de injusticia que se desarrollan en la realidad, se superan mediante acciones o hechos, que aunque tarde, dan nacimiento a una realidad acorde con las necesidades de la clase que la constituyen.

En el campo de las relaciones laborales, ambos factores se encuentran plenamente identificados, la clase patronal, por una parte, con ideas, creencias o criterios de explotación, con el ánimo de mantener su posición por tiempo indefinido, utilizando todos los medios a su alcance y queriendo frenar el avance de la clase trabajadora en sus justas aspiraciones y su ideal de justicia social.

Dentro de la lucha o conflictos de intereses que se dan en las relaciones de trabajo, como en todos los conflictos, la clase que se encuentra en mejores condiciones, se acerca más al concepto de la humanidad más que su presencia por ser mejor que a sus rivales. Así como luchamos al costado de la defensa, tratando de vencerlos -

sus privilegios que tarde o temprano rodarán por tierra, cuando los trabajadores se consoliden. Lo anterior, nos demuestra la existencia de un acontecer en un medio social de lucha, en donde adquiere trascendencia tal, o cual hecho, factor determinante de la evolución de una sociedad, Así el fenómeno social de la huelga, es el acontecer de un hecho que nos demuestra en forma clara ese conflicto de intereses, dentro de una sociedad, y en particular entre dos clases sociales, la patronal y la obrera. Un hecho social que se desenvuelve dentro de nuestra realidad actual como un medio de defensa de la clase trabajadora, en esa lucha desapareja entre patrones y obreros, que con sus finalidades en busca de la satisfacción de sus necesidades, acorde con situaciones de hecho y con ideas, creencias o ideales que convergen en el vértice supremo de las reivindicaciones sociales.

La huelga pues, encuentra sus fundamentos sociales en esa lucha de clases esos conflictos de intereses que demuestran el desacuerdo entre quienes colaboran para la estructuración de una nue

va sociedad, en la forzosa y natural evolución de la misma. Es la representación material de una necesidad y de una aspiración; la necesidad que tienen los trabajadores de su bienestar en el aspecto material e intelectual y a la aspiración de una vida más digna y más justa.

Por lo que habiendo nacido la huelga como una consecuencia de la injusticia en que vivía la clase trabajadora, sometida a la arbitrariedad de la clase patronal y el anhelo de los mismos trabajadores para el reconocimiento de derechos legítimos a su clase en la relación obrero patronal, la finalidad de la huelga forzosamente tiene que referirse a las realizaciones de quienes viven tales situaciones de injusticia, contrarias a la dignidad de la persona humana.

Algunos autores, entre ellos el maestro de la Cueva, cuando hacen referencia a la finalidad de la huelga consideran a esta como la búsqueda de un orden jurídico justo; tal referencia implica situaciones abstractas de estética belleza, pero sin ningún contenido práctico.

Dentro de nuestra realidad jurídica, la finalidad inmediata de la huelga es el mejoramiento económico de la clase trabajadora, mediante la presión que se ejerce al patrón. En nuestro concepto - ese sería el orden jurídico justo: un constante mejoramiento de las condiciones de la clase trabajadora en todos los aspectos, material, intelectual, económico, humano, etc. etc., muestra inequívoca de la evolución de las sociedades en beneficio de los desposeídos.

Pero la huelga persigue una finalidad mediana no menos importante, porque contribuye a la transformación del régimen capitalista, acostumbrándose los trabajadores a la lucha de clases, así como a la idea de que una huelga general es el mejor camino para la transformación. Una finalidad que tiende a la transformación de la sociedad en nuevas estructuras sociales y económicas, encaminadas a la realización de la justicia social.

La huelga es un instrumento de lucha dentro de ese constante batallar de las sociedades actuales; un instrumento nacido de la desesperación de quienes aspiran a vivir como seres humanos, y

cuyo triunfo parcial ha sido el reconocimiento jurídico de la misma, que tiende al mejoramiento y a la superación de la clase -- trabajadora y de la sociedad en que se desenvuelve; un factor de determinante del cambio social a que toda sociedad está sometida.

Así concebido el derecho de huelga, las bases que lo -- justifican son la reivindicación del proletariado, el derecho que tienen las clases proletarias a vivir como seres humanos; el derecho que tienen las mismas para alcanzar la igualdad social y jurídica del trabajador y del empresario, en el actual mundo de la injusticia, de la desigualdad y de la explotación del hombre por el hombre.

TERCERA PARTE

Capítulo VIII.- LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Capítulo IX.--- EL CONTRATO COLECTIVO EN NUESTRO DERECHO.

CAPITULO VIII

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"Frente a la opinión generalizada de los tratadistas del derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador -- incluyendo en él la idea de la seguridad social, surge nuestra --

TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del tratado de Paz de Versalles en 1918. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social, proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

1o.- La Teoría integral divulga el contenido del artí--

culo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el de recho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte - de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es ni de recho público ni derecho privado.

2o.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitu-- cional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, do- mésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, - abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, -- etc.

A todo aquél que presta un servicio personal a otro me- diante una remuneración, abarca toda clase de trabajadores, a -- los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como - las relaciones patronales entre factores y dependientes, comisio- nistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta acti-

vidades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3o.- El Derecho Mexicano del trabajo contiene normas - no solo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias - que tienen por objeto que estos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación - capitalista.

4o.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben protegerse y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las jun--tas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes - de los trabajadores (Art. 107 fracción I I de la Constitución), - también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5o.- Como los poderes Políticos son ineficaces para rea-
lizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejer-

cicio del Artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiar se las estructuras Económicas suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral es, en suma, no solo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 - precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias - producto de la democracia capitalista - sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las formas fundamentales del Trabajo y de la Previsión Social, para bienestar y felicidad de los hombres y mujeres que viven en nuestro país".(1)

Cualquier comentario al resumen que sus autores hacen a su TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, resultaría obsoleta y ya que este modesto trabajo pretende aplicar esta teoría a los alcances Jurídico, Social y -

(1) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo 2a. Edición. Edit. Porrúa. México, 1970.

humano de los artículos 387, 154 y 395 primer párrafo de la nueva Ley Federal del Trabajo, intentaremos en este capítulo exponer - sus fundamentos, que son el resultado por una parte de los argu-- mentos que esgrimen sus autores y por la otra el resultado de mis experiencias y razonamientos dentro de mi práctica profesional, para posteriormente aplicarlos a los artículos mencionados ante-- riormente.

A la luz de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, solo son sujetos del mismo los trabajadores como personas humanas, por lo que este derecho se rige únicamente en beneficio de los -- trabajadores, no así, en beneficio de los patrones, los cuales son tutelados por el derecho patrimonial, en virtud de que el trabajo es una actividad esencialmente humana y sólo estos pueden ser - sujetos del mismo y consecuentemente gozar de sus beneficios.

"Nuestro Artículo 123, por su esencia eminentemente so cial, está integrado por un conjunto de normas que en sí mismas y por su fin, tienen por objeto; la protección y la reivindicación de

la persona humana del trabajador, en tanto que ninguno de sus preceptos entraña un derecho laboral en favor del patrón o empresario, por que los derechos del capital son derechos de las cosas, en una palabra son derechos patrimoniales, distinción que se hace palpable en la fracción XVIII del artículo 123 que habla del trabajo y del capital", (1) por lo que cada factor de la producción se rige por sus propios estatutos; los trabajadores por la legislación Laboral y los patronos por la legislación Civil o Mercantil, en cuanto a propiedad de bienes, cosas, derechos etc. etc., respectivamente.

Por lo que solo son sujetos del derecho del trabajo: los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración, según nos expresa el distinguido maestro Trueba Urbina, (2) "En cualquier actividad subordinada o autónoma, -

(1) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Ed. Editorial Porrúa, México 1970. P. 231.

(2) Ob. Cit. P. 232.

abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, artistas, y muchos más: el prestador de servicios en los contratos de prestación de servicios del Código Civil, en el mandato Etc."

De donde que; siguiendo el derecho del trabajo, esencialmente social se caracteriza por su función dignificadora, pro tectora y reivindicadora de todos los débiles, de las personas humanas que trabajan, en general de toda la clase obrera, compre diéndose en esta no sólo a los obreros industriales, sino a todos - los que prestan un servicio en cualquier actividad industrial, per sonal y a cambio de una remuneración.

Del artículo en cita, surge la extensión proteccionista - a todos los trabajadores en general, a todos los que prestan un ser vicio personal en el campo económico, pero a su vez el propio - precepto excluye de su tutela a los patrones y empresarios; máxi - me que contempla una sociedad dividida en clases, ejemplificada en la producción, trabajo y capital, que luchan denodadamente, el uno para mejorar su situación en la esfera social que le corres-

ponde, el otro, para conservar sus derechos y privilegios en detrimento de la clase económicamente débil.

El Artículo 123 de nuestra Carta Magna establece la dignidad humana de los trabajadores, mediante su proyección protectorista y reivindicadora de la clase económicamente débil, frente a sus opresores, los capitalistas, quienes a través de la historia han luchado y lucharán en el futuro en defensa de sus intereses, - tratando de conservar sus prerrogativas y en perjuicio de los trabajadores.

La dignidad humana del trabajador, como persona, fué - proclamada en nuestro derecho, por los redactores del Código Civil de 1870, al modificar la reglamentación relativa a los contratos, desechando las disposiciones sobre arrendamientos de servicios que reglamentaba el Código Civil Francés, esta teoría de la dignidad humana, fué confirmada en la exposición de motivos del artículo 123 Constitucional al expresar; "Que las relaciones entre trabajadores y patrones serán igualitarias", para evitar el uso

de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación a todo aquél que prestaba un servicio a otro, el maestro Licenciado y Doctor Don Alberto Trueba Urbina y el Licenciado J. Trueba Barrera nos dicen: "El Concepto de subordinación se considera como un resabio de aquélla vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de derecho Civil y la locatios, donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador era su esclavo, su subordinado", agregan más adelante: - "Y si el trabajo es un derecho y un deber social, la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña -- subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber".
(1)

Pero el contrato de trabajo en el artículo 123 de nuestra constitución, no es un contrato de carácter civil, sino de naturaleza eminentemente social, por lo que nuestra TEORIA INTEGRAL define al trabajador como: "TODO AQUEL QUE PRESTA UN - -

(1) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit. Pags. 20 y 31.

SERVICIO PERSONAL A OTRO MEDIANTE UNA REMUNERACION" (1) y dentro de esta definición quedan amparados los - - que prestan un servicio en general. Por que esos fueron los deseos de los Constituyentes, y quedó expresado en el dictámen del artículo 123, al establecer que, " La legislación no debe de limitarse al trabajo de carácter económico sino al trabajo en general". Por lo que de ahí se desprende nuestra Teoría integral, como protectora de todos los trabajadores en general.

El artículo octavo de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que el trabajo debe ser "Personal subordinado", - restringe la protección consagrada en el artículo 123, a todos los trabajadores y no únicamente a los denominados por la clase capitalista Trabajadores subordinados.

Por lo que cuando nuestra Teoría integral, define a los - trabajadores como "Todos aquéllos que prestan un servicio perso-

(1) IBIDEM.

nal a otro mediante una remuneración", omite el término de su--
bordinación, con lo que reincorpora a todos los trabajadores a
la protección y tutela de nuestro Derecho del Trabajo. He aquí
la grandiosidad de esta Teoría al reintegrar todo lo desintegrado
por los legisladores de 1931 y los de 1970, quienes al elaborar la
Ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Político-
Social de 1917, no quisieron o no pudieron interpretar en toda -
su magnitud el espíritu de los Constituyentes de 1917.

Nuestra Revolución política de 1910, al transformarse -
en social, y nuestra Constitución al convertirse de solamente Po-
lítica en Constitución Política-Social, en 1917, tuvo por objeto-
modificar radicalmente las clases sociales existentes en aquélla -
época, dividida en explotados y explotadores, pobres y ricos, es-
tableciendo en favor de la clase trabajadora, derechos de protec-
tores y reivindicadores de la clase trabajadora, que en aquél en-
tónces, como en la actualidad, eran y siguen siendo explotados
por la burguesía, de tal manera que cuando los constituyentes de
1917, abordaron y defendieron los derechos sociales conquistados

por los trabajadores en la lucha revolucionaria, pretendían crear un derecho eminentemente social en favor de los desheredados, - los que con su sangre hicieron posible el triunfo de la revolución constitucionalista.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, según palabras del Maestro Trueba Urbina, (1) tuvo su origen: "En el dictamen y primera discusión del artículo 5o., que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario expresándose en el mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario para - - igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes, -- etc., contenidos en la iniciativa de los Diputados, AGUILAR, - JARA Y GONGORA, debían incluirse como normas del Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facul-

(1) A. TRUEBA URBINA. El Nuevo Artículo 123 P. 35.

dad que le otorga la fracción X del Artículo 73 del proyecto de -
Constitución".

El Derecho Mexicano del Trabajo a partir de 1917, nace como consecuencia de la explotación perpetua e inhumana de la clase trabajadora, con la finalidad de dignificar a la persona humana del trabajador, quien con el sudor de su frente ha labrado su propia desgracia, por ser con su propio fruto con el que le domina la clase capitalista.

Aplicando la Teoría integral a nuestro Derecho Laboral - encontramos que para una mayor comprensión de la misma, es preciso analizarlo desde los siguientes puntos de vista:

- A).- El Derecho del Trabajo como un Derecho de Clase.
- B).- El Derecho del Trabajo, es proteccionista de los trabajadores.
- D).- El Derecho del Trabajo es reivindicador del proletariado.

A). -Podemos decir que la naturaleza del derecho del trabajo, como un derecho de clase, surge y se proyecta dentro del Artículo 123 Constitucional, por sus postulados dignificadores de la persona humana del trabajador, en la que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de los oprimidos. Nuestro Derecho del trabajo - tiene un carácter eminentemente social, no es un estatuto legal - de derecho público ni privado, sino de DERECHO SOCIAL. Esta afirmación salta a la vista al analizar las relaciones que tutela el derecho del trabajo, las cuales no son de subordinación que caracteriza el Derecho Público, ni mucho menos de coordinación, que son las características del derecho privado, el maestro Trueba Urbina nos dice: "La clasificación del derecho en público y privado, ha sido superada con el advenimiento de las nuevas disciplinas jurídicas, como el derecho del trabajo y de la previsión social que - por su esencia, no pertenecen ni a uno ni a otro, sino a una nueva rama del Derecho: El Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles, y específicamente de la persona humana del trabajador"(1)

(1) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. P. 16

El Derecho del Trabajo, es pues, un derecho de clases - que tiene por objeto primordialmente, compensar las desigualdades existentes entre las dos clases sociales, explotados y explotadores, protegiendo y tutelando el trabajo, que es el único patrimonio de los económicamente débiles, protección y tutela que pretende a - todas luces el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores como personas humanas. Esta afirmación se basa y - tiene sus fundamentos en las vejaciones, e injusticias que la clase trabajadora ha padecido desde las más remotas épocas de la huma- nidad, a partir de la explotación del hombre por el hombre mismo, ante esta situación y específicamente en nuestra patria, como una consecuencia lógica de las gestas heroicas de nuestros revoluciona rios y que estuvo protagonizada por la Gleba, por los Proletarios, por los Campesinos, en contra del capitalismo opresor, surge como una barrera, sin lugar a dudas, se materializa en nuestro Artículo 123, que vió la luz pública, como una exigencia impostergable de la clase trabajadora, siendo portavoz de estas exigencias el cons-

tituyente de 1917, que crearon el más avanzado derecho en beneficio de los trabajadores, y que para honra de México, fue el primer país en el mundo que elevó a la categoría de derecho Constitucional los derechos de la clase trabajadora.

El artículo 123, es un derecho de clase, por que es eminentemente social, y no en el sentido a que se refieren los tratadistas, quienes afirman que todo el derecho es social, porque si así fuera, no tendría razón de ser la exigencia y a la vez necesidad de un derecho esencialmente tutelador de una clase humilde, la clase de los desheredados, es decir la clase de los trabajado--res.

Resumiendo podemos decir, que el derecho del trabajo, - es un derecho de clases, toda vez que la fuente de donde emana - es nuestro artículo 123, y en este precepto, no existen más que -- dos clases sociales, la integrada por personas humanas que viven--de su trabajo y por lo tanto están agrupadas en el factor de pro--

ducción económicamente débil; el Trabajo, y por otra parte la - que personifican los intereses económicos de la clase económicamente fuerte, los explotadores y que dentro de los factores de la producción se identifica como: el Capital. Nuestro artículo se basa en el principio de lucha de clases, en la fracción XVIII, - habla de los derechos del Trabajo y de los derechos del capital, de aquí se deriva uno de los pilares de la teoría integral, de que los derechos del trabajo, son derechos sociales para la -- protección y tutela de la persona humana del trabajador y por - consiguiente los derechos del capital son patrimoniales, ya que el capital como factor de producción es una cosa, y las cosas no pueden ser protegidas socialmente sino políticamente.

B).- El derecho del trabajo, es por su naturaleza protector de los desheredados y específicamente de la persona humana que trabaja, ya que el artículo 123 de nuestra carta magna significa un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Es un estatuto proteccionista de los trabajadores que excluye en forma

radical de su tutela y protección a la clase social antagónica: los patrones; que no son protegidos por el derecho laboral ni pueden ser titulares de derechos sociales, por que representan a las cosas y el derecho del trabajo, es protector de la persona humana del trabajador exclusivamente, por que es un derecho de naturaleza social y no patrimonial. "Sin embargo, la clase social patronal, en las relaciones de clase tienen derechos civiles y mercantiles que les garantizan sus derechos de propiedad y los intereses que por éste persiven, en tanto subsista el régimen capitalista de producción". (1) y continúa diciendo el maestro Trueba Urbina (2) "desgraciadamente la teoría contrarrevolucionaria de reconocer derechos mínimos al capital, fué recogida en la reforma constitucional del 21 de Noviembre de 1962, al establecerse en la fracción IX del Artículo 123 el derecho del capital de percibir un interés razonable, lo cual conside-

(1) A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. P. 67

(2) Ibidem P. 62

ramos como un injerto capitalista de dicho precepto, que el conjunto de normas sociales lo socializaran, en el devenir histórico".

Además de estas limitaciones al derecho de clase de los trabajadores, en la reforma de 1962 al Artículo 123, la corriente contrarrevolucionaria, desvirtúa algunos postulados del original -- artículo 123, otorgando consiguientemente beneficios a los capitalistas, tal es el caso de el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, plasmados en nuestra ley reglamentaria del artículo 123 y específicamente en las seis fracciones del artículo 126, de la nueva Ley Federal del Trabajo. -- Además en cuanto a la estabilidad obrera, que antes de las reformas, esta era absoluta, ya que se consignaba la acción del -- cumplimiento del contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado, la reforma de 1962, la hace relativa, ya que -- encomienda a la ley reglamentaria, que determine los casos en que el patrón estará eximido de reinstalar al trabajador separado injustificadamente, esta reforma se plasma en los artículos 49, -

118 y 126 de nuestra ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. Siendo el derecho del trabajo proteccionista de los trabajadores, puesto que la fuente de donde emana contiene las aspiraciones de la clase trabajadora, para una dignificación de la persona humana, a través de su contenido eminentemente social, - proteccionista y reivindicador del proletariado, los derechos del capital, no deben de consignarse en el artículo 123, por que este precepto no debe tutelar los intereses del capital, ya que nuestro artículo 123, al proteger al trabajador, lo protege precisamente - de los capitalistas. Esta protección que se brinda al trabajador - mediante los postulados del artículo en cita, tienden a nivelar - la debilidad económica del trabajador frente a sus explotadores.

Así pues el artículo 123, nació como norma proteccionista del trabajador, del proletariado, por su debilidad económica frente al patrón, y excepción hecha de las reformas plasmadas en la citada reforma de 1962, que recoge la teoría contrarrevolucionaria, estableciendo derechos al capital; en general todos --

Los postulados del artículo 123 Constitucional, son proteccionistas de los trabajadores en general, comprendiéndose como trabajador a todo aquél que presta un servicio a otro mediante una remuneración.

C).- Las normas reivindicadoras de los derechos del --proletariado son las que tienen como finalidad primordial el recuperar en favor del trabajador lo que por derecho les corresponde en virtud de la explotación de que es víctima en el campo de la producción de satisfactores en el campo económico, Es decir -- que comprenden los derechos que el trabajador tiene al pago de la plusvalía de su trabajo. Plusvalía que desde que existe la -- inícuca explotación del hombre por el hombre; ha quedado en manos de sus explotadores, en razón de que el patrón es el único propietario de los bienes de producción, propietario asimismo de los productos antes y después del proceso de producción, el cual una vez concluido, el patrón como propietario único de esos bienes -- los adjudica a quien le representa mejores utilidades, lo que da --

como consecuencia que el patrón es quien aprovecha los beneficios que producen esos satisfactores. En cambio los trabajadores, no son propietarios de nada, a pesar de haber cooperado con su trabajo, esfuerzos y sacrificios a la elaboración de esos nuevos productos, se encuentran en la misma situación que al iniciarse el ciclo de la producción, no ha habido ningún aumento a su patrimonio, y lo único que el trabajador con su trabajo logra en este proceso de transformación en el campo económico, es un raquífico salario que no les alcanza más que para subsistir, para cubrir las necesidades vitales de él y de su familia, situación -- que lo mantiene en esa constante explotación, y que no le permite superarse ni mejorar económicamente, no por falta de ganas, sino por la situación de explotación a que se encuentra sometido por los capitalistas; y cómo no van a tener deseos de superación nuestras clases trabajadoras, si saben que en su casa, su familia, apenas si come una o dos veces al día, pero también sabe que si él deja de trabajar un solo día; ese día su familia no comerá ni --

una vez, mucho menos dos.

Esta situación no podía pasar inadvertida por nuestros Constituyentes de 1917, y por ello en los postulados de nuestro Artículo 123, se establece la reivindicación del proletariado con la finalidad de rescatar el plusvalor del trabajo de la garra capitalista, como claramente se desprende del pensamiento reivindicador de que estaban empapados nuestros constituyentes de 1917, -- postulados que tienen como fundamento la teoría Marxista de la Plusvalía, como se advierte claramente en el pensamiento por José N. Macías cuando expresó "En el fenómeno de la producción se viene a encontrar con que deben estar representados ahí, todos los elementos que en él concurren: el capital, la tierra y el trabajo. En el producto, debe de corresponder su parte a cada uno de los factores, y en esa distribución de la riqueza se crea siempre esta desigualdad que la parte principal no solo no es al obrero, sino que la mayor parte viene a corresponder a la tierra y al capital, y el título de qué se apropia el capitalista es

mayor valor?. ¿a título de qué es el dueño del capital?, es decir ¿a título de qué es el más fuerte?. ¿a título de qué es el que ha ce el reparto?. A mi juicio señores Diputados, todo ese mayor - valor le pertenece exclusivamente al obrero: por lo que debe distribuirse entero entre la clase obrera, para levantar su nivel moral, intelectual y físico, trayendo a todos los hombres el festín de la riqueza pública... más adelante expresa, el fin que se propone el socialismo es, la solución completa del problema obrero; y esto no lo conseguirá sino mediante la socialización del capital en favor de la clase trabajadora; esta es la solución final, por que entonces ya no habrá la explotación del pobre por el rico, y toda la riqueza pública se distribuirá como debe distribuirse, retribuyendo al trabajo, como el trabajo merece ser retribuido". (1) Hermosísimo pensamiento reivindicador del proletariado es el que quedó -- plasmado en la exposición de motivos que fundamentara el proyecto de las bases constitucionales en materia de trabajo, redac-

(1) A. Trueba Urbina, Ob. Cit. P. 13 y sigs.

tado por J. N. Macías (1) asimismo, el cual a la letra dice: - "Nos satisface cumplir con un elevado deber como este, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, por que esperamos que la ilustración de esta honorable asamblea perfecciones magistralmente el proyecto y consignara atinadamente en la constitución política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Patria".

Al ponerse a discusión en el Constituyente de Queréturo, el proyecto del artículo 123, se modificó la tesis original - puesto que los constituyentes consideraron que la legislación no sólo debía comprender el trabajo económico, sino que debería abarcar el trabajo en general, lo que significó mayores beneficios para la clase trabajadora en cuanto a la reivindicación de sus derechos, punto importantísimo para la socialización del ca-

(1) Ibidem

pital, de tal forma que además de comprender el trabajo económico, se crearon los derechos para toda la clase trabajadora, dentro y fuera de este campo, lo que consecuentemente estatuyó los derechos reivindicadores del proletariado.

Los fundamentos del derecho del trabajo, consignados en el Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, con fines reivindicadores, se establecen en las fracciones IX, XVI, XVII y XVIII, que consagran como tales los derechos de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, el derecho a coligarse en defensa de sus intereses, mediante la asociación profesional, el derecho a defender sus intereses, mediante la suspensión de labores, establecido mediante el reconocimiento de la huelga. Y si bien es cierto que en nuestra constitución de 1917, no consignó expresamente en su artículo 123, EL CONTRATO COLECTIVO, este se desprende en forma clara y precisa, de la lectura de las fracciones XVI, XVII y XVIII, como veremos al tratar el capítulo relativo al contrato colectivo en nuestro derecho.

Pero estos derechos consagrados en nuestra constitución, sólo han sido ejercitados por los trabajadores, únicamente en su finalidad inmediata que es la de conseguir por lo menos el equilibrio entre los factores de la producción, mediante el mejoramiento económico de los trabajadores, pero aún no se cumple su finalidad mediata que es la de la socialización del capital, por medio de la socialización de los bienes de producción. Al respecto el maestro Trueba Urbina expresa: Cuando estos derechos sean ejercitados con libertad por la clase trabajadora, proporcionarán necesariamente la revolución proletaria y, consiguientemente, la socialización del capital. De esta manera el derecho del trabajo, -- consigna derechos reivindicatorios, con proyección hacia el futuro, que están encaminados a asocializar los bienes de la producción para compensar en esa forma la explotación secular del trabajo humano, y reivindicar así al proletariado.

Por último y concretando diremos que: el derecho social que cubre la estructura económica del artículo 123 tiene co

mo esencia la DIGNIFICACION, LA PROTECCION Y LA REI--
VINDICACION de los trabajadores explotados, mediante las -
armas que para el efecto se les han entregado, o sea por medio
de la aplicación irrestricta del derecho que los trabajadores --
tienen a participar en las utilidades de las Empresas, ejercien-
do el derecho que el trabajador tiene a coligarse para la defen-
sa de sus intereses, pugnando por la celebración de contratos -
colectivos de trabajo y en el último de los casos ejerciendo el
derecho de huelga, en caso de que sus legítimos derechos no -
sean respetados.

CAPITULO IX

EL CONTRATO COLECTIVO EN NUESTRO DERECHO.

Aun cuando ya dijimos que en México, el nacimiento del trabajo propiamente dicho, fue obra de este siglo, no debemos olvidar los brotes sociales que constituyen los antecedentes del mismo.

Así encontramos que el antecedente más remoto de un contrato Colectivo firmado en México, lo tenemos en el convenio a que llegaron los mineros de Pachuca en el año de 1875, después de una huelga que duró cinco meses. Pero el acontecimiento más importante en la esfera social, acaecido en el año de 1872, fué la creación del Círculo de obreros de México, según nos relata el maestro Alfonso López Aparicio, (1) que formuló el reglamento general para regir el orden de trabajo en las fábricas del Valle de México. Este reglamento, a no dudarlo, constituye el primer intento de la clase obrera por reglamentar colectivamente

(1) Alfonso López Aparicio, El Movimiento Obrero en México - 1958 P. 108

el trabajo, adelantándose inclusive al primer reglamento de los industriales dado en Puebla para las Fábricas de Hilados y Tejidos en el año de 1906.

Es importante hacer notar que el Círculo de Obreros de México, dió a conocer la constitución política de la clase trabajadora y que años más tarde, al celebrar el primer Congreso Obrero Permanente, celebrado en el año de 1876, dió a la luz pública un manifiesto, del cual copiamos el apartado sexto, por considerarlo de suma importancia: "El Congreso pugnará por...-
..6.- la fijación del tipo de salarios en todos los Estados de la República según lo requieran las circunstancias de la localidad y el ramo de que se trate, o sea la valorización del trabajo por los mismos trabajadores con el propio derecho que los capitalistas tienen para poner precio a los objetos que forman su capital"(1)
Como se desprende de la letra de este apartado, se pretendía re-

(1) López Aparicio. Ob. Cit. P. 110

glamentar el salario mediante la fijación de tipos, ya por regiones, ya por ramas de la industria, que en muy poco varían con los salarios regionales e industriales que se fijan en la actualidad.

Pero no obstante que la asociación de este tipo cobró en aquella época, más tarde orientó su camino hacia el Cooperativismo y la Mutualidad. Apartándose de la idea Sindical, por lo que poco o nada pudo progresar en su evolución el Contrato Colectivo de trabajo en esta época. José C. Valdez (1) comenta: "La falta de ideas precisas, la inconsistencia de la propaganda, la debilidad de la industria y la incompetencia de una naciente organización, frente al desarrollo político del régimen Porfirista, fueron las causas del rápido ocaso de las asociaciones". López Aparicio agrega: (2) "A esta indecisión, a esta falta de madurez de la clase directora de los obreros y a la política hostil del -

(1) José C. Valdez. El Nacimiento del Porfirismo en México. P. 399

(2) López Aparicio. Ob. Cit. P. 114.

régimen se debió que el movimiento obrero que comenzaba a organizarse, entrase en decadencia.... Suprimidos los periódicos obreristas, perseguidos los dirigentes obreros, y amenazados éstos por una policía a sueldo de las empresas, todo intento de organización tenía que fracasar, o dar raquíticos resultados. El Movimiento -- Obrero y con él el contrato colectivo, sufrió la amenaza de quedar como un simple esfuerzo esterilizado. Tendrían que pasar muchos años antes de su vigoroso resurgimiento."

Fué la Revolución Social de 1910, cuyo germen se dejara sentir en los movimientos de Cananea y Río Blanco, fué el espíritu que alentaron los Hermanos Flores Magón; fué en fin la sangre de los trabajadores muertos en las gestas Revolucionarias, la que vino a germinar en la maravillosa obra social de los Constituyentes de Querétaro a elaborar la Constitución de 1917, e incluir en ella el Artículo 123, cristalización de todas las esperanzas de los trabajadores de México.

El Contrato Colectivo de Trabajo, fué por primera vez -

reglamentado en México en la Ley del Trabajo de Yucatán, bajo el nombre de Convenio Industrial, siendo esta la reglamentación más-completa que se dió antes de la Constitución de 1917, destacando - su importancia en el hecho de que influyó grandemente en los esta-dos sureños de nuestra República.

Nuestra Constitución de 1917, no incluyó en forma expressa en su artículo 123 dedicado al trabajo, al Contrato Colectivo, - esto ha dado lugar a que algunos tratadistas nieguen su constitucionalidad. Para nuestro objetivo, y sin que pretendamos polemizar - ni agotar todo el tema de esta materia, sostenemos la Constitucionalidad del Contrato Colectivo, pues se desprende en forma clara- y precisa de la lectura de los apartados XVI, XVII, y XVIII del - - Artículo mencionado. En efecto, Jurídica y Lógicamente es co-- rrecto deducir que si la fracción XVI, reconoce el derecho de los trabajadores y patronos a coaligarse o a agruparse en defensa de sus intereses, lógicamente esta reconociendo los pactos o convenios a que pueden llegar dichas agrupaciones que se sancionan jurídica--

mente. Más aún, al reconocerse el derecho de Huelga en la Fracción XVII, y al estatuir la fracción XVIII que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, está más que tácitamente para nosotros, de una manera expresa y clara, reconociéndose los convenios o pactos a que puedan llegar las partes (trabajadores y patronos) para lograr ese objetivo, y si está unánimemente reconocido por la doctrina y la jurisprudencia que una de las formas de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es mediante la celebración de los Contratos Colectivos de trabajo, obvio es el carácter Constitucional del Contrato Colectivo de Trabajo en nuestra Legislación.

Con base en la facultad otorgada en el original artículo 123 Constitucional, que autorizaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados a expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, éstas últimas empezaron a llevar a cabo la reglamentación del artículo 123, dichas

facultades trajeron como consecuencia leyes deficientes que dieron como resultado una anarquía total , al tratar de aplicar al -- contrato colectivo, teorías extranjeras que en nada concordaban -- con la realidad social de los estados que las publicaban, así en-- contramos en legislaciones del estado de Chiapas del once de mayo de 1918, que siguiendo la tradición Francesa, en su artículo -- 118 establecía "Con el nombre de Contrato Colectivo, se designan las convenciones celebradas por los sindicatos obreros o por las -- Confederaciones de Sindicatos Obreros, con un patrono, con sindicato de patronos o con una Confederación de sindicatos de pa-- tronos. A fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo". La Ley -- del Trabajo del Estado de Campeche de 1918, adoptando el nombre de convenio industrial, lo definió en su artículo séptimo diciendo: "El convenio Industrial es toda convención que celebren los repre-- sentantes de sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas con--

diciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas". Otras leyes definieron el contrato colectivo: la de Jalisco, Zacatecas, Hidalgo, etc., pero todas ellas dan un concepto incierto de lo que era el contrato colectivo.

Al centralizarse nuevamente la función legislativa sobre la materia de trabajo, surgieron dos proyectos de leyes federales - que más tarde vendrían a ser el antecedente inmediato de nuestra actual ley federal del trabajo. El proyecto Portes Gil y el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

El proyecto Portes Gil, en su artículo 70 define al contrato Colectivo diciendo: "El convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios - sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo.

Este proyecto fué arduamente criticado por los trabajadores, y patrones, por lo que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convocó a la elaboración de un nuevo proyecto, el cual fué elaborado por una comisión mixta Obrero Patronal, y que dió como resultado la elaboración de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

EL CONTRATO COLECTIVO EN NUESTRA LEGISLACION POSITIVA.

En la actualidad nuestra Legislación positiva sobre derecho del trabajo reglamenta en su artículo 386 el Contrato Colectivo de Trabajo, diciendo "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Al respecto el maestro Trueba Urbina y J. Trueba Barrera nos dicen: "El contrato Colectivo de trabajo contiene el derecho -

autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato Colectivo de trabajo, no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y Jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de la Ley para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato Colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato Colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa Europea y de ejecución Mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer su sea colectiva del mismo a si

gubernativa.

Supuesto del Contrato Colectivo.

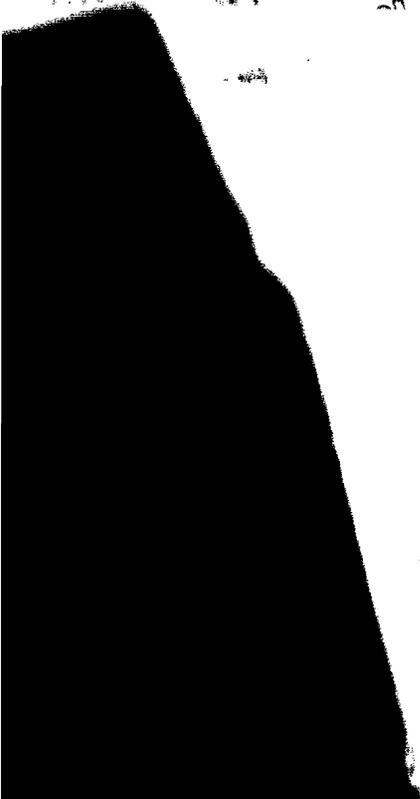
Los sujetos que pueden celebrar el contrato colectivo de trabajo en materia de electricidad, de conformidad con la definición que se da en el artículo 200, transcrito en líneas anteriores, deben encontrarse en primer término que existan dos sujetos que son - los que la ley establece: patronato y trabajadores.

El patronato es el conjunto de personas que se dedican a la explotación de una actividad económica.

Y uno de los

que, según

señala



el contrato colectivo de

con la deficiencia que

tienen anteriores, deber

en las acciones que son

de parte de las

deben ser en

requisitos:

2. - Varios patron

3. - Un sindicato

4. - Varios sindic

Por lo que respecta a la

acciones de

colectivo /

en el Del

ases y no en

que en el

colectivo

la ley

trabajo

de la

de la

antes, puesto qu

de los

de los

de los

de los

acuerdo con las disposiciones establecidas por el derecho común, - de donde inferimos que si de acuerdo con los requisitos del derecho común, el patrón es capaz, podrá celebrar libremente el contrato colectivo de trabajo.

Por lo que respecta a los otros dos supuestos de este mismo artículo, es necesaria además de la capacidad patronal establecida en el derecho común, que el o los sindicatos patronales estén constituidos conforme a las leyes. Es decir que hayan llenado los requisitos establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Contenido de los contratos colectivos.

El artículo 391 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos señala cuál es el contenido del contrato colectivo, y así nos dice: El Contrato Colectivo contendrá: I.- Los nombres y domicilios de los contratantes, II.- Las empresas y establecimientos que abarque; III.- La duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado; - IV.- La jornada de trabajo; V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- el monto de los salarios; y VII.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes. Como vemos esta es una enumeración enunciativa y general, puesto que en su última fracción deja la puerta-abierta para que las partes aumenten las cláusulas que estimen convenientes y que contribuyan al mejor entendimiento de las partes, siempre y cuando como nos dice el artículo 394, ... "no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."

Forma del Contrato Colectivo.

El Contrato colectivo de trabajo, es según nuestra Legislación un contrato solemne, puesto que para su validez requiere - como nos lo establece el artículo 390:

- 1.- Que se haga por escrito bajo pena de nulidad.
- 2.- Deberá hacerse por triplicado, entregándose - un ejemplar a cada una de las partes.

3.- Deberá depositarse otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

El artículo 393, establece además que para que produzca efectos el contrato colectivo, es necesario que se determine el monto de los salarios, pues si faltaren estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Duración del contrato colectivo.

Aunque nuestra legislación positiva en materia laboral no señala expresamente la duración de los contratos colectivos, ésta se infiere de los artículos 395 y 397, así tendremos que nuestra legislación acepta la celebración de contratos colectivos por:

- 1.- Tiempo determinado;
- 2.- Por tiempo indeterminado;
- 3.- Para obra determinada.

Pero es importante señalar que nuestra Ley, tratando de proteger al trabajador, establece un plazo máximo -

de duración, según el cual el contrato colectivo de trabajo, sea por tiempo fijo, por tiempo indeterminado, o para obra determinada, tiene que ser revisado, a petición de parte, cada dos años.

Terminación del Contrato Colectivo.

Las causas de terminación de los contratos colectivos pueden ser de dos tipos, ordinarias y extraordinarias; las primeras son las que, normalmente ponen fin al contrato colectivo de trabajo, y puede decirse que dependen de la voluntad de los autores de la institución. Las causas extraordinarias son aquéllas que ponen fin al contrato, independientemente de la voluntad de los contratantes. Así podemos señalar como causas ordinarias de terminación del contrato, 1.- El mutuo consentimiento; y como causas extraordinarias las enunciadas en el artículo 434, con la salvedad de que el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Es importante hacer notar que cuando el contrato colecto

tivo termina por cualquier causa, operan los siguientes efectos: el elemento obligatorio del contrato, deja de tener vigencia, el elemento normativo, deja de valer como integrante del contrato pero continúa vigente como cláusula de las relaciones individuales de trabajo, según se desprende de los artículos 402 y 403 de nuestra nueva legislación laboral.

Revisión del Contrato Colectivo.

En nuestro Derecho, la institución de la revisión, tiene un doble objeto; primero, marcar un plazo de seguridad a las partes; durante él, no pueden plantearse nuevas condiciones de trabajo y segunda dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las que se estimen justas. En principio estos son los objetos de la revisión del contrato, aunque como veremos más adelante, durante la vigencia del contrato colectivo, sí podrán las partes plantear nuevas condiciones de trabajo, para evitar las consecuencias de un notorio desajuste entre los factores de la producción. La revisión de los contratos colectivos de trabajo, los-

regula nuestra legislación en sus artículos 397, 398, 399 y 400.

Cuando las circunstancias de revisión son normales, vienen a servir principalmente para mejorar la organización del trabajo y fortalecer los derechos de los trabajadores. Cuando la revisión surge en situaciones anormales por regla general es para restablecer el equilibrio entre trabajadores y patrones, estableciéndose en esta forma, una declaración de paz dentro de la empresa.

CUARTA PARTE

Capítulo X.--- OBLIGATORIEDAD A FIRMAR EL CONTRATO -
COLECTIVO DE TRABAJO.

Capítulo XI.-- INTERPRETACION DEL ARTICULO 387 DE LA -
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Capítulo XII.-- INTERPRETACION DEL ARTICULO 154 DE LA -
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Capítulo XIII.- INTERPRETACION DEL ARTICULO 395, PRIMER
PARRAFO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO.

Capítulo XIV.- PROYECCION FUTURA DEL CONTRATO CO-
LECTIVO.

CONCLUSIONES.

CAPITULO X.

OBLIGATORIEDAD A FIRMAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Al llegar a este punto, de nuestra exposición, y después de haber visto cual fue la evolución del contrato colectivo a través del tiempo, tanto en las doctrinas Europeas, como en la Legislación Laboral Mexicana, y de haber dejado establecida su Naturaleza Jurídica, asimismo, después de haber expuesto someramente la evolución de las asociaciones Profesionales, y la Huelga en nuestro derecho, y de haber dejado establecido cual es el origen y cuales son los fines que persigue nuestra Teoría integral, se nos presenta esta interrogante; siendo el Contrato colectivo un derecho de la asociación sindical, y teniendo como base que el contrato colectivo establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o mas empresas o establecimientos, ¿Como logra la asociación profesional su firma, o es que los patronos voluntariamente lo celebran, por el simple

hecho de que la Ley les estipula esta obligación?.

En términos generales habremos de decir que los patronos no firman voluntariamente ningún contrato colectivo de trabajo, - por eso los trabajadores han sido dotados de un arma por medio de la cual obligan a los patronos a cumplir con ese mandato de derecho, ese medio, esa arma, es la huelga, cuando el sindicato cuenta con mayoría de trabajadores en la empresa, o bien mediante el procedimiento jurisdiccional del cual nos ocuparemos más adelante.

No vamos a repetir las palabras de la Ley, es decir, que todo patrón que emplee trabajadores sindicalizados, tiene la obligación, cuando el sindicato se lo pida de firmar el correspondiente contrato colectivo. Esto ya ha sido mencionado frecuentemente. Nuestro deseo es interpretar desde el punto de vista Jurídico, humano y social, los artículos de donde emanan los derechos y - - obligaciones de las partes que intervienen en su celebración y pa-

ra ello es necesario determinar previamente: ¿Por qué ese empeño en que las empresas firmen los contratos colectivos de trabajo? -- ¿De dónde surge la preocupación manifiesta de nuestra Ley para que se empleen a los trabajadores sindicalizados?. La respuesta surge de inmediato, ya que: los contratos colectivos de trabajo son la fuente primaria de los derechos que actualmente disfrutan los -- trabajadores de México. Y por otra parte; solo mediante la sindicalización total de los trabajadores mexicanos será posible lograr una efectiva igualdad entre los factores de la producción. Esta -- afirmación tiene sus bases en la concepción social de nuestro derecho laboral mexicano. Además podríamos agregar que sólo mediante los contratos colectivos de trabajo, se garantiza para nuestros -- trabajadores, la estabilidad en los empleos; la seguridad de los sa larios; la mejor defensa de los intereses de los económicamente -- débiles; en pocas palabras, la reivindicación de los trabajadores, -- que a fin de cuentas, representa el pilar en el que descansa nues-- tro derecho del trabajo.

Además el contrato colectivo en México constituye la -
única legislación real que norma las relaciones obrero patronales.
La anterior afirmación desde luego que puede ser combatido, pues
to que como figura jurídica existen los contratos individuales, de
trabajo e incluso funcionan, e infinidad de relaciones obrero-pa-
tronales, pero no existe un verdadero contrato de trabajo, sino en
función del contrato colectivo. Por lo que si decimos que el con-
trato colectivo es la única legislación real, no desconocemos de -
ninguna manera que existe en nuestro derecho una avanzada legis-
lación laboral protectora del trabajador. Pero sabiendo que todo-
lo bueno, lo magnífico de esa legislación, sólo se materializa en
realidades, superando incluso ese contenido legal, cuando existe
la contratación colectiva y la fuerza sindical.

Siendo nuestro deseo el dejar perfectamente aclarado que
al llamar legislación real a los contratos colectivos, no pretende--
mos que la legislación positiva sea irreal, sino que llamamos legis-
lación real a la contenida en los contratos colectivos en el sentido

de realidad viviente.

Hecha la aclaración anterior, es necesario determinar -- por una parte: ¿De dónde nace para los patronos la obligación de firmar el contrato colectivo de trabajo? y por la otra; ¿De dónde nacen los derechos de las asociaciones sindicales para exigir la -- celebración de dichos contratos colectivos?. Las respuestas a es -- tas interrogantes no admiten dudas: ESOS DERECHOS Y ESAS -- OBLIGACIONES SE DERIVAN DE LA LEY.

Para poder determinar en qué momento se gene-- ran esos derechos y esas obligaciones a que nos referimos en párra-- fos anteriores: En que momento se está en el supuesto de la Ley, -- sobre este particular nos vamos a permitir exponer nuestras ideas y particulares puntos de vista para externar la tesis que sostenemos -- al respecto.

Para lograr los objetivos anteriores y en forma más empí-- rica que dogmática, trataremos de examinar con la mayor ampli--

tud los artículos 387, 154, y 395 primer párrafo de la nueva Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XI

INTERPRETACION DEL ARTICULO 387 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Antes de que iniciemos el estudio del artículo a que se refiere este capítulo, nos vamos a permitir hacer un breve parentesis, por considerarlo de suma importancia para la mejor comprensión de las ideas que en líneas posteriores desarrollaremos.

Ya dejamos establecido al referimos a la teoría integral de nuestro derecho laboral que: 1.- El derecho del Trabajo, es un Derecho de Clase. 2.- Que es proteccionista de los trabajadores - 3.- Y que es reivindicador del proletariado. Por otra parte analizamos, que solo son sujetos del mismo, los trabajadores como personas humanas, y dijimos que esta era la razón por la cual este derecho regía únicamente en beneficio de los trabajadores, no así de los patrones, en virtud de que el trabajo es esencialmente una actividad humana y por consiguiente sólo a éstos puede alcanzar su

beneficios. Por otra parte recalcamos que nuestro artículo 123, - por su esencia eminentemente social, está integrado por un conjunto de normas que en sí mismas y por su fin tienen por objeto: la - protección y reivindicación de la persona humana del trabajador en tanto que ninguno de sus preceptos, entraña un derecho laboral en favor de los patronos o empresarios, ya que según dejamos establecido, los derechos del capital, son derechos patrimoniales, por lo que cada factor de la producción se rige por sus propios estatutos, los trabajadores; por la legislación laboral, y los patronos; -- por la legislación Civil o Mercantil.

Por otra parte, aunque ya nos referimos a ello, es necesario tomar en consideración el espíritu, de los legisladores que -- hicieron posible la realización de este conjunto maravilloso de preceptos, establecidos en nuestra Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, nos referimos concretamente a los legisladores de 1931, el cual con algunas modificaciones y técnicas, no de esencia, se encuentra vigente. Ese espíritu que impulsó al legislador se en-

cuenta en sus propias palabras "Vivimos, afortunadamente o desgraciadamente, bajo un régimen capitalista, bueno o malo pero existe de hecho, y aún cuando las comisiones aprecian y sienten el problema del trabajador como enmarcado dentro de un cuadro eminentemente socialista, y bien hubieran querido satisfacer todos los anhelos de redención a la que justamente aspira el trabajador, tuvieron que ceñirse, como no podía ser de otro modo, a reglamentar el Artículo 123 Constitucional, pero sin cejar un ápice esto sí, al dejar establecido de una manera clara y precisa que en el campo de la acción del derecho deben respetarse y cumplirse - las conquistas realizadas hasta hoy al impulso de las luchas que el proletariado mexicano ha venido sosteniendo incesantemente contra la opresión capitalista...".

"...Consecuentes con la tesis anterior, las comisiones especiales del trabajo hubimos de pugnar, ante todo y tenemos la satisfacción de haberlo conseguido, que la ley se encuentra vigorizada por una tendencia eminentemente sindical, pues abrigamos -

la convicción íntima de que el trabajador se ha de equiparar al - hombre de capital, es decir, se le ha de considerar como un ser - especialmente igual, capaz de las mismas virtudes como de los -- mismos vicios y de los mismos errores que todo ser humano; y en - tanto que el capitalismo, a despecho de sus llantos de plañidera y de cuanto diga en contrario, siga considerando como la parte - más débil a la clase proletaria, hay que poner en manos de ésta los medios más concretos y decisivos para la defensa de sus intereses. Y uno de estos medios - no quiero ni siquiera pensarlo, que no quiero ni siquiera darles ese honor a nuestros obsecados detractores - es el vigorizar la acción sindical laborante, para hacer - prevalecer sus derechos establecidos en la Ley, como para que en el campo de la razón puedan luchar con éxito, por el reconocimiento de sus legítimas aspiraciones...." (1)

"Por simple cuestión de principio más que por otra causa

(1) Palabras pronunciadas por el Di. Morales Hesse, de la Comi-- sión dictaminadora. Sesión de la Camara de Diputados cele-- brada el día 20 de Julio de 1931.

"Por simple cuestión de principio más que por otra causa por ser consecuentes con las prácticas obreras de nuestro país el proyecto primitivo del ejecutivo reservaba la celebración del contrato colectivo exclusivamente a los sindicatos mayoritarios dentro de las empresas. Para expresar más claramente el concepto de la Comisión Redactora, consecuente con nuestras prácticas en nuestro medio obrero industrial, sostenía el principio de que en México el contrato colectivo había sido reservado como un derecho para las mayorías organizadas de trabajadores. Sin embargo,

(1) Palabras pronunciadas por el Dip. Morales Hesse, de la Comisión Dictaminadora. Sesión de la Cámara de Diputados celebrada el día 20 de Julio de 1931.

no ha sido punto de mayor debate entre la comisión dictaminadora y la comisión del Ejecutivo, al aceptar el principio contenido en el dictámen, tal como ha sido presentado a Vuestra Soberanía, ya que teniendo iguales propósitos y concordando con nuestra práctica y nuestra ideología, por lo que respecta a la organización de los trabajadores y al arma de defensa que constituye el contrato colectivo, estamos absolutamente de acuerdo también en que cualquier sindicato pueda exigir la celebración de un contrato colectivo, frente a una mayoría de trabajadores libres..." más adelante agrega: "en materia de sindicalismo, el proyecto puede ser -- considerado como netamente sindicalista; apoya al sindicato no solo para su desarrollo, sino para asegurarle una garantía de independencia interior en su funcionamiento. Ha pretendido establecer ventajas al obrero sindicalizado sobre el libre, y esta es una de las pruebas de la simpatía que al Gobierno le merece la organización sindicalista que reconoce como muy importante por el papel que desempeña y por el que esta llamado a desempeñar en el futuro,

dentro de la economía moderna....

"El Contrato Colectivo de Trabajo, y la Huelga, por otra parte, forman las dos armas complementarias de la organización sindical y del mejoramiento a que legítimamente aspiran -- nuestras clases trabajadoras".... (1)

Con lo anterior concluimos el paréntesis que nos permitimos hacer, que como dijimos en un principio, consideramos de gran importancia para la mejor comprensión de las ideas que desarrollaremos en las siguientes líneas, así pues procederemos a interpretar desde el punto de vista de la teoría integral los alcances jurídico, sociales y humanos del artículo 387, de nuestra legislación laboral positiva; veamos:

(1) Palabras del C. Aaron Sáenz. Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Sesión de la Cámara de Diputados, celebrada el día 20 de Julio de 1931.

ARTICULO 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, 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.

En relación con este precepto, acertadamente comentan el distinguido maestro Trueba Urbina y su Hijo, el Sr. Licenciado Jorge Trueba Barrera: "En las relaciones laborales, no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo, aún contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patronos tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huel-

ga para tal objeto" (1)

Para poder determinar en que momento se está en el supuesto del artículo 387, transcrito anteriormente, es decir, ¿En que momento nace la obligación a cargo del patrón de celebrar el contrato colectivo de trabajo? y ¿En que momento surge en favor del sindicato el derecho de exigir al patrón la firma del contrato colectivo?

Las respuestas a los interrogantes anteriores no admiten duda; para el patrón surge la obligación a celebrar y firmar el contrato colectivo de trabajo cuando se reúnan estos dos requisitos: A).- Cuando el patrón emplee cuando menos a dos trabajadores miembros de un sindicato; y B).- Que el sindicato al cual pertenecen los trabajadores, solicite al patrón la firma del contrato colectivo de trabajo. Por lo que respecta al sindicato, surge el derecho de exigir al patrón la firma del contrato colectivo cuando asimismo se reúnan estos dos requisitos: A).- Que en

(1) A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. P. 159

una empresa laboren cuando menos dos de sus miembros, y B).- -
Que con base en el requisito anterior, solicite a la empresa la ce
lebración y firma del contrato colectivo de trabajo.

Una vez que hemos determinado en que momento las --
partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo
están dentro del supuesto del artículo 387, vamos a determinar las
hipótesis que se nos presentan en la interpretación del artículo en-
cita; para lograr nuestro objetivo partimos de la base de que el --
sindicato propone al patrón la firma del contrato colectivo de tra-
bajo; por lo que:

PRIMERA HIPOTESIS.- Que el patrón voluntariamente acepte la-
celebración y firma del Contrato Colecti-
vo de trabajo.

SEGUNDA HIPOTESIS.- Que el patrón se niegue a celebrar el con
trato colectivo de trabajo.

Por lo que respecta a la primera hipótesis, no admite comentario; en relación a la segunda, los trabajadores pueden optar por:

- 1.- Que los trabajadores ejerciten en contra del patrón el derecho de huelga consignado en el artículo 450 para obtener la celebración y firma del contrato colectivo.

- 2.- Que los trabajadores no ejerciten el derecho de huelga para obtener la celebración y firma del contrato colectivo, sino que opten por recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sea la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que obligue al patrón a la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo, con base en las facultades que la Ley le confiere para tal efecto en el capítulo VIII del título Catorce de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

Vamos a omitir en este momento hacer comentarios respecto al supuesto que enunciarnos en líneas anteriores con el número uno de la segunda hipótesis que hemos planteado, y nos -- vamos a concretar a desarrollar el supuesto enunciado con el número dos de la segunda hipótesis, por que en nuestro concepto en él se encuentra la clave de la cuestión que nos proponemos presentar a ustedes.

Para lograr nuestro objetivo, en primer lugar analizaremos las razones que puede tener un sindicato para optar por el camino señalado en el número dos, cuando pretende la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo, y encontramos:

- a).- Que en la empresa exista cuando menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa, que sean miembros del sindicato, y que pudiendo recurrir a la huelga para conseguir la firma del contrato colectivo de trabajo, convengan en que sea la Junta de Conciliación y

Arbitraje la que obligue al patrón a la celebración del mencionado contrato.

b).- Que en la empresa no exista mayoría de trabajadores y que por consiguiente, el sindicato esté imposibilitado jurídicamente para recurrir a la huelga y obtener por este medio la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo. En este caso, no le quedará otro camino que recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que obligue al patrón a la celebración y firma del citado contrato, con base en el capítulo VIII del Capítulo Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Indiscutiblemente que en cualquiera de los dos casos enunciados en líneas anteriores, que el sindicato recurra a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sea ella la que obligue al patrón a la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo, obtendrá un laudo favorable, que obligue al patrón a la celebración y firma del mencionado contrato e in--

clusivo, en caso de que el patrón se niegue a acatar el laudo, la Junta lo firmará en su reveldía.

El fundamento de nuestra aseveración se encuentra en el artículo que comentamos, o sea el 387. Por otra parte y a mayor abundamiento, transcribiremos de nueva cuenta las palabras del C. Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, expresadas en la sesión celebrada en la Cámara de Diputados el día 20 de Julio de 1931, C. Aaron Sáenz; "... Por lo que respecta a la organización de los trabajadores y al arma de defensa que constituye el Contrato Colectivo de Trabajo, estamos absolutamente de acuerdo también que cualquier sindicato puede exigir de un Contrato Colectivo frente a la mayoría de trabajadores libres..." Obvio es decir que esta afirmación concuerda con el contenido social de nuestro artículo 123 Constitucional, así mismo con los pilares en que descansa nuestro Derecho del Trabajo, en su aspecto protectionista y reivindicador del proletariado. Por otra parte es impor

tante destacar que estas palabras fueron expuestas en el dictamen rendido por la comisión redactora de nuestro anterior Código laboral, y que fué el espíritu que conforme al Artículo 43, primer párrafo de esa Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, el cual se encuentra plasmado en el artículo 387 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual en la exposición de motivos manifiesta "El contrato Colectivo de Trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la ley vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales..."

Desde luego que nuestra interpretación del artículo 387, materia del presente capítulo, contiene errores, y podrá ser desarrollada y expuesta jurídicamente por los doctos en esta materia, y que será impugnada sobre todo por los capitalistas, arguyendo posiblemente que de la redacción literal del mencionado artículo, se desprende que el derecho a solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo, esta reservado a los sindicatos que cuentan con mayoría de trabajadores, en la empresa, para que en el -

caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo de trabajo, pueda aquél ejercitar el derecho de huelga a que el mismo precepto se refiere; a estos impugnadores responderíamos: que la facultad que concede este artículo a los sindicatos para que en caso de que el patrón se niegue a celebrar el contrato colectivo, es potestativa, es decir no obliga; puesto que el artículo que comentamos dice textualmente "PODRAN los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450" y no dice; - DEBEN los trabajadores

Decíamos que nuestra aseveración se encuentra fundada en la ley, en efecto, la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido firme y reiteradamente: - para que un patrón tenga obligación a firmar con un sindicato el correspondiente contrato colectivo de trabajo, se hace indispensable que al servicio de la empresa laboren cuando menos dos -- trabajadores miembros del sindicato que le exige la firma del contrato colectivo de trabajo.

Pues bien, hasta ahora, los sindicatos de trabajadores no han sabido o no han querido hacer uso de este derecho, consagrado por los legisladores de 1931 y ratificado por los redactores de nuestra nueva Ley Laboral del primero de Mayo de 1970, en el artículo 387, precisamente con el fin de fortalecer y vitalizar a las agrupaciones sindicales.

Decimos que los sindicatos no han sabido hacer uso de este derecho, toda vez que la práctica nos enseña que los sindicatos en México, solamente han utilizado este derecho en uno solo de sus aspectos: en el caso de que cuenten con mayoría de trabajadores sindicados en una empresa, por que en caso de negativa a firmar el contrato, pueden lanzarse a la huelga. Pero los dirigentes de los sindicatos han olvidado, ¿o acaso los patronos han hecho que lo olviden?, ese otro tan importante aspecto de ese derecho: Que en una empresa, aun cuando no se tenga la mayoría de los trabajadores sindicados, la minoría, en un caso extremo, - -

unicamente dos trabajadores sindicados, el sindicato también puede ejercitar su derecho y exigir al patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo.

El problema es el siguiente: Cuando en una empresa, no existe contrato colectivo de trabajo, y dentro de los trabajadores de la empresa hay cuando menos dos sindicatos, pertenecientes a un mismo sindicato, el sindicato al cual pertenecen esos dos trabajadores, puede y debe solicitar al patrón la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien los conflictos de trabajo, la doctrina y la jurisprudencia los han clasificado de acuerdo con dos criterios; De conformidad con el primero se dividen en individuales y colectivos, ya sea que los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores individualmente determinados, tal es el caso por ejemplo de las demandas por despidos, o bien que se trate de intereses de los trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses --

generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación - también comprende dos tipos de conflictos unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: Los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas - vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos-económicos son los que tienden a la creación o modificación que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

Por lo que toda vez que, cuando un sindicato en ejercicio del derecho que en favor de sus agremiados establece el art. 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, solicita al patrón la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo cuando en la empresa laboran por lo menos 2 de sus agremiados el patrón y el sindicato caén dentro de la hipótesis planteada en el artículo en cita, por lo que el patrón está obligado a la celebración del pacto colectivo y en caso de negativa el sindicato puede recurrir a la vía jurisdiccional para que sea la junta la que obligue -

al patrón a la celebración del contrato colectivo.

Ahora bien, la celebración de un contrato colectivo --
tiende a la modificación de las condiciones de trabajo entre los
trabajadores y el patrono; indiscutiblemente las nuevas condi--
ciones de trabajo serán obligatorias, en los términos del laudo--
dictado por la junta a los trabajadores no sindicalizados; se tra--
ta pues, de un conflicto de carácter económico.

Por lo que, cuando el sindicato intente por medio de la
vía jurisdiccional la celebración y firma del contrato colectivo de
trabajo, deberá fundar su acción en el artículo 387 de la Nueva
Ley Federal del Trabajo, con base en el Derecho que el mencio--
nado artículo, consagra en beneficio de las minorías; el conflic--
to laboral planteado en estos términos, deberá efectuarse de con--
formidad con los lineamientos establecidos en la ley, ya que se
trata de un juicio que deberá reunir todos sus elementos, es de--
cir, deberá ser presentado el escrito de demanda, habrá de no--

tificársele al patrón las pretensiones del sindicato actor, se desarrollarán las audiencias necesarias, se desahogarán las pruebas y concluirá con un laudo y en virtud de que el conflicto planeado es de naturaleza económica habrá necesidad de que el procedimiento se ventile de conformidad con lo establecido en el capítulo VIII del título catorce de nuestra ley federal del trabajo, es decir, con fundamento en el capítulo especial que nuestra ley consagra al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que como dijimos con la celebración del contrato colectivo del trabajo se pretende la modificación y creación de nuevas condiciones de trabajo, las que al aplicarse, serán obligatorias para todos los trabajadores de la empresa, es decir, que el derecho de las minorías consagrado en el art. 387, aun en el caso extremo de que sean únicamente dos trabajadores los sindicados, las condiciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo, se impondrán a todos los trabajadores libres que laboren en la empresa sin importar que estos sean cincuenta, cien, o cualesquiera otra cantidad. Lo anterior no quiere decir-

que desconozcamos el principio consagrado en nuestra legislación positiva laboral de derecho de las mayorías, sino que defendemos y reconocemos el derecho que nuestra ley concede a las minorías - cuyo derecho, en el caso que comentamos se encuentre implícito en el reiterado art. 387.

No obstante lo anterior y toda vez que la finalidad fundamental del derecho del trabajo es la realización de la justicia social, es decir, son las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo; y que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e inter-patronales. Y que "El mantenimiento del orden jurídico implica necesariamente el cumplimiento de las normas laborales protectoras del trabajador y el mantenimiento del orden económico tiene por objeto suprimir la inequitativa distribución de la riqueza mediante la aplicación de los -

principios de la justicia social tendientes no solo a la protección y dignificación, sino a la reivindicación del proletariado, como se expone categóricamente en el mensaje del artículo 123 Constitucional " (1) . Será procedente la acción intentada en la vía-jurisdiccional por los sindicatos bien sea que en el escrito inicial de demanda se solicite que por tratarse de un conflicto de carácter económico, este se tramite de conformidad con el capítulo - especial que nuestra ley consagra para tal efecto y al cual ya - nos referimos; o bien que el sindicato actor, intente su acción- por la vía ordinaria laboral puesto que en este caso la junta -- también estará obligada a dictar un laudo en el cual se establez- ca la obligación a cargo del patrón a la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo; ya que el art. 685 de la nueva - ley federal del trabajo establece; "En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, -- promociones o alegaciones. Las Partes deben precisar los puntos

(1) A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob.Cit. P.319

petitorios e indicar sus fundamentos".

Por lo que no obstante que el sindicato actor al hacer uso del derecho que en su favor consagra el artículo 387, presente su escrito inicial de demanda en la vía ordinaria laboral, al precisar en los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, la junta está obligada a tramitar el proceso de conformidad con el capítulo VIII del título catorce de nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que -- también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de los trabajadores.

Insistimos en que la resolución del conflicto tendiente a que la junta obligue a los patronos a la celebración del contrato colectivo debe tramitarse de conformidad con el capítulo VIII del título catorce, toda vez que se trata de un conflicto de orden -- económico, y que las juntas de conciliación y arbitraje como se-

gún el criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia definida en ese sentido de que la junta es la única que está facultada para examinar las condiciones de trabajo de una empresa y fijar las nuevas condiciones.

Nuestra insistencia tiene como fundamento el siguiente razonamiento; Si el conflicto se tramita por la vía ordinaria laboral, al dictar resolución la junta, ésta deberá ser acorde y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente durante la secuela del procedimiento, por lo que al reglamentar nuestra legislación específicamente la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico, el procedimiento deberá efectuarse de conformidad con el referido capítulo.

En resumen nuestra idea podemos sintetizarla a lo siguiente: Cuando una empresa determinada no existe contrato colectivo de trabajo y dentro de los trabajadores de la empresa laboran cuando

do menos dos trabajadores sindicalizados, el sindicato al cual -- pertenecen esos trabajadores, deberá solicitar al patrón la firma del contrato colectivo de trabajo, con fundamento en el artículo 387 de nuestra Ley Federal del Trabajo. En caso de negativa patronal a la celebración y firma, el Sindicato deberá recurrir a la Junta de conciliación y arbitraje, local o federal en su caso, para que con fundamento en el artículo 387, la junta dicte un laudo en el que obligue al patrón a la firma del contrato colectivo de trabajo y en caso de que el patrón se niegue a acatar el laudo, la junta lo firmará en su rebeldía.

Consideramos que este es el camino que deben seguir los sindicatos cuando sus agremiados no constituyan mayoría en la empresa que laboran para conseguir por este medio uno de sus objetivos; LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, lo que traerá como consecuencia la integración total de los trabajadores a los beneficios sociales y reivindicatorios consagrados en el artículo 123 de nuestra Constitución.

CAPITULO XII

INTERPRETACION DEL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En virtud de que en el presente capítulo analizaremos el derecho de preferencia, como un derecho intrínseco de la clase -- trabajadora, y como una obligación patronal a respetar este derecho, estableceremos el derecho de los trabajadores que han prestado sus servicios en forma eventual o transitoria, por tiempo fijo - o por obra determinada, en una empresa establecida, posteriormente analizaremos lo que constituirá la base de nuestra disertación, - el derecho que ampara a los trabajadores para que con fundamento en el artículo 154 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, una - vez reunidos los requisitos establecidos en este numeral, sean seleccionados para prestar sus servicios en una empresa que aun no inicia sus labores pero que se encuentra próxima a iniciarlas y - posteriormente encausaremos nuestro análisis a los sindicatos con

el fin de que en cumplimiento de esta obligación los patrones se vean imposibilitados tanto para contratar libremente al personal - que cubrirá las vacantes definitivas o puestos de nueva creación - en empresas establecidas así como en las empresas por establecerse, es decir próximas a iniciar labores.

Para la mejor comprensión del artículo 154, materia del presente capítulo, analizaremos su evolución en nuestro derecho positivo.

El antecedente del artículo mencionado, lo encontramos en el proyecto de Ley Federal del Trabajo, presentado por los legisladores de 1931, a la Cámara de Diputados, el que decía:

Artículo 110.- Son obligaciones de los patronos:

- 1.- Preferir en igualdad de circunstancias a los Mexicanos respecto de quienes no lo sean y a quienes les - hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, - respecto de quienes no estén en ese caso.

La Comisión Dictaminadora, modificó el artículo 110, el cual con las modificaciones y adiciones de que fué objeto el mencionado proyecto, pasó a ser el artículo III, e incluyó en la fracción primera el artículo en cita, la preferencia sindical, congruente con la tendencia sindicalista de que se empapó la Ley.

Así la Comisión Dictaminadora, redactó el artículo en la siguiente forma:

Artículo III.- Son obligaciones de los patronos:

- I.- Preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les ha ya servido satisfactoriamente con anterioridad, res pecto de quienes no se encuentren en ese caso, a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

Así pues, en la exposición de motivos de la Ley Federal del trabajo de 1931, quedó asentada la tendencia legislativa de - impulsar el sindicalismo Mexicano, reconociendo que el Estado - no puede permanecer ajeno a las agrupaciones sindicales que han llevado al obrero a poder reclamar sus derechos y prerrogativas - convirtiendo en realidad la teórica igualdad que sustentó la doctrina liberal en las relaciones de trabajo. Si bien es cierto que la expedición de la Ley Federal del Trabajo, constituye el paso más firme que pudiera darse en auxilio y protección del trabajador, también lo es que la ley nada significaría si no se colocara al trabajador o por lo menos no se le indujera a colocarse en con condiciones de poder reclamar los derechos y prerrogativas que se es tatuyen en su favor, La experiencia tanto nacional como extranjera nos enseña que es la asociación sindical el medio a que han recurrido los trabajadores, para poder defender mejor sus derechos de clase, y es por lo que se establece la obligación a cargo de los patrones, para preferir a los sindicalizados respecto de --

quienes no lo estén.

A pesar de que esta tendencia quedó perfectamente aclarada por el legislador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó: Que la preferencia sindical únicamente era operante para el patrón, cuando este tenía relación con el sindicato, fundada preferentemente en la existencia de un contrato colectivo de trabajo, así la corte argumentaba: "No puede existir obligación de ocupar solamente a sindicalizados, pues la ley no obligó a los patronos cuando necesitan utilizar los servicios de una persona si existe en la región algún sindicato, cuyos miembros deben ser utilizados con exclusión de los trabajadores libres". - (Toca 6615 / 46).

El anterior criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación prevaleció durante muchos años en la interpretación del Artículo III-I, y respecto a la obligación de los patronos a preferir a los miembros de los sindicatos, y no fue sino por virtud de las reformas propuestas por la Confederación Nacional de Tra-

bajadores de México, aprobadas por el Congreso de la Unión, y - que entraron en vigor el día 30 de Enero de 1957, que se reformó el texto de la Fracción I, del artículo en cita, quedando en la siguiente forma:

Artículo III.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Preferir en igualdad de circunstancias, a los mexica nos respecto de quienes no lo sean; a los que le hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no haya relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a cualquier trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

En nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, vigente, en virtud de las modificaciones y reestructuración de que fue objeto la regla-

mentación laboral anterior, el artículo III-I, fue plasmado con algunas modificaciones superficiales que no desvirtúan la esencia del mencionado artículo, en el Título Cuarto, relativo a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, Capítulo IV, referente a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso y bajo el numeral 154, el que a la letra dice:

"Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Una vez que nos hemos referido a los antecedentes del numeral que comentamos, vamos a iniciar propiamente el estudio del derecho de preferencia que se establece en este artículo y -- para ello, se hace indispensable establecer el alcance de los extremos establecidos en el mismo, para posteriormente aplicarlos al supuesto que como dijimos en líneas anteriores, constituye la base de nuestra disertación, o sea, el derecho proteccionista que según nuestra interpretación se establece en favor de los trabajadores que prestaran sus servicios en una empresa que está próxima a iniciar sus labores.

Para tal objeto, es necesario analizar aunque sea en -- forma breve los siguientes supuestos:

A).- Que en una empresa no exista celebrado contrato colectivo de trabajo.

B).- En el caso que exista contrato colectivo de trabajo en una empresa, este no contenga la cláusula de admisión a -

que se refiere el párrafo primero del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Los dos supuestos a que nos referimos anteriormente son los dos requisitos esenciales que se establecen en el numeral que comentamos para que proceda propiamente el derecho de preferencia, en efecto, una vez que una empresa determinada se coloca en cualquiera de los supuestos a que antes me referí, surge para el patrón la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que soliciten el o los empleos que estén disponibles, en esa determinada empresa.

Consideramos que el derecho de preferencia que nuestra Ley, estatuye en favor de los trabajadores que prestaran sus servicios en una empresa que aún no inicia sus labores, pero que se encuentra próxima a iniciarlas, se encuentra en el supuesto — jurídico a que nos referimos con el inciso A).—, puesto que como veremos al analizar las causas por las cuales en una empresa -

determinada no exista celebrado contrato colectivo de trabajo, - estas pueden ser por las siguientes razones:

- 1.- Debido a que en la empresa los sindicatos o el sindicato, al cual pertenecen los trabajadores no han solicitado al patrón la firma del contrato colectivo de trabajo.
- 2.- Que en la empresa no existan trabajadores sindicalizados.
- 3.- Que la empresa aún no inicie sus labores, pero -- que se encuentre próxima a iniciarlas y que por -- consiguiente deberá recurrir a la contratación de -- trabajadores que deberán prestar sus servicios en la empresa.

Nuestra Ley, en la exposición de motivos, (1) al re-

(1) A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. P. 582

ferirse al derecho de preferencia manifiesta: "El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato de ley, pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo esten."

No obstante que en la exposición de motivos, y al referirse al derecho de preferencia, no señale en forma precisa, si es necesario que para que opere el derecho de preferencia a que se refiere este numeral, es necesario que exista entre el sindicato que solicite a la empresa la ocupación de sus miembros, una relación contractual, como lo establecía y fue durante muchos años las tesis jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia-

de la Nación, consideramos que nuestros legisladores al redactar el artículo 154 de nuestra ley, tomaron en consideración el artículo III-I de nuestra anterior Ley Federal del Trabajo, que es precisamente de donde proviene este numeral, por lo que en la fracción primera del artículo III, en virtud de la reforma propuesta por la Confederación de Trabajadores de México, aprobada por el Congreso de la Unión y que entró en vigor el día 30 de Enero de 1957, se establecía; A PESAR DE QUE NO EXISTA RELACION CONTRACTUAL ENTRE EL PATRON Y LA ORGANIZACION SINDICAL A QUE PERTENEZCAN, no encontramos ningún obstáculo jurídico para afirmar que el derecho de preferencia para los trabajadores a ser empleados y de los patronos la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores, para ocupar las plazas disponibles, en una empresa determinada, opere tanto en empresas constituidas, en las cuales no exista contrato colectivo de trabajo, o que el celebrado no contenga la cláusula de admisión, como en las empresas que aun no inician sus labores, pero -

que se encuentren próximas a iniciarlas, y por consiguiente requieran de los servicios de los trabajadores. Bien sea que el derecho sea ejercitado por un sindicato para el empleo de sus agremiados, o bien por un trabajador libre.

Una vez que hemos determinado los requisitos que nuestra ley establece para que opere el derecho de preferencia a que se refiere el numeral que comentamos, procederemos al análisis de los puntos específicos que en el mismo se contienen y son los siguientes:

1.- Primeramente se tiene como obligación del patrón--
preferir en igualdad de circunstancias:

a).- A los trabajadores mexicanos respecto de quienes
no lo sean.

b).- A quienes les hayan servido satisfactoriamente --
por mayor tiempo y

c).- A los sindicalizados de quienes no lo esten.

1.- El punto clave del artículo que analizamos, es precisamente el establecimiento de la obligación a cargo del patrón de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que -- soliciten el o los empleos disponibles, por lo que para que opere esta obligación a cargo del patrón es necesario que el solicitante demuestre la calidad de trabajador y su competencia para el -- desempeño del puesto de que se trate, es decir que el artículo del comentario, establece la hipótesis, de que dos o más personas -- competirán por la posesión de una vacante acreditando su calidad de trabajadores, y además discutirán y dejarán plenamente comprobada su competencia para el desempeño del puesto que se solicita, a fin de que sean tomados en cuenta cuando el patrón en cumplimiento de la obligación que a su cargo establece el artículo 154 - de la Nueva Ley Federal del Trabajo, designe al trabajador que deberá desempeñar el puesto vacante. Es decir que deberá tomarse en consideración que el trabajador será considerado desde un - mero punto de vista sociológico, y al efecto, deberá tomarse el -- interés que el aspirante a trabajador tiene al concurrir al mercado

del trabajo, para lograr que sus servicios sean contratados; lo anterior, aunque aparentemente va en contra de lo que dispone el artículo 8, de la Ley Federal del Trabajo, no lo es, puesto que es necesario dejar de aplicar en estricto derecho el precepto señalado; puesto que antes de que desarrolle sus actividades en la empresa no tiene el carácter de trabajador para la misma, salvo pacto en contrario, y para los efectos de la preferencia a que se refiere el numeral que comentamos, deberá de tomarse en consideración en competencia o sociológico, cuyo interés está en juego para obtener la ocupación de la empresa.

a).- La obligación de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos en relación de quienes no lo sean, cabe hacer notar la tendencia proteccionista de nuestro derecho respecto de la clase trabajadora nacional, en relación -- con cualquier otro trabajador que no tenga ese carácter. Esto es con el fin de proteger los empleos que se causen en las empresas, a favor de los trabajadores mexicanos, con lo que además se evita

por lo que respecta a este renglón, la salida de divisas al extranjero. La excepción que se presenta a esta obligación para el patrón, es cuando el trabajador extranjero sea contratado para desempeñar trabajos especializados o técnicos dentro del territorio nacional, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Del párrafo anterior, se desprende que deberá de dejarse debidamente aclarada la situación y el concepto de trabajador de los mexicanos, con relación a los extranjeros, y la preferencia que el patrón debe dispensar a los primeros. De lo dispuesto por el artículo 30 de la Constitución General de la República, se desprende el carácter de mexicano, al establecer que se consideran mexicanos por nacimiento a los que nazcan en el territorio de la república, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres, los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de padre mexicano y madre extranjera, o de madre mexicana y padre desconocido y los que nazcan a bordo de las embarcaciones o aero--

naves mexicanas, sean de guerra o mercantes; considerando mexicanos por naturalización a los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones Exteriores carta de naturalización y a la mujer extranjera que contraiga matrimonio con mexicano y establezca su domicilio dentro del territorio nacional, reglamentada la situación anterior directamente por los artículos 1 y 2 y demás relativos de la Ley de Nacionalidad y Naturalización, así como por lo establecido por el articulado correspondiente de la Ley de Población, ordenamientos que al establecer las circunstancias y características de los mexicanos por nacimiento y los extranjeros naturalizados, convertidos en nacionales, otorga el privilegio en la contratación dentro de la aplicación de la preferencia a que se refiere el artículo 154, a quienes se encuentren dentro de los extremos establecidos por el numeral en cita, respecto a los extranjeros.

b).- La obligación de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a quienes les hayan servido satisfactoria--

mente y por mayor tiempo, establece dos supuestos; en primer lugar se establece el supuesto de que el trabajador haya servido sa tisfactoriamente y en segundo lugar que sean los servicios por ma yor tiempo a cualquier otro solicitante. Para los efectos de la - preferencia establecida en el numeral que nos ocupa, deben de reunirse los dos supuestos, esto es que los trabajadores sería pre- feridos de acuerdo con sus servicios prestados al patrón por mayor tiempo a la cantidad de horas, días o años que el trabajador que el trabajador que solicita el empleo haya prestado en la empresa determinada, por lo que para determinar la antigüedad, nuestra- ley reglamenta en su artículo 158, la forma en que deberá deter- minarse su antigüedad, la cual será aplicada tanto a los trabaja- dores de planta, así como a los que habitualmente sin tener el - carácter de trabajadores de planta, prestan servicio en un estable e cimiento, supliendo las vacantes temporales o transitorias y a los- que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad norma! o permanente de la empre e

sa. El artículo antes mencionado, Textualmente dice: Art. 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 - tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de - las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión y - oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores incon--formes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a - la resolución de esta ante la junta de conciliación y arbitraje.

Además de establecer nuestra Ley el camino que se debe seguir para determinar la antigüedad de los trabajadores, reglamenta la forma en que se deben llenar las vacantes en una empresa determinada, así en el artículo 159 establece: las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se - cree un puesto nuevo, será cubierto por los trabajadores más an--tiguos de la categoría inmediata inferior de la respectiva profe--sión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma anu

figüedad, será preferido el más capaz. En los casos de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 159; así lo estipula el artículo 160 del ordenamiento antes mencionado.

c).- La obligación de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a los sindicalizados, respecto de quienes no lo esten, tiene como ya dijimos, su aparición en la adición que los legisladores del 1931, hicieron al proyecto de ley quedando como ya dejamos establecido al principio de este capítulo, el artículo 110 del proyecto, que pasó a ser el III y en la fracción primera de este numeral adicionada dando preferencia a los sindicalizados respecto de quienes no lo esten.

El derecho de preferencia establecido en el artículo 154 de nuestra Ley Federal del Trabajo, tiene características especiales, en virtud de que nuestra legislación está empapada de un espíritu proteccionista y consolidatorio de los sindicatos, por considerar que es la mejor arma con que cuentan los trabajadores para defender sus derechos de clase, constituido para el estudio, me--

juramento y defensa de sus intereses.

Según las palabras expresadas por el Licenciado Aurón - Sáenz, "El sindicalismo es la forma más eficiente en que los obreros podrán defenderse y desarrollarse, es el arma más legítima que nuestras clases trabajadoras pueden tener para equilibrar su fuerza y su defensa frente a la fuerza del capital...". y las palabras del Diputado Balboa, confirman nuestra aseveración; "Creemos que la mejor forma de poder defender con éxito las conquistas de los trabajadores y los derechos y beneficios que la misma ley les da, es fortaleciendo la organización obrera, es fortaleciendo a la asociación sindical, por que nosotros sabemos, por que para ninguno de nosotros ha pasado inadvertido que la organización obrera, que el sindicato, es el mejor órgano, es el agente, es el arma más formidable con que cuentan actualmente los trabajadores para hacer respetar sus conquistas de clase." (1).

No vamos a ahondar más sobre el espíritu proteccionista

(1) Diario de los debates. palabras pronunciadas en la Sesión del día 20 de julio de 1931.

que nuestras leyes establecen en favor de la clase organizada de trabajadores, puesto que esto fué materia de un capítulo anterior o sea cuando tratamos las asociaciones profesionales en nuestro derecho, capítulo al cual nos remitimos.

Por lo que respecta a la interpretación que la Suprema-Corte de Justicia de la Nación ha dado al derecho de preferencia establecido en el artículo 154, en favor de los trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo esten, el orden de preferencia es el siguiente: 1.- sindicalizados 2.- Antecedentes. 3.- Nacionalidad.

El maestro Mario de la Cueva, acerca de la preferencia a los sindicalizados sobre los trabajadores libres, nos dice; "El principio del derecho mexicano, es la igualdad de trabajo y la preferencia a los trabajadores sindicalizados, es únicamente posible, cuando convienen con trabajadores libres en igualdad de circunstancias" "a nadie se le puede obligar a sindicalizarse; pero en caso de frontera, sí puede inclinarse la ley por --

los sindicatos, por que ellos siguen la corriente natural del derecho del trabajo y por que son ellos quienes buscan, por el camino de la unión, el mejoramiento de todos" (1).

Una vez que hemos dejado establecido el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto al derecho de preferencia establecido en el artículo 154 de nuestra ley, y que dejamos establecido que este debe operar en igualdad de circunstancias en beneficio del trabajador sindicado, frente al trabajador libre.

Al llegar a este punto de nuestra exposición, nos preguntamos, ¿Por qué cuando en una empresa cualquiera que sea su actividad, ocurre una vacante o existe un puesto de nueva creación el sindicato que cuente entre sus filas a trabajadores aptos para desempeñar el puesto vacante o de nueva creación no demanda en la vía ordinaria, laboral, a esa empresa, exigiendo el empleo de sus miembros para el desempeño del puesto... ?

¿Por qué los sindicatos no hacen uso del derecho que nuestros legisladores han entregado en manos de los trabajadores mediante el derecho de preferencia sindical, consagrado en nuestro artículo 154 de nuestra Ley Federal del Trabajo?.. ¿Por qué cuando va a iniciar su actividad una fábrica de Zapatos, una fábrica de muebles, un restaurante, etc. etc., Los sindicatos que controlan las ramas de esas industrias, con apoyo en el artículo 154 de nuestra Ley Federal del Trabajo, no demandan a las empresas por establecerse el empleo de sus miembros?. ¿Es posible Jurídicamente que los sindicatos demanden en la vía Ordinaria Laboral a las empresas establecidas o por establecerse, el empleo de sus miembros, con apoyo en lo establecido en el artículo 154 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo?

Para tratar de dar contestación a los anteriores interrogantes que, como dijimos en un principio, constituyen el meyo de nuestra disertación, vamos a tratar de desarrollar nuestras ideas en el siguiente orden:

1.- Empresas por establecerse, próximas a operar.

2.- Empresas establecidas.

1.- Cuando se trata de empresas por establecerse, próximas a operar, desde el momento en que van a abrir sus puertas para iniciar sus labores, caen en el supuesto establecido en el artículo 154, toda vez que para el desarrollo normal de su actividad necesitarán de los servicios de trabajadores, por lo que los sindicatos que cuenten con miembros disponibles y capaces para el desempeño de los puestos de nueva creación, podrán demandar a la empresa el empleo de sus agremiados, con fundamento en el artículo antes mencionado. Previamente a la solicitud, los sindicatos deberán hacer los trámites necesarios con el fin de que al momento de que se notifique a la empresa de sus exigencias, puedan proporcionar la lista de los trabajadores idoneos que propone para el desempeño de los puestos de nueva creación, debiendo acompañar a su solicitud las generales de los trabajadores que propone así como la experiencia que sus agremiados tienen para -

el desempeño de los empleos. Lo anterior es con el fin de que la empresa esté notificada de la exigencia del sindicato. Si la empresa se niega a contratar a los trabajadores que propone el sindicato, éste podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a la empresa.

Llegando a este extremo, la demanda que se entable, tendrá todas las características de un juicio laboral, es decir; deberá existir un escrito de demanda, presentado por el sindicato en ejercicio del derecho y como titular de las acciones individuales de sus agremiados, estatuido en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, contestación a la demanda por parte de la empresa, audiencia de conciliación, pruebas, laudo y cumplimiento de ese laudo.

El sindicato que en representación de sus agremiados demande el empleo de sus miembros a una empresa, deberá demostrar que en perjuicio de sus agremiados se ha empleado a trabajadores libres y que en tiempo y forma la empresa fué notificada de su re-

querimiento y que le fue proporcionada una lista del personal idóneo y capaz para el desempeño de esos puestos. Si el patrón arguyera que no tuvo conocimiento del requerimiento del sindicato, a este corresponderá por los medios que tenga a su alcance demostrar la veracidad de sus pretenciones. En caso de que la empresa negara la capacidad de los trabajadores sindicados, a esta corresponderá la carga de la prueba, y deberá demostrar que los trabajadores libres que empleó, son más capaces que los sindicalizados que le fueron propuestos.

Una vez demostrada por el sindicato la violación del derecho de preferencia sindical en perjuicio de sus miembros, el requerimiento previo a la empresa demandada, las autoridades del trabajo correspondientes habrán de condenar a la empresa al empleo de los trabajadores sindicados, miembros del sindicato actor.

No creemos que ninguna autoridad del trabajo fallara en

forma contraria a la mencionada en el párrafo anterior, si el sindicato actor ha demostrado por todos los medios de prueba que con toda oportunidad el sindicato actor hizo del conocimiento de la -- empresa demandada su requerimiento para que en cumplimiento -- del artículo 154 de nuestra Ley, empleara a sus miembros propues-- tos y que en perjuicio de sus agremiados se empleó a trabajadores -- libres. En nuestro concepto la única razón por la cual las autori-- dades del trabajo, dictaran un laudo en contra del sindicato actor, sería si la empresa demostrara que la capacidad de los trabajadores empleados fuera superior a la de los trabajadores sindicados, para -- el desempeño de los trabajos, es decir que en ese caso habría una -- desigualdad de circunstancias o sea de capacidad entre los trabaja-- dores libres y los sindicalizados.

Por lo anterior llegamos a la conclusión de que si los sindicatos no hacen uso del derecho de preferencia sindical establecida en nuestra ley y confirmada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es debido exclusivamente a la negligencia de sus líde--

res sindicales.

Podrá arguirse en contra de nuestra aseveración que -- también es debido al desconocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos sindicales, pero a fin de cuentas la ignorancia de los derechos sindicales de los trabajadores sindicados es imputable asimismo a los dirigentes, pues a ellos corresponde la obligación de que sus afiliados conozcan sus derechos. Posiblemente - la defensa que arguyan los dirigentes sindicales sea; la imposibilidad material para que en un momento determinado puedan conocerse las necesidades de una empresa por establecerse, respecta a los puestos que necesitará ocupar para su funcionamiento. Pero acaso los dirigentes no pueden en último término asesorarse por técnicos o especialistas que determinen los trabajadores que necesitará la empresa para su funcionamiento; o bien, que no pueden los sindicatos pugnar por que el gobierno establezca un organismo que se encargue exclusivamente de controlar las vacantes - que deberá cubrir una empresa por establecerse y por que no de -

las vacantes que se susciten en las empresas establecidas, y que - asimismo estatuya como una obligación a las empresas de manifestar los empleos de que dispondrán, o en el caso de las ya establecidas, de las vacantes de que disponen.

2.- Respecto a las empresas establecidas y por lo que respecta a las vacantes que se susciten así como a los puestos de nueva creación, el problema se simplifica si en la empresa existen trabajadores sindicalizados, habrá que apegarse a lo establecido por -- nuestra legislación laboral para que opere en beneficio de los trabajadores sindicalizados el derecho de preferencia a que no hemos referido, tanto por lo que respecta a la igualdad de circunstancias, - como por lo que se refiere a la prestación de servicios por mayor -- tiempo, como a la nacionalidad. Con la única salvedad de que - cuando en la empresa se suscite el problema de que en igualdad de circunstancias deba escogerse entre un trabajador libre y uno sindicalizado, el patrón deberá preferir al trabajador sindicalizado.

Por lo que se refiere a los puestos de nueva creación en -

una empresa establecida, los sindicatos deben de proponer a sus miembros, para que en el supuesto de que por ese puesto compitan un sindicalizado contra un trabajador libre, el patrón debe de preferir al trabajador sindicalizado.

Si el patrón se niega a emplear en cualquiera de los dos supuestos a que nos referimos en los párrafos anteriores, al trabajador sindicalizado y prefiere ocupar a un trabajador libre, el sindicato en representación de su miembro, puede demandar en la vía ordinaria laboral, el empleo de ese trabajador.

En este caso operará lo dicho por nosotros cuando nos referimos en líneas anteriores al camino que deben seguir los sindicatos para lograr que las empresas de nueva creación empleen a sus socios. A lo que en ahorro de tiempo nos remitimos.

Por último y para concluir este capítulo analizaremos la última parte del artículo en cita, el cual establece: "Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a

cualquier organización sindical legalmente constituida." El requisito que establece este último párrafo para que en favor de los trabajadores sindicalizados opere el derecho de preferencia que en artículo de comentario se estatuye, es de que el trabajador debe estar agremiado a una organización sindical legalmente constituida; es decir que el trabajador deberá tener la calidad de socio activo del sindicato. No agregaremos una palabra más respecto a los sindicatos y a sus agremiados en virtud de que en el capítulo VI de este ensayo ya fué analizado.

CAPITULO XIII

INTERPRETACION DEL ARTICULO 395

PRIMER PARRAFO.

Antes de entrar al análisis de la cláusula de admisión, vamos a referirnos a sus antecedentes en nuestro derecho, para poder determinar posteriormente la finalidad de la misma en los contratos colectivos de trabajo.

La cláusula de Admisión, aparece en nuestro Derecho, por el año de 1916 con la firma del Contrato Colectivo de Trabajo de la compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y por la que se obligó a los patronos a ocupar a los trabajadores agremiados al sindicato contratante.

En el año de 1917, se suscitó un movimiento obrero en los estados de Veracruz y Tamaulipas lo que dió como resultado que la cláusula de Admisión fuera directamente reglamentada en las rela-

ciones obrero patronales dentro del contrato colectivo de trabajo.

El 18 de Marzo de 1927, con la firma de la convención-
Textil, se establece dentro del texto de ingreso de los socios al -
trabajo, en esta convención se reglamentaron las características -
de la cláusula de Admisión.

Los legisladores de 1931, reglamentaron en el artículo 49
de nuestra anterior Ley Federal del Trabajo, la cláusula de Admi-
sión, considerando como un derecho de los sindicatos su petición y
obtención, con lo que la interpretación que a este precepto se le -
daba era de que esta cláusula era inconstitucional y atentatoria -
al derecho de libre asociación.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, establece en el
artículo 395, primer párrafo, la cláusula de Admisión al establecer:
Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el -
patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sena --
miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera --

otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá....".

Así pues, "Las cláusulas de admisión y de exclusión sindical, podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se eliminó el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior, se consideraba derecho de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato Ley".
(1)

La doctrina considera que el pacto por el que se admite

(1) A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera Ob. Cit. P. 162.

la cláusula es totalmente lícito según el contenido del artículo 395 de la Ley Laboral, puesto que si la cláusula de admisión no se pactara, los organismos sindicales carecerían de miembros que les dieran fuerza suficiente para oponerse al patrón, lo que daría como consecuencia que llegarían a desaparecer, por no llenar los requisitos que la Ley les marca para su funcionamiento, lo que indiscutiblemente redundaría en beneficio del patrón, ya que este podría entonces contratar libremente los servicios de los trabajadores no sindicalizados.

En virtud de que el objeto de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, es inadmisibile que un organismo sindical que tiene su vivencia a base de socios, al dejarse en libertad al patrón para que este contratara a trabajadores libres en perjuicio de los sindicalizados, indiscutiblemente que se verían perjudicados los derechos de clase, es decir de la clase trabajadora. Es por esto que debe fortalecerse la organización -

sindical, pues de lo contrario los trabajadores que pertenecen al sindicato resentirían los perjuicios.

En nuestro derecho, los sindicatos deben de estar siempre apoyados por sus socios, los que deben de sacrificar una parte de su libertad a coaligarse y someterse a las normas internas del sindicato, puesto que el principal objeto de los sindicatos de trabajadores, es el mejoramiento de los derechos de sus agremiados. - No ahondaremos más tratando de justificar la existencia en nuestro derecho de la cláusula de admisión, bástenos decir que es una legítima conquista de los trabajadores que su obtención costo la vida de muchos mártires, los que por el mejoramiento y por la obtención de los derechos de su clase, ofrendaron su vida y su esfuerzo.

En nuestro derecho, para el efecto de que proceda la cláusula de admisión, la ley determina que debe ser establecida en un contrato colectivo de trabajo, otorgando en esta forma, la exclusi-

vidad de esta cláusula a los sindicatos de trabajadores organizados.

No vamos a repetir las palabras de la ley, en el sentido - de que por medio de la cláusula de admisión, se obliga el patrón a admitir exclusivamente en su empresa como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, puesto que esto ya lo hemos repetido en varias ocasiones, por lo que trataremos de establecer que es lo que debe entenderse por cláusula de admisión.

Por cláusula de admisión debe entenderse el pacto por medio del cual el patrón se obliga a proporcionar las vacantes que se susciten en la empresa o los puestos de nueva creación que asimismo se originen en la empresa, a los trabajadores miembros del sindicato que tenga celebrado con la empresa el contrato colectivo de trabajo, y por medio del cual se haya establecido expresamente la facultad del sindicato de proponer al personal para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación que se susciten en la empresa y esta a admitir únicamente a los trabajadores que le proponga el sindicato, o sea que el patrón está obligado a aceptar dentro de su empresa -

únicamente a trabajadores que estén sindicalizados, en los términos establecidos en el contrato colectivo y de conformidad con la Ley.

Del análisis del párrafo anterior, encontramos que la cláusula de admisión, contiene dos obligaciones a cargo del patrón, obligaciones que llevan inherente los derechos y obligaciones del sindicato, siendo las obligaciones del patrón las siguientes: La de ocupar de manera exclusiva a trabajadores que sean miembros de la organización sindical que contraten; obligación pasiva del patrón de mantener a su servicio de manera exclusiva a trabajadores miembros del sindicato y que le presten servicio.

Como consecuencia de las obligaciones del patrón, que se traducen en derechos del sindicato contratante, está principalmente como una obligación a su cargo la de proporcionar en debido tiempo y forma al personal que va a prestar servicios al patrón y que haya solicitado esto.

Los efectos de la cláusula de admisión, son principalmente

te, el derecho de proponer al patrón el personal que solicita el patrón y este a admitirlo, o sea que dentro de la doctrina mexicana del derecho del trabajo, se admite el pacto de la cláusula de admisión, con el fin de que se consoliden los sindicatos en relación con el número de socios.

La cláusula de admisión da el derecho de ser propuesto a los trabajadores que son miembros del sindicato que tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo con una empresa determinada; a ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, siendo necesario que el sindicato haya reconocido al trabajador su calidad de socio, por lo que los derechos generados mediante el carácter de socio del sindicato, es lo que permite que sea propuesto al trabajador, para ocupar la vacante o puesto de nueva creación que se originó en la empresa, a proposición sindical, por lo que el patrón, una vez que se han reunido estos requisitos, estará obligado a ocupar al trabajador.

Por lo que en el contrato colectivo de trabajo que ha si-

sido pactada la cláusula de admisión a que se refiere el artículo - 395, primer párrafo de nuestra Ley Federal del Trabajo, se deriva o genera el derecho del sindicato de proponer a los trabajadores - socios del mismo para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación que se susciten dentro de la empresa o empresas, concomitantemente será el patrón el obligado a ocupar a los trabajadores que el sindicato le proponga para ocupar esas plazas, como consecuencia de la aplicación y funcionamiento de la cláusula de admisión - y por la que se otorga a la organización sindical la facultad de -- proporcionar en exclusividad al personal que solicita la empresa - que intervino en el pacto colectivo.

Si dentro del contrato colectivo del trabajo se ha pactado el establecimiento y funcionamiento de la cláusula de admisión, -- dentro del mismo contrato se establecerán las reglas generales y específicas acerca de la forma en que la mencionada cláusula deberá aplicarse. El procedimiento más usual dentro de nuestro derecho es el de que el patrón solicite del sindicato el personal para cubrir las

plazas vacantes, y el organismo sindical proporcione a los trabajadores que irán a ocupar las vacantes en la empresa y que deberán ser miembros del sindicato; ya que tratándose de vacantes que se refieren a empleados de confianza, será el patrón el que libremente elija al personal que habrá de ocuparlas.

Una vez que el sindicato ha propuesto a los trabajadores que deberán ocupar la vacante y que el patron ha aceptado a los trabajadores que le fueron propuestos, los contratos que el patrono celebren con estos trabajadores, deberán ser expedidos de conformidad con las leyes, es decir que en el contrato no deberá estipularse cláusula alguna que esté en contra de las disposiciones legales.

En resumen podemos decir que la cláusula de admisión, establece la obligación de que el patrón deberá ocupar dentro de la empresa, en las vacantes que se susciten y en los puestos de nueva creación, única y exclusivamente a los miembros del sindicato-contratante y por otra parte, establece a cargo de los sindicatos la

obligación de proponer al patrón los trabajadores idóneos y capacitados para el desempeño del o de los puestos que el patrono solicita, por lo que el sindicato al hacer la proposición al patrón, deberá de tomar en consideración los derechos que sus miembros han adquirido por razón de servicios prestados con anterioridad en la empresa, esto es, que el sindicato estará obligado a respetar la fecha de ingreso de sus miembros a prestar servicios en la empresa, ya que por este hecho, los trabajadores han adquirido un derecho preferente sobre cualquier otro trabajador distinto con inferior anterioridad de servicios prestados.

De tal manera que, la cláusula de admisión viene a ser en nuestro derecho el arma más poderosa de que han sido dotados los sindicatos para su consolidación y fortalecimiento. Lo cual se justifica en virtud del carácter proteccionista y reivindicador de nuestro derecho del trabajo, el cual en diferentes ordenamientos protege a la persona trabajadora y propicia la creación de sindicatos. Por lo que solo agrupados los trabajadores podrán obtener una

efectiva protección de sus derechos de clase.

CAPITULO XIV

PROYECCION FUTURA DEL CONTRATO CO- LECTIVO DE TRABAJO.

Ya dejamos dicho que el contrato colectivo de trabajo en México, constituye en la actualidad, la única legislación real que norma las relaciones obrero patronales, y aclaramos que no desconocíamos que también existe una avanzada legislación laboral protectora del trabajador. Pero la realidad nos enseña que los trabajadores libres y desorganizados, no pueden lograr no obstante las leyes benéficas que los proteje, una efectiva dignificación humana y que no es sino mediante la contratación colectiva y la fuerza sindical mediante lo cual todo lo bueno, lo magnífico, lo maravilloso de esta legislación laboral se materializa en realidades, superando incluso ese contenido legal.

Es mediante la obtención de la firma del contrato colectivo del contrato que se garantiza la estabilidad en los empleos la

seguridad en los salarios, en fin, la mejor defensa de los intereses de los trabajadores; ya que como dijimos los contratos colectivos de trabajo, son la fuente primaria de los derechos de que actualmente disfrutan los trabajadores de México y siendo el contrato colectivo una prerrogativa sindical; consecuentemente sólo mediante la sindicalización total de los trabajadores de México, será posible lograr una efectiva igualdad entre los factores de la producción, por lo que se conseguirá no solo el beneficio de los trabajadores sino que indiscutiblemente redundará en beneficio para el país, puesto que el devenir histórico del derecho del trabajo en México, como derecho proteccionista y reivindicador del proletariado, traerá apareja una concepción eminentemente cooperativista entre empleadores y empleados, que habrá de conducir necesariamente a la concepción social de que está impregnado nuestro derecho del trabajo.

Siendo pues el contrato colectivo de trabajo la sindicalización misma de la realidad obrero patronal de nuestra patria, mo-

tivada como ya dijimos por el derecho sindical de celebrar en representación de sus miembros el pacto colectivo; caben las siguientes consideraciones:

¿Cuál es la proyección hacia el futuro del Contrato Colectivo de Trabajo?; ¿Cuales son sus tendencias y cual es su meta final? .

Para el desarrollo de estas interrogantes partiremos de la base de la concepción social de que está impregnado nuestro derecho laboral. Una concepción social que tiende a la protección del hombre como persona trabajador. Una concepción de la empresa, como base de la economía nacional. Y una concepción del Gobierno como conductor y realizador de la dinámica social que al fin se convierte en regulador de las funciones y necesidades internas de la Nación. Por eso nuestra interpretación que constituye nuestro tema de tesis y que denominamos, la teoría integral y los alcances jurídicos, social y humano de los artículos 387, -- 154 y 395, primer párrafo, puesto que consideramos que una --

correcta aplicación tanto jurídica social y humana de estos numerales, habrá de conducir en un futuro no muy remoto, a la organización total de todos los trabajadores en sindicatos, lo que traerá como consecuencia la reglamentación obrero patronal exclusivamente a base de contratos colectivos de trabajo que habrán sin duda de acelerar la tendencia hacia la socialización del derecho del trabajo, o dicho en otras palabras a la humanización del derecho del trabajo.

"La tendencia a la socialización del derecho del trabajo, tomando el término no exclusivamente en sentido económico, y teniendo en cuenta muy especialmente sus realizaciones en el campo jurídico, se enlaza en cierto modo con el punto de partida del derecho social. No es casualidad que muchas de las nuevas formas jurídicas "socializantes" que se crean, sea en el derecho de alquileres o de arrendamiento en el nuevo derecho de economía, tanto como en el derecho del trabajo, como en el derecho agrario, se encuentran por así decir en una zona gris entre el derecho privado y el derecho público, o están integradas por elementos de ambos.

"El nuevo derecho el *tertium genus*, es el derecho que irrumpe en la esfera individual , para solucionar los conflictos -- que provoca la organización en defensa de los intereses colectivos parciales (partidos políticos, con determinados fines económicos, sobre todo en defensa de la clase media; asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores; de inquilinos; de propietarios;) y que trata de conservar en los casos necesarios, el predominio del estado como defensor de la comunidad total. Es el derecho que tiende a Jerarquizar los conflictos de intereses en un esfuerzo extremo de integración.

"Pero al mismo tiempo ese derecho no representa solo -- una idea organizadora sino también protectora y en cuanto a -- este último aspecto desarrolla una ética que se caracteriza por restringir el viejo adagio romano "*Qui iure suo utitur neminem laedit* " mediante nuevas obligaciones de orden social, es precisamente esa ética que la economía, a pesar de ser nuestro --

destino no pudo crear. Y le fue reservado en gran parte al sector "trabajo" y desarrollar esa nueva moral o conciencia del derecho, en la cual se concreta para mucho la esencia del llamado - derecho social moderno, en que la palabra "social" adquiere sentido de reivindicación. Esta nueva conciencia consiste en el reconocimiento de que en el derecho deben conciliarse la individualidad y la colectividad, que el individuo no debe ser suprimido por ésta, pero tampoco por otro individuo económicamente más fuerte, ni la colectividad socavada por intereses individuales, y que ningún interés parcial sea individual o colectivo, puede prevalecer sobre el supremo interés común. Los valores jurídicos concebidos en estos términos, hacen tanto al contenido como a la interpretación del "nuevo derecho", este es profundamente humanista, pero al mismo tiempo constituye todo un complicado mundo de ordenación e integración social" (1)

(1) Ernesto Krotoschin. Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo P. 35 y 36.

La declaración "el trabajo no es una mercancía", pone término al concepto difundido anteriormente de que el trabajo - podía ser objeto de una relación jurídica al derecho común de las obligaciones, y que las asociaciones profesionales de trabajadores, no son más que asociaciones económicas que de modo parecido al de los "cartels" tratan de evitar la competencia y de regular el precio de la mercancía trabajo en determinados campos de la industria. Al asentar la interpretación humana del trabajo y al valor al trabajador, correspondientemente, se crea una nueva situación jurídica, que coloca al centro del trabajo. Ello implica un cambio, no sólo en cuanto a la interpretación de las normas jurídicas pertinentes, sino que también influye decisivamente en el contenido del "nuevo derecho". (1)

Lo anterior, manifestado por el distinguido maestro, Ernesto Krotoschin, resumen por así decirlo el pensamiento que nos --

(1) Ibidem. P. 40 y 41

guía cuando tratamos de dar una interpretación social y humana a los artículos que constituyen la materia de nuestra tesis, pues consideramos que la tendencia social del derecho del trabajo, lleva en sí el germen de la libertad, libertad de asociación, libertad de autodeterminación sindical y lo más importante libertad económica, todo girando sobre el concepto social de considerar al trabajador como un ser humano, es decir dignificándolo, en pocas palabras considerándolo como epicentro de todas las cuestiones económico sociales. El trabajador como parte integrante de una colectividad, deberá ser el motivo o razón de la protección legal y de la protección estatal, por que solo mediante la sindicalización de los trabajadores, es posible la defensa de esos intereses sagrados que convergen en los hombres: su persona y su dignidad. Para que en un futuro que no está -- muy lejos, no exista un solo trabajador sin reivindicarse, lo -- que se logrará cuando los trabajadores comprendan que es mediante la unión como se consigue la fuerza, y que es mediante la asociación profesional como nuestros constituyentes conside-

raron que se conseguiría esa reivindicación del trabajador, y que mediante la aplicación de los derechos que otorgaba a la clase laborante al través de la huelga y la contratación colectiva, se conseguirá su dignificación, lo que a fin de cuentas representará la culminación redentora de nuestra revolución social de 1917.

Pero decíamos en páginas anteriores que nuestra concepción social y humana, comprende asimismo a la empresa, es decir, que la protección a que nos referimos, tiende también a proteger a la empresa, privada como base de la economía nacional; esto es una gran verdad en nuestro derecho, ya que en nuestro país el sindicalismo actual, es un sindicalismo de comprensión mutua con contadas excepciones, ninguno de nuestros sindicatos ha constituido un conflicto verdaderamente grave para la economía nacional, al hacer uso de sus derechos mediante la huelga o los paros, lo que no quiere decir que los sindicatos han perdido su espíritu de lucha, sino más bien que los sindicatos ya establecidos deben y saben colaborar estrechamente con las empresas y estas -

con aquéllos para la consecución de metas y caminos que conducen a la producción de un bienestar común. Es pues mediante la formación de sindicatos nacionales, en cada rama de la industria, como se logrará en el futuro no solamente la reivindicación del trabajador, sino también la protección de las empresas como factor determinante del desarrollo económico nacional lo que producirá óptimos resultados a la economía nacional, por que será colaboración entre los dos factores de la producción, lo que a fin de cuentas vendrá a ser benéfico de la clase laborante. En apoyo de nuestra idea recurrimos a lo expuesto con anterioridad por el maestro Krotoschin que dice "Hace mucho que el derecho del trabajo moderno considera el vínculo laboral como un vínculo de colaboración que une a ambos factores de la producción y que hace nacer, como ocurre en toda relación contractual de cooperación, ciertas obligaciones mutuas de lealtad y fidelidad. Sobre todo la doctrina del contrato de trabajo, ha desarrollado desde siempre - muy especialmente esta idea" (1)

(1) Ibidem P. 75

Más adelante agrega "Uno de los aspectos más interesantes y prometedores de la colaboración social consistente en los frutos que ella puede aportar para la solución de conflictos colectivos. - -

Cuando ambas partes se ponen de acuerdo sobre un procedimiento de conciliación o de arbitraje, suelen convenir también que - no deben recurrir a la fuerza durante los procedimientos. El llamado pacto de paz que rige durante los procedimientos de conciliación, obedece a la idea de que el momento de que las partes tratan de solucionar amigablemente un conflicto no es propicio para la acción violenta y, sobre todo, que debe dejarse a las partes plena libertad de aceptar o no las proposiciones que pueden - formularse en el seno del organismo conciliador o por un tercero imparcial, sin que en esa decisión libre de un lado o de otro, influyan presiones de cualquier índole. Tales pactos de paz no - son contrarios al derecho de huelga. Las partes pueden siempre - imponerse autolimitaciones voluntariamente. Toda la idea de - la cooperación obrero patronal, en todos los terrenos, es principalmente contraria a la idea de luchas violentas. Efectivamen -

te, donde más están desarrollados y se practican de buena fe los sistemas de cooperación, menos suelen producirse choques violentos o ejercerse coacciones mutuas. Las perspectivas que se abren aquí, son de una importancia decisiva para el progreso del derecho laboral... " (1).

Decíamos asimismo que en nuestra concepción comprendamos al estado como regulador de las necesidades internas de la nación, en beneficio no solo de los trabajadores sino también de las necesidades del país, ya que el estado al intervenir directamente en la regulación de los intereses obrero-patronales se traduce en coadyuvancia, y cooperación entre los mismos y consecuentemente en beneficio del país. Esta tendencia protectorista y reguladora del estado se manifiesta claramente en los distintos organismos estatuidos por el poder público para el mejor funcionamiento de las relaciones obrero patronales, que

(1) Ibidem Pág. 185.

al fin de cuentas llevan implícito el germen reivindicador y proteccionista de los trabajadores, por ejemplo, las comisiones nacionales para la fijación de los salarios mínimos, el establecimiento de comisiones mixtas en las empresas para el cumplimiento de determinadas funciones económicas y sociales, las comisiones nacionales para el reparto de las utilidades, la integración de las juntas, etc. etc.

Consideramos que nuestro pensamiento queda pues debidamente expresado al través de la idea del maestro argentino y no añadiremos una sola palabra, por considerar que dice exactamente ni más ni menos que lo que queremos decir cuando intentamos plasmar nuestra idea de lo que debe ser la proyección en el futuro de nuestro contrato colectivo de trabajo.

Nuestro pensamiento, queda así plasmado mediante el desarrollo de este tema, y no nos resta más que insistir sino en la obligación, esa obligación que tenemos todos, Trabajadores Empresarios, y estado, de coadyuvar hacia la más expedita

integración de todos y cada uno de los trabajadores de México - en asociaciones sindicales; promover la capacitación profesional, jurídica y social de los trabajadores y dirigentes sindicales, -- inculcar a las empresas su obligación jurídica, (congruentes - con la etapa histórica que nos ha tocado vivir), de preferir ex-- clusivamente a los elementos sindicalizados para ocupar las va-- cantas o puestos de nueva creación que se susciten en una em-- presa determinada. Convocar a los empresarios para que solici-- te directamente a los sindicatos que controle las actividades de -- ese ramo, los trabajadores que necesiten, contando con la segu-- ridad de que los trabajadores que les sean propuestos, serán ca paces para el desempeño del trabajo para el que son propuestos. Lo que se traducirá en un futuro que ambiciono cercano en la -- protección, tutela y reivindicación de todos los trabajadores; con lo que se coadyuvaría a alcanzar la meta propuesta por nuestros - Constituyentes de Querétaro.

CONCLUSIONES

REPUBLICA CENTRAL
DE AMERICA

CONCLUSIONES

- 1.- El Derecho del Trabajo Mexicano, es un Derecho de Clase, de la clase trabajadora, que tiene por finalidad inmediata, compensar la desigualdad social existente entre trabajo y capital, protegiendo y mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y como fin mediato cumplir con el destino histórico legado por nuestros Constituyentes de 1917; reivincación total y absoluta para la clase trabajadora.
- 2.- Nuestro Derecho Laboral, es tutelador, proteccionista y reivindicador exclusivamente de la clase trabajadora, y tiende a la protección, a la dignificación y a la reivindicación de la persona humana del trabajador.
- 3.- Al amparo de nuestra Teoría Integral, trabajadores: "todo aquel que presta un servicio personal u otro mediante una remuneración". Con lo que en primer lugar se elimina -

el denigrante concepto burgués de "subordinación" y en segundo lugar reintegra a todos los trabajadores a la protección y tutela del derecho Laboral y es en esto en lo que radica lo grandioso y sublime de la teoría integral, - en cuanto que reintegra lo desintegrado por los legisla--dores de 1931 y 1970 y por los intérpretes de estas Le--yes.

- 4.- El Contrato Colectivo de Trabajo, siguió la misma suerte del derecho de asociación profesional y fue debida--mente reconocido y reglamentado como pacto de condiciones generales de trabajo, cuando fue reconocida y reglamentada la asociación profesional.
- 5.- México fue el primer país en el mundo que elevó el derecho de asociación profesional y el de huelga a la cate--goría de derecho Constitucional o Garantías Sociales, y aunque no mencionó expresamente al contrato colectivo - de trabajo, se desprende claramente de las fracciones -

XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 de nuestra Consti
tución.

- 6.- El Contrato Colectivo en nuestro Derecho, ní es absolu -
tamente de ejecución como sostienen algunos autores ní -
es absolutamente normativo como el Europeo, sino que -
participa de las dos naturalezas.
- 7.- El Contrato Colectivo de trabajo, es un instrumento de -
lucha y tiene por objeto, lograr al través de su cele -
bración y cumplimiento, el mejoramiento de las condi -
ciones económicas de los trabajadores y la reivindica -
ción de la clase económicamente débil.
- 8.- La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, implica
la organización de los trabajadores en sindicatos.
- 9.- Las obligaciones estipuladas en el contrato colectivo, con
forman imperiosamente las condiciones individuales de -
trabajo, sin necesidad de ejecutar posteriormente a su -

- celebración otro acto jurídico, y son aplicables inclusive a los trabajadores que no son miembros del sindicato -- que pacto el contrato colectivo.
- 10.- El fin primero y útil del derecho del trabajo es la persona como trabajador; el contrato colectivo debe procurar esos fines.
- 11.- Como dicha protección se logra exclusivamente mediante los contratos colectivos, es preciso interpretar el artículo 387 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en términos jurídicos, sociales y humanos y concluir que los sindicatos pueden solicitar la firma del contrato colectivo, aún cuando sean dos los trabajadores sindicalizados frente a una mayoría libre y que es posible jurídicamente obligar a la empresa a celebrar y firmar el contrato.
- 12.- De la interpretación Jurídica, Social y Humana del -- artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, deducimos -- que los sindicatos legalmente constituidos pueden deman--

dar de las empresas establecidas o que inicien sus operaciones, la ocupación exclusivamente de los trabajadores sindicalizados, y consecuentemente la celebración del -- pacto colectivo.

- 13.- De igual manera de la interpretación Jurídica Social y humana del primer párrafo del artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo, deducimos que mediante la -- cláusula de admisión nuestros legisladores otorgan a los sindicatos el arma fundamental para su consolidación.
- 14.- La integración total de todos y cada uno de los trabajadores en organizaciones sindicales, traerá como consecuencia la reivindicación total y absoluta de los económicamente débiles, los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- AMOROS G. ROBERTO. "Derecho de clase".
- CASTORENA J. JESUS. "Tratado de Derecho Obrero".
- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo".
- DE PINA RAFAEL. "Curso de Derecho Procesal del - Trabajo".
- GUZMAN AGUSTIN y R. GUAL VIDAL. " El sindicalismo como Socialismo como Historia y como Lucha".
- GUERRERO EUQUERIO. "Manual de Derecho Obrero".
- KROTOSCHIN ERNESTO. "Cuestiones fundamentales del - Derecho Colectivo del Trabajo".
- KROTOSCHIN ERNESTO. "Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo".
- MARX CARLOS Y FEDERICO ENGELS. "Manifiesto del Partido Comunista".
- ORTEGA ARENAS JUAN "México a la Luz del pensamiento Obrero".
- QUIROZ MARTINEZ R. "El problema del Proletariado en México".
- SANCHEZ ALVARADO A. "Instituciones del Derecho del - Trabajo Mexicano".
- TRUEBA URBINA A. "Nuevo Derecho Procesal Mexicano del Trabajo".

- TRUEBA URBINA A. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo".
- TRUEBA URBINA A. "Nuevo Artículo 123".
- TRUEBA URBINA A. "Evolución de la Huelga".
- TRUEBA URBINA A. y J. TRUEBA BARRERA. "Nueva Ley Federal del Trabajo".
- ZARCO FRANCISCO. "Historia del Congreso Constituyente".
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- DIARIO DE LOS DEBATES DE 1931.