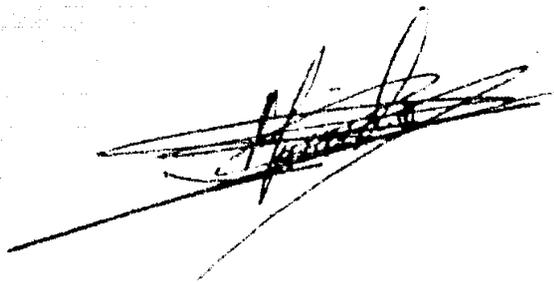


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Patricio

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO
FUENTE AUTONOMA Y ESTRUCTURA DE UN --
DERECHO SOCIAL



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

PATRICIO JOSÉ MALDONADO BACAB

México, Distrito Federal.

1977



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.

AL LICENCIADO

JOSE FLORENTINO MIRANDA HERNANDEZ

como una pequeña muestra de
mi estimación a su persona -
por sus sabios consejos y -
la dirección de la presente

TESIS

A CHELO, CONSUELO LOPEZ M.
Esposa, amiga y madre abnegada,
que con su apoyo, comprensión y
aliento he superado las diver--
sas etapas de mi vida.

CON PROFUNDO CARIÑO Y
AMOR DE PADRE AMANTI-
SIMO, DEDICO ESTE HU-
MILDE TRABAJO A MIS -
HIJOS:

~~Nombre~~
Verónica
Eduardo
Patricio
Carlos y
Jorge.

Al Sr. Lic.
PRIMITIVO HERNANDEZ MURILLO,

Como un testimonio de agrade-
cimiento a sus enseñanzas en-
el campo del Derecho.

A MIS MAESTROS:

Con agradecimiento eterno,
porque en la cátedra me en-
señaron a ser un hombre li-
bre. Para ellos mi grati-
tud sincera; con la prome-
sa de continuar luchando -
por las causas justas de -
los pueblos amantes del de-
recho.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS.

**A LOS QUE NO CREYERON, y
HOMBRES DE POCA FE.**

A LA MEMORIA DE MIS QUERIDOS
PADRES Y HERMANO

SANTIAGO E. MALDONADO PACHECO
MARTINA B. DE MALDONADO y
SANTIAGO MALDONADO B. (q.e.p.d.)

A MIS HERMANOS:

Francisco,
Vicenta y
Manuel,
Con fraternal
cariño.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
COMO FUENTE AUTONOMA Y ESTRUCTURA DE UN
DERECHO SOCIAL

I N D I C E

Página

CAPITULO I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, GENERALIDADES, ORIGEN Y EVOLUCION 1

- 1.- Concepto y Terminología del Contrato Colectivo de Trabajo 1
- 2.- Aspectos y Especies de Contratos Colectivos de Trabajo 13
- 3.- Importancia y Ventajas del Contrato Colectivo de Trabajo 15
- 4.- El Contrato Colectivo de Trabajo, una Institución del Futuro como Instrumento de Lucha 17

CAPITULO II

A) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO LEY SUSTANTIVA SUIGENERIS Y FUENTE AUTONOMA DE DERECHO SOCIAL 20

- 1.- Noción General de Fuente de Derecho 20
- 2.- La Legislación 21
- 3.- El Proceso Legislativo 23
- 4.- Aprobación 24
- 5.- Sanción 24
- 6.- Publicación 24
- 7.- La Costumbre como Fuente de Derecho 25

B) LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO 29

- 1.- Fuentes Materiales o Substantiales y Fuentes Formales 29
- 2.- Las Fuentes Materiales o Substantiales del Derecho del Trabajo 31

3.- Las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo	32
4.- El Contrato Colectivo de Trabajo una Institución del Futuro como Instrumento de Lucha y Fuente Autónoma de Derecho	33

CAPITULO III

<u>EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU RECONOCIMIENTO EN LA LEY POSITIVA</u>	39
--	----

CAPITULO IV

<u>FORMA Y DEPOSITO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO</u>	51
---	----

CAPITULO V

EL CONTRATO-LEY

1.- Nacimiento en nuestra Ley Federal del Trabajo	107
2.- Contenido	115
3.- Elementos del Contrato-Ley y Contratos Colectivos Ordinarios	117
4.- Sus efectos	118
5.- Su Vigencia	118
6.- Su Naturaleza	121
7.- Constitucionalidad de la Facultad de declarar la Obligatoriedad de un Contrato Colectivo	123
8.- Su Extinción	125
9.- Su Duración	125
10.- Su Prórroga	126
11.- Revisión	126
12.- Terminación	128

<u>CONCLUSIONES Y COMENTARIOS</u>	<u>130</u>
-----------------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	134
--------------	-----

CAPITULO I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, GENERALIDADES, ORIGEN Y EVOLUCION

1.- CONCEPTO Y TERMINOLOGIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo hace su aparición a fines del siglo XIX, como una respuesta necesaria e inminente de la clase trabajadora frente al abstencionismo del Estado para la resolución de los problemas económicos, pero esta aparición, desde luego es posterior al reconocimiento de la libertad de coalición y de la asociación profesional. Pues adentrándonos a la Edad Media, encontramos ciertos pactos semejantes en algunos matices a los contratos colectivos que hoy conocemos. Sin duda alguna las asociaciones profesionales se formaron al lado de las corporaciones y en algún momento de la historia y de su evolución se encontraron en plena lucha, así pues los maestros que constituían los paterfamilias del taller, dejan de serlo y se convierten en verdaderos propietarios de pequeñas industrias, pretendiendo obtener grandes ganancias, por lo que a cambio de estas ganancias los compañeros se vieron en la imperiosa necesidad de exigirles respeto a sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo, de esta forma se originaron los pactos entre corporaciones y asociaciones de compañeros; como consecuencia de que el Estado protegía a la corporación que fijaba a su arbitrio las condiciones de trabajo a los compañeros y aprendices, por lo que en estas condiciones era lógico que surgieran conflictos de trabajo, que culminaban con la firma de un pacto y poner fin a la pugna.(1)

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, pag. 465, 471.

ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Diversos tratadistas de derecho del Trabajo aseveran que el Contrato Colectivo de Trabajo nació en Inglaterra en el año de 1862, firmado por los tejedores de lana de dicho país y como producto de que el Estado protegía al Capital y la farsa del contrato individual de trabajo, pues este debió haber sido el acuerdo de voluntades, pero, no sucedió así, pues el empresario imponía su voluntad en el trabajo, originándose de esta forma una desigualdad. El abstencionismo del Estado se convirtió en un protector del Capital, en su mejor protector con ese método indolente, pues dejaba en absoluta libertad al empresario para fijar a su arbitrio las condiciones de trabajo, aprovechándose de la necesidad de trabajo del hombre, bajo estas condiciones podríamos hablar de un contrato de adhesión. El Contrato Colectivo de Trabajo nació para democratizar la economía y romper la farsa del Contrato Individual de Trabajo, como un antecedente del Contrato Colectivo de Trabajo podemos mencionar el Reglamento de Trabajo que no obstante de ser colectivo respecto a sus condiciones de trabajo era unilateral, pues en su formación únicamente contaba la voluntad del empresario. En el devenir del proceso histórico el Reglamento de Trabajo fue reemplazado por el Contrato Colectivo de Trabajo que surge como respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado como decíamos anteriormente.

EVOLUCION (2)

Es sin duda, por demás interesante las-

(2) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, pag.474.

diferentes etapas de evolución del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que necesariamente tuvo -- que pasar, ya que encontró fuerte oposición y el -- no fácil reconocimiento de instituciones jurídicas, el capital y el propio Estado, a modo de tener un punto de partida y para mayor entendimiento, podemos citar seis etapas diferentes:

- a).- Su prohibición
- b).- Su tolerancia, como resultado de haberse levantado las prohibiciones -- de formarse las coaliciones y las -- asociaciones profesionales.
- c).- Su explicación por el Derecho Civil.
- d).- Su reconocimiento por el Derecho Ci vil.
- e).- Su reglamentación en leyes Especiales; y,
- f).- Su elevación y garantía constitucional.

Es lógico que con el nacimiento del liberalismo que a costa del hombre, ésta proclama la -- libertad de la economía, nace también en el individualismo que reclama la libertad humana y comienza así una pugna entre liberalismo e individualismo, -- en defensa de sus intereses, por lo que el hombre -- para poder equilibrar sus fuerzas en reclamar una -- ~~vida justa decide formar grupos, coaligarse y aso~~ciarse, como hombre libre que es, y, en esta forma exigir la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo; anteriormente a esta etapa existió la --- prohibición de la existencia de todo contrato co-- lectivo de trabajo, pues los empresarios no que--- rían hablar ni oír hablar de algún documento seme-- jante a esta institución..i

El primer paso de la clase trabajadora -- que fue la subsistencia de la coalición y la aso-- ciación, trajo aparejada la tolerancia del Contra-- to Colectivo de Trabajo, pero sin que el empresa-- rio tuviera alguna obligación de aceptarlo, ya que

el movimiento obrero no era lo suficientemente --- fuerte y las huelgas de trabajadores la mayor de -- las veces se perdían; es en Inglaterra por el año-- de 1824 donde se inicia la posibilidad de celebrar Contrato Colectivo de Trabajo. Posteriormente, a -- mitad del siglo pasado cuando las condiciones van-- cambiando, en Bélgica, Francia y Alemania, accedie-- ron a que los trabajadores pudieran luchar en un -- plano mas favorable frente a los patrones, asimis-- mo se permitió que el Capital cediera poco a poco-- a las justas reclamaciones de la clase obrera des-- protegida, generalizándose así los Contratos Colec-- tivos de Trabajo, sin que esto implique el recono-- cimiento de esta institución Jurídica por la ley y las doctrinas del Derecho.

Como el Contrato Colectivo de Trabajo regula relaciones entre particulares y no de la es-- tructura y actividad del Estado, es pues el campo-- del Derecho Privado en donde encontramos su naci-- miento, por lo que tratadistas y profesores de de-- recho civil hicieron esfuerzos e intentaron enten-- der y explicar su naturaleza jurídica entre otros-- Philipp Lótmar, con su obra denominada, DER AR--- BEITSVERTRAG, publicado en Leipzig en 1902; Fran-- cisco Cosentini, en su libro, La reforma de la Le-- gislación Civil y el Proletariado, y por el contra-- rio, también algunos tratadistas de ~~la materia~~ ne-- garon toda existencia jurídica al Contrato Colecti-- vo de Trabajo como el Maestro Marcel Plonial.(3)

Sin embargo el Contrato Colectivo de -- Trabajo no se detiene en su evolución por el sólo-- hecho de que el derecho civil no encontrara expli-- cación fundamentada de su naturaleza Jurídica, --- pues tarde o temprano las leyes tendrían que reco-- nocerlo, como lo hizo el Código Civil Holandés, de primero de febrero de 1909, siendo esta ley la pri

(3) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Traba-- jo. T.II, pag.474.

mera que reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo en Europa; posteriormente lo hace en 1912 el Código Federal Suizo de las obligaciones, que entró en vigor el primero de enero de ese mismo año, que estatuye qué condiciones de trabajo podrán establecerse por contrato, por obreros y patronos o asociaciones patronales y asociaciones obreras; así como que el Código Civil no era válido si no se celebraba por escrito; forma de determinar su duración o vigencia; nulidad de las cláusulas de los contratos individuales celebrados por obreros y patronos entre los que ya existía el Contrato Colectivo de Trabajo, las cláusulas nulas eran sustituidas por las del Código Civil.

La naturaleza y efectos jurídicos del Contrato Colectivo de Trabajo, que no pudo explicar el derecho civil, la negativa de algunos países de aceptarlo, no obstante de que otros como Francia, Bélgica, etc. ya habían reconocido y aceptado la asociación Profesional, instrumento necesario para la lucha de la clase obrera, por que la consolidación de dicha asociación implicaba imponer el reconocimiento, explicación y fundamentación en leyes especiales del Contrato Colectivo de Trabajo, como lo hace la Ley Alemana de fecha 23 de diciembre de 1918, que fue la primera en reglamentar en forma de ~~alada~~ y posteriormente la ley francesa de 25 de marzo de 1919, aquí también tenemos que hacer justicia a la Ley española de 21 de noviembre de 1931. (4)

No obstante de que en estas leyes está plasmada la figura jurídica del contrato colecti-

(4) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, Pág. 475.

vo de trabajo y en su validez es una realidad en el campo del derecho, hasta este momento no se puede imponer su celebración a los empresarios,

El derecho del trabajo continúa evolucionando en el transcurso del tiempo, por lo que cada día se van operando cambios, se van operando transformaciones de acuerdo con las necesidades de la clase obrera, la clase desvalida, para encontrar una solución que pudiera equilibrar las fuerzas para la lucha para obtener una posición de vida más humana y más justa, es por eso que en la Institución del Contrato Colectivo de Trabajo, la clase trabajadora no se contenta en haber obtenido su reconocimiento en leyes especiales, sino de acuerdo con la naturaleza y las necesidades de un derecho social es necesario de llevarlo a una categoría distinta para que éste se imponga como una obligación de los patrones, al empresario y de ahí pues nace la necesidad de que se eleve a un rango constitucional, por lo que las constituciones más avanzadas del mundo en épocas contemporáneas no tuvieron otro remedio que plasmar como una institución de derecho social el Contrato Colectivo de Trabajo, pues nuestra Constitución Mexicana de 1917, que como acertadamente la define el insigne maestro Alberto Trueba Urbina, es un Código Político Social y que sin duda alguna es la más avanzada del mundo y constituye un verdadero ejemplo para los pueblos democráticos que aspiran a cambiar prácticamente su estructura económica capitalista de acuerdo con su Constitución Social, subsistiendo los tradicionales derechos del hombre y la organización de los poderes públicos de la Constitución Política. (5)

(5) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 1972.

La Constitución mexicana en su artículo 123 apartado A eleva al rango constitucional el Contrato Colectivo de Trabajo y como si éste fuera poco, también define esta ley fundamental las bases jurídico-sociales que constituye un nuevo Derecho Social independiente del derecho público, y del Derecho privado, siendo ésta la idea del constituyente del 17 en que textualmente se excluyeron los derechos subjetivos o garantías individuales del derecho social propiamente dicho. (6)

Posteriormente a nuestra Carta Fundamental el pueblo alemán a través de su Constitución de Weimar de 31 de julio de 1919 institucionaliza el contrato colectivo de trabajo y desde luego debido a la influencia de la Constitución Mexicana en la vida jurídica de otros países, en sus respectivas constituciones como lo son Bolivia, Cuba, Guatemala y Venezuela, recogieron en su articulado la figura jurídica del contrato colectivo de trabajo, es así pues como esta institución reconocida en las constituciones se convierte en una garantía social y hace cambiar el panorama de las leyes reglamentarias para convertir en obligatoria la celebración del contrato colectivo de trabajo para trabajadores y patrones.

TERMINOLOGÍA

La denominación de esta institución, ha suscitado sin duda alguna, una inquietante preocupación de muchos tratadistas y estudiosos del derecho laboral, para encontrar una terminología propia y adecuada, de acuerdo con su naturaleza, su contenido y su objetivo.

(6) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 1972.

Claro está que con el nombre con que generalmente se le conoce, de Contrato Colectivo de Trabajo, es lógico explicarlo, ya que sus orígenes se remontan en el siglo pasado y que fueron las diversas doctrinas del derecho Civil, las que en un esfuerzo desesperado trataron de encontrar su existencia y su naturaleza desde el punto de vista civilista, es por ello que nació con el nombre de contrato, ya que se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario y por otra parte se le llamó colectivo, en virtud de que en tal acuerdo intervenía una colectividad humana.

Pese a lo anterior, se ha continuado la búsqueda para encontrar nuevas denominaciones, entre ellas como dice el tratadista Mesa Lago, que -- partiendo desde el punto de vista idiomático y técnico el término más adecuado es el de convenio normativo laboral; justifica esta denominación por rechazar el vocablo contrato, que incluye la idea de bilateralidad; el de pacto, que recuerda lo de tregua; y el de convención, por lo de típico de los -- acuerdos de las Organizaciones Internacionales del Trabajo y por lo contrario del término convenio se traduce por acuerdo. Agregando que debe de calificarse con lo de Colectivo por considerar que con este término se completa el concepto creador de acuerdo de factores o entitades y demás, es normativo la boral, porque contiene la exacta denominación para su origen y la ofrece para su contenido. Y, manifiesta que la palabra normativo señala que el convenio colectivo es regulador de normas, a las que han de ajustarse los contratos individuales; y la sustitución del sustantivo trabajo por el objetivo laboral, para quedar en definitiva en **CONVENIO COLECTIVO LABORAL**, que, si bien no nos da gramaticalmente el exacto significado de la institución que califica, por su uso tradicional se sobreentiende su con-

tenido y puede llegarse a la expresión universal.
(7)

El eminente tratadista Guillermo Cabanellas, dice al respecto, que la realidad es que esta figura jurídica, por la cual se concertan normas de aplicación general para regular colectivamente la contratación individual de trabajo necesita una calificación apropiada para resaltar los elementos esenciales de su elaboración y contenido y para evitar posibles confusiones con figuras o instituciones semejantes en el campo del Derecho. En tal sentido cabe considerar aceptable la denominación de convenios de normas de trabajo y salarios, propuesta por el Instituto de Reformas Sociales de España en 1924, por especificar los dos aspectos fundamentales de estos acuerdos: los reguladores de las tareas o servicios y la retribución económica. Es asimismo de encomiable precisión la formulación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, inserta en la Ley española de contrato de trabajo de 1931; donde la palabra pacto se emplea en el significado restringido de acuerdo destinado a dirimir o resolver diferencias, por cuanto con ello se evitan posibles conflictos o se pone término a los suscitados entre patrones y trabajadores.
(8)

Tanto estas dos locuciones como las de convención colectiva de condiciones de trabajo, -- convenios normativos, contratos colectivos de trabajo, e incluso alguna otra que se improvise, siempre que resulte inequívoca, la razón se encuentran que el uso ha incorporado a la legislación y a la doctrina todas las denominaciones expresadas; y

(7) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. T.II Pág.434.

(8) Idem. Pág. 435.

que uno u otro de los tecnicismos recomendados resulta intelegible y característico para designar la institución; y, que por último, que se suma a ello la conveniencia de alternar las locuciones, para darle variedad al lenguaje.!

Nosotros pensamos que es un tanto difícil asignar una denominación, teniendo en cuenta el contenido, su naturaleza y la relación que regula esta institución Jurídica, que pueda abarcar todos los elementos necesarios que la caracterizan. Cualquiera que sea el tecnicismo si todos coinciden en la misma finalidad, el mismo objetivo, como un instrumento de lucha de la clase obrera, y la doctrina y la legislación positiva de muchos países han recogido su esencia como una institución Jurídica, creadora de derechos y obligaciones y por lo tanto una fuente de derecho del derecho laboral o del trabajo, lo de la denominación puede ser un concepto que se relega a un segundo término. En esta esencia han estado más o menos de acuerdo los tratadistas de la materia, con pequeñas variantes, como lo es la definición de esta muy discutida institución Jurídica, que su objetivo es fijar las condiciones de prestaciones de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Otro elemento sumamente importante tanto en la doctrina como en la legislación positiva resulta de las exigencias de aquellas, de que para que se pueda estar en el caso de un contrato colectivo de trabajo o convención laboral colectiva, es necesario que por parte de los trabajadores, el sujeto sea una asociación profesional, previamente registrada ante las autoridades laborales o del trabajo, no reconociéndose a un grupo de trabajadores, los de una empresa, un gremio o una simple coalición de trabajadores. Son estos elementos de esencia que al constituir requisitos indispensables en el campo del derecho, la terminología como ya apuntábamos anteriormente, parece no tener mayor transcendencia. - Nuestro derecho laboral Mexi-

cano ha manejado con muy buenos resultados y no ha existido polémicas dogmáticas, con la denominación CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. (9)

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO.

Poco o nada podemos decir de esta figura jurídica como lo es el Derecho del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que respecta al período -- histórico en lo que se dió el nombre de Nueva España, toda vez de que no existieron en la época colonial las asociaciones de compañeros o de obreros, -- pues es hasta el siglo XIX en el que comienzan a -- aparecer problemas de tipo gremiales o laborales -- propiamente dicho, pudiendo encontrar antecedentes de esta institución jurídica y debido a la forma -- en que nace el movimiento obrero mexicano podemos -- observar con detenimiento que a la par que se en -- cuentran antecedentes del contrato colectivo de -- trabajo ordinario, también encontramos anteceden -- tes del contrato Ley con un matiz diferente en --- cuanto a fuerza legal, es una norma obligatoria -- ERGA OMNES.

En México el contrato colectivo de traba -- jo su evolución no es accidentada como sucede en -- los países europeos, puesto que aquí encuentran un -- terreno mucho más accesible, mucho más fértil, ya -- que nunca existió prohibición a la libertad de coa -- lición y asociación profesional, podemos decir que -- prácticamente la etapa o era de tolerancia como he -- mos visto en los antecedentes históricos de la --- Europa Continental, ésta en México se inicia con -- la independendencia y podemos afirmar que durante el --

(9) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Traba -- jo. I.II Pág. 466.

siglo XIX la Institución objeto de este estudio, no tuvo la mayor trascendencia desde el punto de vista jurídico, pues prácticamente o de hecho no hay antecedentes o si los hay precarios o muy remotos. No es sino hasta principio del siglo que estamos viendo que se practicó en México un Reglamento de Trabajo para la industria de hilados y tejidos, y el más importante que registra la historia es el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, el 20 de noviembre de 1906; la convención colectiva de trabajo y tarifas para las fábricas de Hilados y Tejidos de 1925-1927, también conocida como Convención Textil.

Algunas legislaciones de los Estados de la República que pulsaron los problemas de la clase obrera, con el afán de encontrar soluciones adecuadas celebraron contrato colectivo de trabajo, como Veracruz, Tamaulipas; Salvador Alvarado, Gobernador de Yucatán, dictó una ley en la que expresamente se reconocieron los convenios industriales, se dice que fué copiada de las legislaciones de Australia y Nueva Zelandia.

Don Venustiano Carranza, siendo Presidente, mandó elaborar un proyecto de legislación laboral, en el que se dedicó un capítulo al contrato colectivo de trabajo, mismo que se concluyó el 12 de abril de 1915 y se llamó Proyecto Zubaraa para una legislación de trabajo, al año siguiente el Estado de Coahuila lo reprodujo en su legislación positiva; los contratos colectivos de trabajo son anterior a la legislación, este fenómeno aconteció tanto en Europa como en México o en América. (10)

Nacimiento de la asociación profesional o del sindicalismo en México, implica también el nacimiento del contrato colectivo de trabajo y esto acontece en la Constitución de 1917, cuando en el artículo 123 apartado A reconoce el derecho de huelga a favor de la asociación profesional de obreros.

2.- ASPECTOS Y ESPECIES DE CONTRATOS COLECTIVOS - DE TRABAJO. (11)

El aspecto acelerado de la industrialización de los países de mayor desarrollo económico, que confrontan la necesidad del empleo de la energía humana, y actitud contemplativa del estado, la pasividad y la indolencia del mismo para dictar leyes o reglamentos que encontraran el justo equilibrio entre la clase trabajadora y los patrones, obligaron a los primeros a continuar en su lucha necesaria y lógica, tratando de encontrar la forma de no aceptar las condiciones de trabajo mediante la celebración de pactos, convenios, contratos de tarifas, hasta llegar a encontrar el término de la Institución de contrato colectivo de trabajo, que fue aceptado por la mayor parte de las legislaciones del mundo por razones de orden técnico en principio, pero en la actualidad es toda una verdadera institución del derecho colectivo del trabajo, de derecho social y constituye una figura jurídica con caracteres propios ya que es el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas, es una norma que contiene como funciones regular las relaciones más favorables de las necesidades del trabajador y elevar el nivel de vida de los mismos, por encima incluso de la propia ley sustantiva.

Existen dos especies de contratos colectivos de trabajo, el llamado comunmente contrato colectivo ordinario que consiste en un convenio -

(11) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. I. II Págs. 467, 468.

celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos y el contrato-Ley o contrato colectivo obligatorio, cuya aplicación de las condiciones de trabajo, se lleva a cabo en determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el país.

Durante el siglo pasado es incuestiona--ble que el derecho de trabajo era puramente indivi--dualista, por lo que cada obrero confrontaba su --propio problema en su fábrica, pero se fueron dan--do cuenta que el problema de un obrero era el pro--blema de los demás, en una o más fábricas constitu--yéndose en esta forma aparentemente simple una ne--cesidad colectiva y de reclamar un derecho en con--junto y por lo tanto colectivo, pudiendo determi--nar que a este paso que dió la clase obrera es lo--que podemos llamar la conquista del Contrato Colec--tivo Ordinario, que en un principio fue parcial o--local, pero a medida que la clase obrera iba aumen--tando sus filas de solidaridad y que las conquis--tas obtenidas de mejores niveles de vidas deberían ser generalizadas, que por esta forma eran más ---efectivas y reales, se concibió la necesidad de --crear una nueva forma de contrato, con matices di--ferentes como instrumento de lucha y nace así el --contrato ley o contrato colectivo obligatorio.

Como conclusión de la anterior exposi---ción de la evolución y especies del Contrato Colec--tivo de Trabajo, podemos sintetizarlo en el siguien--te testimonio: Del Contrato Individual de Trabajo--al contrato Colectivo Ordinario y éste al Contrato Ley o Contrato Colectivo Obligatorio.

3.- IMPORTANCIA Y VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, es decir, el ordinario o el obligatorio, proporciona un amplio margen de seguridad de paz, tanto para los trabajadores - como para la propia empresa o patrones y su importancia se funda en que es una institución que establece el equilibrio entre los factores de la producción generando ventajas para ambas partes, en un terreno de igualdad, a los trabajadores les permite obtener mejores condiciones de trabajo; hace efectiva y realiza el principio de igualdad en relación al propio trabajo, salario, sus compañeros - de trabajo y el respeto de esta igualdad por el patrón, esto es por una parte, pero por otra, el contrato colectivo de trabajo admite que las partes - contratantes establezcan prestaciones sociales a cargo del patrón y en beneficio de trabajadores y familiares, prestaciones que por su naturaleza y alcance social no podrían haberse pactado en un -- contrato individual de trabajo. (12)

Las ventajas que el Contrato Colectivo - de Trabajo.

Es evidente que el Contrato Colectivo de Trabajo, ~~constituye desde un principio un progreso~~ y adelanto de los trabajadores, dando oportunidad a el Sindicato o asociación profesional obtener a través del mismo, mejoramiento de condiciones de - trabajo y posteriormente, conforme fue evolucionan do la propia estructura del derecho colectivo de - trabajo, también evolucionó el contrato colectivo de trabajo pactándose prestaciones sociales que mejoran la condición de vida del trabajador y sus fa

(12) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Traba jo. T. II, Págs. 469, 470.

miliares, pero, el contrato colectivo no sólo establece ventajas también para el empresario, puestoque nace o se crea por un lado, por un acuerdo colectivo de voluntades y por el otro la voluntad de uno o más patrones, siendo un pacto especial o sui géneris dentro del derecho y la teoría contractualista, engendrando de esta forma derechos y obligaciones para las partes, decíamos pues, que el contrato colectivo de trabajo en favor del obrero, -- asimismo se pudo actualizar, llegar a ser una realidad el principio de igualdad en todos los ámbitos de la relación del trabajo, tanto en prestaciones directas o como indirectas o las que nacen en calidad de trabajador, pero, el contrato colectivo de trabajo no se concreta única y exclusivamente a la conquista del mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino lo que es más, pugna y obtiene -- prestaciones de tipo social no sólo a favor del -- obrero, sino de sus propios familiares, tales como atención médica y medicinas, casa-habitación, esuelas, deportes, etc. Conquistas que eran por demás imposible de pactar y obtener en un contrato individual de trabajo, no por la falta de interés de cada trabajador en lo personal, sino porque el empresario o el patrón no lo iba a proporcionar de motu proprio o simplemente por generosidad, pues ~~era necesario imperativo que dichas prestaciones~~ se reclamaran en forma colectiva y por qué no decirlo con cierta dosis de presión por parte de la clase laborante hacia el patrón, poniendo a funcionar el instrumento de lucha y de conquista, el contrato colectivo de trabajo. (13)

Pero como ya señalábamos, las ventajas -

(13) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, Pág.470.

del contrato colectivo de trabajo no solamente han sido para el obrero, pues también lo son para los patrones, a quienes se les garantiza una estabilidad económica, cuando menos por un corto período - de tiempo más o menos razonables, tomando en cuenta el tiempo de su celebración y posteriormente su revisión, durante dicho lapso se supone que no debe haber conflicto alguno, por otra parte, el sindicato o asociación profesional cobra conciencia - de su responsabilidad, frente al compromiso contratado en el pacto jurídico, para coadyuvar al mantenimiento de la paz en el contrato de trabajo.

4.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UNA INSTITUCION DEL FUTURO COMO INSTRUMENTO DE LUCHA.

El Contrato Colectivo de Trabajo, como - ha quedado asentado, desde su nacimiento ha estado destinado a desempeñar logros importantísimos en - la lucha obrera y su desarrollo dentro del Derecho del Trabajo moderno, lo ha colocado en la actualidad como una fuente autónoma de derecho con plena validez y obligatoriedad y por lo tanto también como un instrumento de lucha del futuro de la clase trabajadora, que ha encontrado en esta trascendental fuente de obligaciones y derechos, una institución para equiparar sus fuerzas con la del capital, tan solo aproximarse al nivel del empresario y decimos aproximarse, porque nunca se podrá conquistar una igualdad de posiciones entre los trabajadores y los empresarios, ni con el propio contrato colectivo de trabajo, ni mucho menos con la Ley Federal de Trabajo, pues la evolución de ésta es muy lenta, debido al engranaje jurídico del Estado, tomando en consideración de que el derecho del trabajo es eminentemente democrático-social que no busca un principio de igualdad sino la superación y - la reivindicación de la clase laborante, exigiendo respeto al hombre que trabaja, haciendo concebir - el trabajo como un derecho y un deber sociales, --

concepción que creó el Contrato Colectivo de Trabajo y la recogió la Ley Federal del Trabajo de primero de mayo de 1970 en su artículo tercero y por otra parte, este precepto legal exige respeto para las libertades y dignidad de quien presta un trabajo y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (14)

En este artículo tercero de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional, queda sintetizado las conquistas y alcances del contrato colectivo de trabajo, como instrumento de lucha, que está en constante evolución, pues encierra en su amplio contenido del concepto jurídico social, que se traduce en ese respeto a las libertades, a la dignidad, mejores condiciones de vida, de salud, nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; todos estos conceptos sociales y económicos fueron objeto de cruentas luchas que regaron con sangre los surcos de conquista del contrato colectivo de trabajo, que con una dinámica más ágil que el de la propia Ley o del Derecho, ha ascendido con el afán de encontrar una posible igualdad y un justo equilibrio entre los factores de la producción; obrero y empresario.

~~La función del Contrato Colectivo de Trabajo~~
 bajo es triple, como incuestionablemente precisa el maestro Mario de la Cueva, al decir que es una fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad y que en el contrato colectivo se concretiza los mandatos del derecho del trabajo; de la Ley, pues las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el contrato colectivo, pero aún más, tiene una función específica en bene

(14) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría integral, Págs, 205, 384.

ficio de la clase laborante, que va mejorando el derecho legislado y significa una ventaja enorme, ya que es un instrumento de lucha y de progreso para la clase trabajadora y salva la lentitud de la ley. El derecho del trabajo es un derecho vital y cambia al variar las condiciones económicas de los pueblos; es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley, pues bien, esta labor está reservada al contrato colectivo de trabajo, lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo de trabajo, porque, por su propia naturaleza y estructura de fuente creadora de derechos y obligaciones, se amolda fácilmente a las necesidades del momento, porque puede variarse y su modificación es sencilla ya que basta la voluntad de las partes para modificar su contenido, pero nunca en inferiores condiciones, sino por el contrario, se establecen condiciones siempre superiores a las ya conquistadas con anterioridad, que es esta característica hace del contrato colectivo de trabajo una ley sustantiva *suigeneris* y una fuente autónoma del derecho social del trabajo.

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo constituye una función no menos importante, que consiste en concientizar a los trabajadores que pertenecen a alguna asociación profesional ~~incremencando mayor solidaridad obrera,~~ para que éste se traduzca en concebir los problemas en forma colectiva y no en forma individual, pues desde esta posición el trabajador obra egoístamente, porque procura las mejores ventajas y satisfacciones sin importarle las necesidades de los demás y por el contrario mediante el contrato colectivo de trabajo, en torno al cual gira y se desenvuelve la asociación profesional, cambia por completo la postura, actitud y forma de pensar del trabajador, procurando, pugnando por el bienestar común de una colectividad obrera. (15)

CAPITULO II

A) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO
LEY SUSTANTIVA SUIGENERIS Y FUENTE --
AUTONOMA DE DERECHO SOCIAL

1.- Noción General de Fuente de Derecho.

El contrato colectivo de trabajo constituye sin temor a equívocos una fuente exhuberante del derecho común; tiene un origen muy singular, se nutre o nace en las profundidades de un estrato social, que no es precisamente un órgano oficial o jurisdiccional, ni mucho menos investido de poder o de obligatoriedad, por cuya razón y antes de entrar en materia, hemos creído conveniente hacer referencia a grandes rasgos y a modo comparativo entre la fuente objeto de nuestro estudio y las fuentes del derecho común, la noción de fuente de derecho en su terminología jurídica que tiene tres --- acepciones, según la trascendental obra del ilustre maestro Eduardo García Maynes, denominada "INTRO--DUCCION AL ESTUDIO DE DERECHO", en la que encontramos fuentes formales, reales e históricas.

Las fuentes formales son aquellos procesos de creación de las normas jurídicas.

Por fuentes reales podemos concebir aquellos factores y elementos que determinan el contenido de dichas normas jurídicas.

Y por último, la acepción fuente histórica se atribuye a los documentos (inscripciones, -- papiros, libros), que encierra el texto de una ley o conjunto de leyes. (16)

(16) Eduardo García Maynes: Introducción al Estudio del Derecho, Pág.51.

Ahora bien, refiriéndonos a las fuentes formales, al manifestar que son procesos de creación, esto implica necesariamente una sucesión de etapas o de momentos en cierto orden y que deben realizar determinados supuestos, dentro de estas fuentes formales se encuentra la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

2.- La Legislación.

En el campo legislativo los procesos, - dice el maestro García Maynez, son indispensables pero son de índole puramente intrínseca, por lo que nada tiene que ver con el contenido de la norma propiamente hablando, así pues, en el caso concreto a la legislación, ésta se encuentra determinada por las situaciones reales que el legislador debe regular, las necesidades económicas o culturales de las personas a quienes les está destinada y, sobre todo la idea del derecho y las exigencias de la justicia, la seguridad y el bien común, estos últimos son factores reales o substanciales que vienen a determinar la naturaleza o materia de los preceptos jurídicos y desde este punto de vista constituyen las fuentes reales, de tal manera que es de notarse fácilmente una relación entre las reales y las formales, que podríamos decir que reales es el contenido y las formales el continente o dicho de otro modo las segundas son el cauce o canal por donde corren y se manifiestan las primeras. (17)

Objetivamente hablando el término fuente lo explica Claud Deu Pasquier, en su célebre metáfora, diciendo que es como remontarse a las fuentes de un río, es llegar al lugar en que sus-

(17) Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del derecho, Pág. 52.

aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es -- buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho. (18)

Continuando, legislación con este orden de ideas, como fuente formal, la legislación en -- los países que tienen en derecho escrito, como el nuestro, es la más fértil e importante de las fuentes y la definimos como el proceso mediante las -- cuales uno o varios órganos oficiales o del Estado, formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes, sin que se pretenda confundir ésta como fuente, ya que ella lo constituye el proceso legislativo y no la propia ley que es el resultado.

Decíamos pues, que la legislación es la fuente más importante y fértil, en los países cuyo derecho es escrito, pero también es cierto que la misma importancia o más lo es la costumbre sobre -- ~~todo en los países que han seguido el sistema de~~ derecho anglosajón, pues en honor a la verdad históricamente hablando, la costumbre fue mucho muy -- anterior a la legislación, circunstancia que así -- ~~nos lo demuestra cada vez que se relaciona con la vida social, toda vez que~~ la costumbre existía como una amalgama de principios religiosos, éticos, convencionales y jurídicos, es por ello que el derecho se torna consuetudinario en los orígenes y en la evolución de la humanidad y la aparición del derecho legislativo a -- través de cartas, códigos, digestos, institutas, -- es relativamente reciente.

También es innegable la tendencia constante en mayor grado, hacia la codificación del derecho, que es obra exclusiva del legislador y al -- mismo tiempo que de esta forma proporciona seguridad jurídica, precisión en cuanto al objetivo como

(18) Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del Derecho, Pág. 52.

desideratum de su aplicación y por otra parte que se le puede investir de un carácter sistemático - pudiendo cambiar, modificar, reformar con mayor - agilidad, adecuándola a las necesidades de la vida moderna siempre variable.

3.- El Proceso Legislativo.

En nuestro derecho positivo o vigente, - el proceso legislativo cuenta con diversas etapas que son: Iniciativa, discusión, aprobación, sanción e iniciación de vigencia. Así pues de conformidad con lo que establece la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, en sus Artículos 71 y 72, y los Artículos 3 y 4 del Código Civil del Distrito Federal que se refieren exclusivamente a la iniciación de la vigencia.

En nuestro país son dos los poderes que intervienen en el proceso de elaboración de las leyes federales como lo son el legislativo y el ejecutivo, corresponde al primero las etapas denominadas iniciativa, discusión y aprobación, y al segundo las de sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

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

ARTICULO 71.- De la Constitución Federal determina que: El derecho de iniciar Leyes o Decretos compete a: (19)

- I.- Al Presidente de la República;
- II.- A los Diputados y Senadores, al Congreso de la Unión y

(19) Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del Derecho, Págs. 54, 55.

III.- A las legislaturas de los Estados.

DISCUSION.- Es el acto por el cual las Cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas, "todos los proyectos de ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose el Reglamento de Debates sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones".

4.- Aprobación.

Es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de ley, dicha aprobación puede ser total o parcial.

5.- Sanción.

Es cuando una iniciativa de Ley es aceptada por el Poder Ejecutivo, entendiéndose que la sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto de las Cámaras.

6.- Publicación.

Este es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla.- Normalmente la publicación se hace por el Diario Oficial de la Federación, los Diarios o Gacetas Oficiales de los Estados.

Toda esta secuela de formación de leyes, se encuentra estatuida en el Artículo 72 de nuestra Constitución Federal. (20)

7.- La Costumbre como Fuente de Derecho.

No podemos dejar de hacer referencia, -- aún en forma somera, de una fuente de derecho como lo es la costumbre, pues nuestro sistema jurídico, no obstante ser escrito, se auxilia de esta fuente en los casos no previstos por nuestras leyes, con el objeto de que en su aplicación no existan lagunas, pues vivimos bajo un régimen de derecho.

Deu Pasquier, en su libro de Introduc---ción de la Teoría General y a la filosofía del derecho, define la costumbre de la siguiente forma:-- "La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente -- obligatorio, es el derecho nacido consuetudinariamente, el *jus moribus constitutum*".

Por su parte Francois, Géný, define la - costumbre como "un uso existente en un grupo so---cial que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo."

Si analizamos con cuidado estas dos formas de concebir lo que es la costumbre en sí, encontramos dos características fundamentales;

- a).- Que está integrado por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo.
- b).- Que estas reglas sociales se van -- transformando en derecho positivo -- cuando los individuos que las practican les reconozcan obligatorie---dad, como si se tratase de una ley.

Por otra parte si nos remontamos a los - orígenes del derecho y a la teoría romano-canónica, la costumbre posee dos elementos el subjetivo y el objetivo.

El subjetivo consiste en la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio y debe, por tanto, aplicarse y el elemento objetivo no significa que la costumbre en la práctica debe ser suficientemente prolongada, en un determinado proceder. Debe de existir una convicción de obligatoriedad de la costumbre que implique de tal forma que el poder público pueda aplicarla, inclusive en forma coactiva, tal y como sucede con los preceptos creados por el legislador. i

De las dos definiciones anteriores y de lo que ya hemos expuesto como elementos característicos de la costumbre, en este somero análisis, -- los dos elementos básicos del derecho consuetudinario quedan simplificados en la siguiente fórmula:-- INVETERATA CONSUEUDO ET OPINIO JURIS SEU NECESSITATIS. (21)

Sin embargo existen criterios jurídicos -- a favor y en contra de la obligatoriedad como fuerza legal que pueda tener la costumbre como fuente de derecho, pues algunos autores expresan que la costumbre es ley como Ehrlich, pero otros como --- Kant niega tal carácter a la costumbre, argumentando que de los hechos no es correcto desprender conclusiones normativas y agrega que entre el mundo ~~del ser y el mundo del deber~~ se interpone un verdadero abismo.

Es por ello que algunos autores sostienen que la regla consuetudinaria no puede transformarse en un precepto jurídico mientras el poder público no le reconoce el carácter de obligatoriedad y es hasta en este momento en que puede hablarse -- propiamente en que la costumbre se convierte en -- fuente de derecho, es decir, que sin este requisi-

(21) Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del Derecho, Pág. 62.

to de obligatoriedad que le da el Estado al precepto consuetudinario no se elevaría a la categoría de ley, pues entre los tratadistas que así lo piensan, podemos citar a Kelsen, Mircea Djuvara y Marcel Planiol.

LA COSTUMBRE EN EL DERECHO MEXICANO.

En nuestro sistema jurídico que es eminentemente escrito, la costumbre desempeña un papel secundario, pues solo se eleva al rango de jurídicamente obligatorio cuando la propia ley le otorga dicho carácter de obligatoriedad, sobre todo en lo que llamamos derecho común, por lo que se le clasifica como una fuente mediata o supletoria del orden positivo, sin embargo en el derecho laboral como veremos más adelante, la costumbre sí implica una fuente de derecho, pues el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, se cita entre otras disposiciones, a la costumbre, en forma general en cuanto pueda ser aplicado como fuente de derecho del trabajo sustantivo y procesal, asimismo en el Artículo 283 de dicho ordenamiento en la fracción VII Inciso d) se menciona a lo que se llama costumbre de lugar. (22)

Es así como hemos hecho una reseña general de la noción de fuente de derecho, dentro del campo de derecho civil en donde es fácil advertir la imposición de liberalismo e individualismo; es decir el derecho tradicional por antonomasia, pero andando el tiempo y la ciencia del derecho continúa su evolución, se van rompiendo viejos cánones-

(22) Ley Federal del Trabajo.

que dan paso al nacimiento de un derecho que jamás se consideró en el pasado, y que es el nacimiento del Derecho de Trabajo, el más auténticamente humano de los derechos en la historia del hombre, un ordenamiento cuya meta, cuyo objetivo es sin lugar a duda asegurar al hombre una existencia digna y decorosa, que hizo desde luego comprender a muchos juristas a fines del siglo pasado, y principio de éste y en esta época moderna, concebir un pensamiento definitivamente nuevo, con cauces diferentes y al hablar de cauces queremos decir con fuentes distintas de las doctrinas del pasado.

Pues a diferencia de los procedimientos en que nacen el derecho objetivo, es decir, tomando en cuenta las fuentes de donde se nutre, el Derecho del Trabajo, cuenta con una fuente completamente diferente como lo es el Contrato Colectivo de Trabajo, cuyos órganos estatales que van creando el derecho positivo, si en su creación intervienen organismos particulares como lo son los sindicatos y las empresas, pero es sintomático señalar que no obstante que el contrato colectivo de trabajo es reconocido y estatuido por la misma ley como una fuente del derecho del trabajo, también es cierto que las conquistas que se obtienen a través de esta institución de trabajo, de las asociaciones profesionales, la mayoría de las veces es superior a las garantías y prestaciones sociales que consagra la propia ley a favor de la clase trabajadora, puesto que el contrato colectivo lo mismo -- que el derecho de trabajo constituyen un derecho de clase y por lo tanto un derecho social, de donde derivamos esencialmente esa característica creativa de que el Contrato Colectivo de Trabajo constituye y seguirá constituyendo, hasta en tanto no se cambien el sistema jurídico político de nuestro país, una fuente autónoma de derecho social en el derecho objetivo.

Nuestra propia Ley Federal del Trabajo -
~~en vigor en su capítulo VII relativo al trabajo de~~

maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, reconoce la importancia y trascendencia del Contrato Colectivo de Trabajo como Institución y fuente creativa de obligaciones y derechos, estableciendo el Artículo 266 que en los contratos colectivos se determinarán las maniobras objetos de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores; así mismo el Artículo 273 del mismo ordenamiento establece que para determinar el orden en que deban utilizarse los servicios de los trabajadores, se hará por conducto de la antigüedad que se contará a partir de la fecha en que comenzó a prestar sus servicios al patrón y que dicha antigüedad se establecerá en los contratos colectivos; por su parte el Artículo 277 del Código Laboral vigente establece que en los -- contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se consiga un fondo de pensiones de jubilación de invalidez que no sea consecuencia del mismo riesgo de trabajo; en los mismos términos se expresa el Artículo 278, al estipular que en los - contratos colectivos se podrá pactar la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías.

~~La anterior nos dá a conocer la trascendencia del contrato colectivo de trabajo dentro de la ley objetiva y que en el derecho del trabajo es una fuente autónoma y además dinámica que va creando día a día derechos y obligaciones entre las partes reafirmandose así el carácter de fuente autónoma de derecho.~~

B) LAS FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO.

1.- Fuentes Materiales o sustanciales y Fuentes Formales.

~~Nuestro Derecho Laboral Mexicano, como -
la de otros países en el siglo pasado, constituían~~

un capítulo del derecho privado, pero a partir de 1917 cuando se promulgó nuestra Constitución vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica autónoma e independiente, por lo que es evidente y está fuera de toda discusión de que el Artículo 123 Constitucional es la fuente de Derecho de Trabajo Mexicano y que la Ley Federal de Trabajo es un Ordenamiento Reglamentario de dicho precepto constitucional, pues en este sentido el Código Laboral citado en su Artículo 17 estipula -- que "... a falta de disposición expresa en la --- Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el Artículo 6º - se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad..."

En esta definición y clasificación o especificación de nuevas fuentes de derecho del trabajo sustantivo y al mismo tiempo por qué no decirlo procesal, se advierte desde luego un principio sustancial que le da una etiqueta distintiva y diferente a las demás ramas del derecho, que es el de justicia que podemos traducir o entender -- ~~esta, la protección, tutela y mejoramiento de~~ las condiciones económicas de los trabajadores, a esto el distinguido Maestro don Alberto Trueba Urbina, añade que este concepto de justicia social de legislador ordinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del Artículo 123 Constitucional que impone como parte de la justicia social - LA REIVINDICACION DE LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO.(23)

(23) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 205.

La creación del derecho está sembrado de matices singulares y propios en el Derecho del Trabajo, pues este sufre constantemente una serie de mutaciones, que determina que la función creadora del orden jurídico se cumpla no solo por el poder legislativo, sino también por los sindicatos obreros en los Contratos Colectivos de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de dictar resolución en los conflictos económicos dirigidos a la implantación de las empresas o ramos de la industria, de nuevas condiciones de trabajo en lo que podemos entender por fuentes materiales o sustanciales, los distintos elementos o datos, sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales y todo aquello que pueda recrear la vida humana y social que vayan en sí determinando la sustancia propiamente dicha de las normas jurídicas; de tal manera que constituyen a su vez elementos o datos creadores de mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas para el derecho positivo. Por su parte las fuentes formales son aquellas formas o manera de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, concretamente podemos decir, que son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho y aquí volvemos a repetir lo que decíamos al principio de este capítulo como manifestó a este respecto sobre las fuentes, Claude Deu Pasquier: "El término fuente de una metáfora acertada, pues remontarse a la fuente de un río es buscar el lugar en donde sus aguas salen de la tierra; por lo tanto, preguntar por las fuentes del derecho es averiguar al punto por donde salieron las normas de las profundidades de la vida social para aparecer en la superficie del derecho".

2.- Las Fuentes Materiales o Substanciales del Derecho del Trabajo.

Estas fuentes materiales o sustanciales se encuentran en todo acto creador de derecho objetivo, como lo es la ley, los convenios del organismo internacional de trabajo, las sentencias colec-

tivas, y principalmente los contratos colectivos - de trabajo, pues los adelantos que se introdujeron en las nuevas reformas de la ley de 1931, se debió precisamente a que la comisión redactora, hizo una recopilación de las condiciones de existencia y de las conquistas obtenidas por movimientos sindicales que ha cobrado fuerza, puesto que el derecho individual del trabajo había superado a la ley en los Contratos Colectivos de Trabajo, conquistando a través de esta institución a favor de la clase obrera una vida humana cada vez más elevada.

3.- Fuentes Formales del Derecho de Trabajo.

Rompiendo con el dogma de la omnipotencia en la ley, característica del derecho civil, - pugnando por el establecimiento y la creación de un derecho del trabajo quien hace acopio de un conjunto de normas novísimas de un procedimiento cuyo desarrollo se sitúa al margen y lo que es más podemos decir en contra de la voluntad del estado, normas, esenciales que son eminentemente la secuela de la lucha de las clases sociales por el establecimiento y la modificación permanente de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas de la industria, así pues en el devenir perenne de un derecho viviente y palpitante, nacieron nuevas fuentes, como fuentes jurídicas de clases capaces de engendrar una justicia social.

Entre estas fuentes podemos contar la -- principal de todas ellas, que es nuestra Constitución de 1917 que podemos considerarla como un ordenamiento suprestatal, ya que nació en un acto originario de la voluntad del pueblo soberano y es en ella en donde toma su origen y justificación la -- existencia y la forma del estado, es una norma suprema que por ser creadora de los poderes públicos no puede ser tocada por ellos, porque ninguno es soberano, sino por lo contrario, son poderes derivados. A esta fuente formal, única, la siguen las-

subconstitucionales o sean las creadoras de derecho objetivo usadas por las autoridades estatales por el pueblo y por las clases sociales, es de ahí donde podemos hablar de fuentes formales generales y particulares, es decir en esta última clasificación, pero en el derecho del trabajo, se va aún -- más abí, de lo que son las fuentes formales, pues encontramos fuentes que no se presentan en las ramas clásicas de derecho, como lo son el contrato colectivo de trabajo y la sentencia colectiva.

Así concebido este tipo de fuentes de derecho en la forma que hemos venido definiendo de lo general a lo particular, hemos llegado a lo que propiamente llamamos fuentes formales estatales y autónomas, constituyendo las primeras un derecho estatal creadas por las normas a través de las órdenes del estado y llamamos derecho autónomo a las producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, -- una Institución del Futuro como Instrumento de Lucha y Fuente Autónoma de Derecho.

El contrato colectivo de es una fuente constante creadora de derechos y obligaciones, en el que tomando en cuenta la naturaleza de dicho derecho, social y de orden público, prescinde de los formalismos que para la creación y modificación -- del derecho común requiere, pues incluso los órganos que intervienen para su formación no son oficiales o por disposición constitucional, en tratándose de la legislación reservada a los poderes de la Unión o en su caso a los Estados, pues en este proceso intervienen dos o más elementos privados, -- los factores de la producción, trabajo y capital, -- sindicatos y patronos o sindicatos de éstos. Como va hemos dejado anotado en este mismo capítulo, el

Contrato colectivo de trabajo como fuente del derecho del trabajo, en su elaboración no requiere el proceso legislativo, de sus diversas etapas, y, no por ello lo que se pacta, consigna o se conviene por las partes en un contrato colectivo de trabajo, carece de fuerza legal, pues la propia Ley Federal del Trabajo, en su título séptimo que habla de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Capítulo VI, faculta su modificación de las condiciones colectivas de trabajo y así lo estatuye su Artículo 426, que incluso especifica concretamente dos causas en los que proceda esta modificación:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, y continúa diciendo el Artículo, que esto podrá tramitarse tomando en cuenta los Artículos 398 y 419, Fracción I, del Código Laboral y de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica; pero, estimamos que este camino para la modificación del contrato colectivo de trabajo, puede ser demasiado problemático, pues está sujeto a prueba sus dos facciones, por lo que pensamos y somos del criterio, de que si la propia Ley establece otros métodos como el derecho de huelga que consigna su Artículo 450, creemos que debido a la naturaleza de este otro instrumento de lucha y que por antonomasia está íntimamente ligada al contrato colectivo de trabajo, al grado de que podemos manifestar que no podría existir esta última sin el primero o cuando menos, su modificación, su proceso evolutivo en la obtención de nuevas conquistas no sería éste posible.

La jurisprudencia en el derecho mexicano no le concede al contrato colectivo de trabajo, fuerza de ley, obligatoriedad a lo pactado por las partes, haciendo reconocimiento expreso de --

esa naturaleza social y de orden público que caracteriza nuestro Derecho de trabajo y su fuente fundamental el Artículo 123 Constitucional en su apartado A, consistente en que la Ley reglamentaria -- consagra condiciones y garantías mínimas; que lo pactado en el contrato colectivo de trabajo no puede modificarse en condiciones inferiores a las ya establecidas; que lo pactado en el mismo obliga inclusive a todas aquellas personas que no participaron en su elaboración o firma, siempre y cuando se encuentren laborando en el área de su aplicación, y, lo expresamente pactado en el contrato colectivo de trabajo, obliga a las partes como derecho positivo.

El contrato colectivo de trabajo, hace el derecho del trabajador más ágil, más dinámico, actualizante, viviente como todo derecho social, que no puede estancarse ni mucho menos convertirse en inoperante, pues ésto incluso hace posible la evolución de los derechos de la clase obrera, en forma vertiginosa, facultad de la que no puede disponer la ley reglamentaria, cuyo avance o modificación es más lenta, pues hemos tenido y nos ha tocado vivir la amarga experiencia de la casi nula modificación de la Ley de 18 de Agosto de 1931, que fué necesario que las condiciones de la clase trabajadora llegaran a ser tan áridas o se hicieran imposibles, críticas en los que se conjugaran los problemas económico-político-sociales, para que el primero de mayo de 1970, se publicara una nueva ley, no sin antes de haber un sin número de intentos de reformas y modificaciones, ya que era inoperante su actualización con el alcance de la vida moderna, de la industrialización y la creación de muchas fuentes de trabajo que ya no se reglamentaban en la ley anterior, pero que sin duda esto no sucedió en el contrato colectivo de trabajo, que no se detuvo en sus conquistas, pues justo reconocerlo que la nueva Ley Federal del Trabajo, debe al propio contrato colectivo muchas prestacio

nes de caracter social y planteamientos para la resolución de infinidad de diferencias surgidas entre los factores de la producción, haciendo posible de esta manera el desarrollo económico del país, al facilitar también el desarrollo de la industria, pues se cuenta dentro de este campo con un elemento, de un instrumento ágil, nacido expresamente en nuestro derecho del trabajo mexicano Ad Hoc, el contrato colectivo de trabajo, por eso no tenemos otro remedio que reconocer y manifestar que es una Ley sustantiva sui generis (social y público) como fuente autónoma de derecho.

El maestro Mario de la Cueva al tratar las fuentes y la interpretación del derecho del trabajo, en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", al entrar al estudio de las fuentes materiales y fuentes formales del derecho y concretamente al análisis del Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en su Reglamento, o en los tratados a que se refiere el Artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes; los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. (24)

De donde se colige lógicamente que en el derecho positivo, es la propia ley la que determina sus propias fuentes y el propio maestro De la Cueva, una vez de analizar y explicar cada uno de estos conceptos como fuente de derecho, pasando por la jurisprudencia y la equidad, concluye mani-

(24) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 133.

festando con toda razón y justicia a nuestras instituciones de derecho obrero, que, los contratos colectivos, los contratos-ley y la sentencia colectiva, son fuentes formales subconstitucionales, cuya misión consiste en superar constantemente los beneficios de la declaración de derechos, de la ley y de los tratados, son clásicas normas de derecho que se extienden a todas las relaciones de trabajo bajo presentes y futuras en una empresa o en una rama de la industria determinada. Y por qué no decirlo, con cierto atrevimiento, que son normas que se colocan o sitúan por encima de la ley para alcanzar la finalidad inmediata en el proceloso mar, pero vivificante y vigoroso del derecho del trabajo.

El Artículo 17 maneja estos conceptos -- con un tecnicismo lógico-jurídico, pues estima que no es necesario (es decir el legislador) hacer mención o incluir el contrato colectivo, el contrato-ley y la sentencia colectiva, porque les reconoce autonomía propia, vida jurídica propia que desde luego ha derivado de la justicia social que se encuentra implícita en el Artículo 123 de la Constitución General.

~~Este instrumento de lucha es recogido --~~
 por nuestra legislación positiva, en cuyo Artículo 386 la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente forma: 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición podemos advertir fácilmente que el contrato colectivo de trabajo lleva en su esencia un derecho autónomo que es creado simultáneamente, conjuntamente por los sindicatos-obreros, los patrones o empresarios o sindicatos --

patronales. En el entendido que como institución creadora de derechos y obligaciones, en sus cláusulas no podrán pactarse condiciones inferiores de trabajo y de derechos inferiores a las establecidas en el Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, ya que esta última garantiza prestaciones y derechos mínimos y en nuestro derecho positivo la jurisprudencia así lo ha determinado, es decir, que los contratos colectivos de trabajo contendrán prestaciones superiores a las que establece la ley, por lo que es aquí precisamente en donde vemos que se estructura un derecho autónomo social superior como función primordial de este instrumento de lucha social de la clase obrera. El maestro Alberto Trueba Urbina, al efecto dice que en la práctica el contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y ejecución mexicana, consecuentemente, el sindicato como sus miembros, pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo, pero no debe perderse de vista que como parte que es del derecho colectivo de trabajo, puesto de que es una de sus fuentes mutantes e incluso la más ágil de todas, el titular del contrato colectivo de trabajo es siempre si atendemos a la definición que hace la ley, el representante de los trabajadores; en tal virtud las coaliciones obreras carecen de derecho a exigir la firma de dichos contratos, así como tampoco pueden hacerlo individualmente los trabajadores. (25)

CAPITULO IIIEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,
SU RECONOCIMIENTO EN LA LEY POSITIVA

Podremos decir ahora que ya en su edad adulta el contrato colectivo de trabajo encuentra su génesis legal y con ésto cobra vida jurídica, sin que esto pueda afectar en alguna forma su autonomía, en el Artículo 387 del Código Laboral que establece lo siguiente: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 450.

En la disposición contenida en el Artículo anterior, en cuando al que consigna una obligación que está condicionada para el patrón "que emplee trabajadores de un sindicato, he aquí donde encontramos que el contrato colectivo de trabajo es una fuente creadora de derecho social autónomo-sui géneris, puesto que ~~desplaza~~ ~~señala~~ ~~la~~ ~~autonomía~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~voluntad~~ que prevalece en los contratos y convenios del derecho común y consecuentemente es la propia ley la que obliga a la parte patronal a celebrar el contrato colectivo de trabajo aún en contra de su voluntad, porque su estructura está formada de matices jurídicos absolutamente -- singulares, característicos y propios del derecho del trabajo mexicano, en cuanto a que constituye un derecho de clase, de la clase obrera y consecuentemente engendra un derecho social. Con este orden de ideas podemos advertir que el contrato colectivo de trabajo puede nacer a la vida jurídica por dos vías: La ordinaria y la de la huelga, se dice que se obtiene por la vía ordinaria cuando

los sindicatos que solicitan o exigen la firma del contrato respectivo, carecen de mayoría; y, se dice que nace por medio de la huelga cuando dichos sindicatos representan la mayoría, entendiéndose por esto la mitad más uno de los trabajadores al servicio de la empresa de quien se exige la firma.

El propio Código laboral prevee las condiciones en el caso de coexistencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa para la celebración y firma de un contrato colectivo y de este modo evitar problemas que redunden en perjuicio de los factores de la producción, y es así como en su artículo 388 establece lo siguiente: Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I.- Si concurren sindicatos de empresa o de industria o unos y --- otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; II.- si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y; III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros ~~celebrar un contrato~~ colectivo para cada profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De la simple lectura del Artículo anterior se desprende la posibilidad que exista varios contratos colectivos de trabajo en una sola empresa.

Así también puede darse el caso que dos o más sindicatos en un momento determinado pretendan la titularidad del contrato colectivo de trabajo de conformidad con la mayoría de sus agremiados y en los términos que establece la Fracción I del Artículo transcrito, y en esa virtud, el Artículo 389 en este sentido prevee lo siguiente:

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

Consecuentemente con lo anterior podemos decir que dicha titularidad del contrato colectivo de trabajo no puede exigirse por la vía de la huelga, sino a través de los procedimientos especiales o la vía ordinaria en los términos de los Artículos 782 a 787.

En el análisis de los Artículos transcritos se encuentra el principio democrático dentro de las asociaciones profesionales, pues es el sindicato mayoritario, es decir el que tenga mayor número de agremiados, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces correspondería a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización corresponde dicha titularidad.

Para que este instrumento de la lucha -- eminentemente de matices clasista, tienda a su perfeccionamiento y cobre fuerza legal, también nuestro derecho positivo nos determina la forma como debe de celebrarse y que para tal efecto debe ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su defecto ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según el caso, que sea competencia local o federal, y, a este respecto la ley de la materia en su Artículo 390 estipula lo siguiente: 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 documento 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.

En cuanto al segundo párrafo de este Artículo, el profesor Baltazar Cavazos Flores, opina que su texto suscita un problema y se pregunta: -- ¿Pueden las partes convenir que un contrato colectivo de trabajo surta efectos desde el momento de su firma, aunque no se deposite? (26) Aparentemente y de acuerdo con una interpretación letrística -- sí podría pactarse lo anterior, pero en realidad, -- sucedería que lo pactado entre las partes si surtiría efectos jurídicos entre las mismas, pero no como contrato colectivo de trabajo. Pues las obligaciones pactadas tendrían que cumplirse, pero no estaríamos frente a un contrato colectivo si éste no se deposita ante las autoridades laborales. Con -- tal opinión no estamos de acuerdo, porque independientemente del depósito que se haga ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los derechos creados en dicho contrato son autónomos y de orden social, consecuentemente estimamos que como fuente de derecho no debe estar supeditado en cuanto a su validez al depósito que deba hacerse, puesto que -- ~~este le haría perder su carácter, su esencia de~~ fuente autónoma de derecho dentro del campo del derecho colectivo de trabajo mexicano. Ahora bien, -- el depósito del contrato en materia laboral tiene el mismo significado o alcance o consecuencias jurídicas, que ciertos actos en el derecho común, podríamos citar a vía de ejemplo que las hipotecas o compra-ventas, para que surta efectos contra terceros, es necesario su registro ante la Dirección -- del Registro Público de la Propiedad, pero aquí si es aplicable por ser derecho privado, que la falta de esta publicidad no afecte a terceros, sino se -- ha cumplido con el requisito previo de su registro, pero de derecho social como lo es el derecho del -- trabajo y en el que el contrato colectivo es una --

(26) Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal -- del Trabajo. Tematizada. Pág. 410. Abril 1975.

fuerza autónoma creadora de este derecho, que además de ser social es público, parece tener contrasentido que necesariamente para su validez legal - tenga que depositarse. Por las razones anteriormente expuestas somos del criterio que el contrato colectivo de trabajo tenga absoluta validez desde su firma por las partes y surte todos sus efectos de derecho social público; aunque la falta de depósito pueda dar ocasión a que otro sindicato pueda en un momento dado solicitar la firma de otro contrato colectivo a la misma empresa con la que ya se haya celebrado un primer contrato, pero para este caso estimamos que pueda tramitarse por vía ordinaria en cuanto a que ya se trata de un derecho adquirido con prioridad. De no ser así la propia legislación positiva está contribuyendo al estancamiento de esta institución creadora y fuente de derecho autónomo, que debe ser ágil y cambiante, en constante evolución de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora y el desarrollo del campo de la industrialización.

Por otra parte el Artículo 391 del mismo código laboral, establece los requisitos mínimos - o esenciales, que no deben de dejar de contener o formar parte de todo contrato colectivo de trabajo, para que éste cuente o tenga una estructura -- propia dicha legal, a saber:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimiento que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser -- por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

A estos requisitos transcritos también se les llama elementos normativos o de esencia -- del mismo contrato colectivo, que se cumplimenta -- con otro elemento que de no contenerlo en lo pactado o convenido por la asociación sindical y la empresa, no producirá los efectos de un contrato colectivo de trabajo, y así lo establece el Artículo 393, como lo es el tabulador de salarios, pues dicho Artículo textualmente dice: "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte, la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de -- descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales". Por otra parte no estamos de acuerdo, continuando con el análisis de los preceptos legales de nuestra legislación positiva, en cuanto a -- lo que establece el Artículo 393, pues a nuestro modo de ver nos parece que el mismo ya no es operante, al establecer que no producirá efectos de -- contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios; tal vez, cuando se redactó lo anterior, no existía ni mucho menos operaba los salarios mínimos generales y profesionales, pues dado el caso, estos podrían substituir -- el tabulador de salarios en los contratos colectivos, esto es por una parte y por la otra, que no -- es posible ~~conceder~~ la existencia, o la firma de -- un convenio de tal naturaleza en donde desde luego faltara un elemento esencial en la relación de trabajo como lo es el salario. Pero, aún así, suponiendo que faltare este requisito se podría incluir también en la segunda parte del Artículo que se analiza, que cuando faltan las estipulaciones -- sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales, en el caso que nos ocupa se agregaría que en caso de faltar el tabulador de salarios se aplicarían los salarios mínimos generales y profesionales, respectivamente. Desde luego, lo anterior no tiene el objeto de atar el contrato colectivo a una decisión -- por parte de un órgano oficial, como es la Comisión

Nacional de los Salarios Mínimos, sino en forma de ejemplo se llega a esta idea, para demostrar que el Artículo es inoperante en cuanto pretende nulificar los efectos del contrato colectivo de trabajo, que si bien es cierto que la ley positiva es la rectora de los principios y requisitos que deben contener esos contratos, su validez en cuanto a que es voluntad de las partes crear y generar de rechos y obligaciones, no debe estar supeditada a aquella, volvemos a repetir en cuanto a sus efectos.

Ahora bien, lo estipulado en el Artículo 394 del Código Laboral viene a reafirmar el carácter social y de orden público de los derechos que tutela nuestro derecho laboral mexicano, en su fuente creadora el Artículo 123 Constitucional, así como el contrato colectivo de trabajo, al estipular que en este no se pueden pactar condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, en virtud de ser derechos de orden público y social son irrenunciables los adquiridos y por lo tanto su modificación será el incremento, es decir, hacia arriba pero nunca hacia abajo.

La violación a este precepto legal trae como consecuencia ~~que el pacto sea nulo~~

Asimismo el contrato colectivo de trabajo regula dos situaciones que son atributo exclusivo de la asociación profesional titular del mismo, que han dado margen a muy diversas polémicas en donde se han sustentado diversos criterios, éstos son la cláusula de admisión y exclusión que regula el Artículo 395, que establece que los contratos colectivos podrán establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión --

del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o o sean expulsados del sindicato contratante.

Por lo que hace a la cláusula de admisión se ha dicho que choca abiertamente con la técnica de selección de personal. En la práctica se reglamenta estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que de no hacerlo la empresa escogerá el candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el sindicato se obligue a proponer una terna para que exista una posibilidad de mejor selección por parte de la empresa, lo que consideramos beneficioso tanto para la propia organización sindical como para el patrón.

La cláusula de exclusión sólo puede operar en dos casos: cuando el trabajador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado por él. Consideramos que el primer supuesto es inconstitucional y -- contrario a lo dispuesto por el Artículo 358 de esta misma Ley, que establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte del mismo -- el segundo dispuesto por los Artículos 49 y 59 Constitucionales, ya que ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque inclusive estima que dicho sindicato es "blanco", y no representa adecuadamente sus intereses, se encuentra ante la posibilidad de que le apliquen la cláusula de exclusión, que trae como consecuencia la pérdida de su empleo y de todos los derechos inherentes al mismo, sin responsabilidad para la empresa.

Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano

del Trabajo, t. II, p. 389, llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión "por separación" - como él la llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica, porque dicha denominación implica una redundancia, es inconstitucional porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI -- del Artículo 123, "por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional". (27)

Por lo que hace al caso de expulsión, - estimamos que si el sindicato no acude previamente ante los tribunales del trabajo para determinar y valorar la sanción, no puede de suyo convertirse en juez y parte y aplicar la cláusula de exclusión. En cambio si la Junta estima que la falta en que incurrió el trabajador es lo suficientemente grave que amerite la aplicación de dicha -- cláusula, y se da oportunidad al trabajador a que se defienda, en tal caso no se viola nuestra Carta Magna.

El distinguido maestro Jorge Carizurieta con el gran tino jurídico que lo distingue argumenta que el principio de autoridad del sindicato debe preservarse y que si un trabajador es expulsado de algún organismo sindical, debe salir -- también de la empresa, ya que en caso contrario -- se debilitaría la acción sindical correspondiente. (28)

Otro aspecto esencial del contrato co--

- (27) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, II, Pág. 389.
 (28) Baltazar Cavazos Flores, Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Pág. 413, Abril de 1975.

lectivo de trabajo en cuanto a su aplicación, es - que esta se extiende a todas las personas que tra- bajen en la empresa o establecimiento aunque no -- sea miembro del sindicato que lo haya celebrado, - con excepción de los empleados de confianza, tal y como lo determina el propio Artículo 396 y que es- to le da la característica de normatividad a la -- propia Institución.

El contrato colectivo puede celebrarse - por tiempo determinado o indefinido o para obra de terminada que será revisable total o parcialmente, de conformidad con el Artículo 399, pudiendo ser - revisable en la que se observarán las siguientes - disposiciones:

- I.- Si se celebró por un solo sindicato- de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá soli- citar su revisión;
- II.- Si se celebró por varios sindicatos- de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes repre- sentan el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo - menos; y
- ~~III.- Si se celebró por varios patrones,~~
la revisión se hará siempre que los- solicitantes tengan el 51% de la to- talidad de los trabajadores afecta- dos por el contrato, por lo menos.

Cabe hacer notar también, que para que - opere lo dispuesto en la fracción I de este Artícu- lo, se requiere que sea la mayoría de los trabaja- dores los que soliciten la revisión del contrato.

Esta solicitud de revisión deberá hacer- se, por lo menos sesenta días antes:

- ~~I. Del vencimiento del contrato colecti- vo por tiempo determinado, si este -~~

no es mayor de dos años;

- II.- Del transcurso de dos años, si el -- contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años en los ca sos de contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Esta solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o contratación por tiempo indefinido.

La Ley Federal del Trabajo en vigor establece en su Artículo 401 que el contrato colectivo de trabajo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento.
- II.- Por terminación de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VIII, título séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en es

te último caso el contrato colectivo -
se aplique exclusivamente en el esta--
blecimiento.

CAPITULO IV
FORMA Y DEPOSITO DE UN
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo es una de las instituciones más interesantes del derecho-laboral y ha merecido la especial atención de parte de los juristas, pues regula las relaciones entre obreros organizados y patronos, lo mismo que el contrato-ley, que tiene su origen en el primero. En cuanto a la forma de los contratos colectivos - existe indiscutiblemente un criterio unánime entre los tratadistas y las legislaciones, por motivos - de su propia naturaleza; pues dicha forma es la escrita o que conste en documentos, pues entre las - legislaciones la muestra es una que lo exige de manera terminante y expresa y establece que todo contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por - escrito y por triplicado bajo pena de nulidad, como ya indicábamos en el capítulo inmediato ante- - rior al hacer el análisis del Artículo 390 de la - Ley Federal del Trabajo, desde luego ha sido tam- - bién efectiva la crítica que formulamos en el pá- - rrafo último de dicho artículo.

En cuanto a su depósito cualquier una de las partes puede llevarlo a cabo presentando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente un ejemplar del contrato colectivo de trabajo y esto se hace a través de una promoción por escrito solicitando se tenga por depositado para que surta sus efectos legales respectivos.

Por su parte la Junta de Conciliación y Arbitraje al recibir la promoción juntamente con el contrato colectivo, anotará fecha y hora de recibo dictando la Secretaría un acuerdo o proveído en el que se haga constar dicho depósito, ordenar-

la certificación y el registro en el libro correspondiente para que surta efectos jurídicos.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje haya dictado y ordenado el trámite administrativo del depósito y la certificación, el contrato colectivo no puede ser recurrible, bajo ningún concepto ni término legal, primero no obstante porque el Artículo 816 de la Ley de la materia establece que en contra de las resoluciones dictadas por los tribunales de trabajo, no procede ningún recurso, y segundo porque tanto las partes como los terceros pueden concurrir a dichos tribunales y hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional ordinaria.

El depósito se efectúa mediante un escrito muy sencillo que como ya se decía anteriormente pueden hacerlo ambas partes o cualquiera de ellas y a continuación se reproduce una forma que normalmente se acostumbra:

Junta Federal de Conciliación
y Arbitraje.

Salvador Cruz González, Gilberto Flores-
~~Yca, Secretario General y Secretario de trabajo y~~
conflictos, del Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de Baja California, y Juan Bremer González, Gerente de la Empresa Exportadora de Sal, S.A., respectivamente, concurrimos ante esa H. autoridad laboral y manifestamos lo siguiente:

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo, venimos en original y dos copias, a depositar el contrato colectivo de trabajo que celebramos las partes, solicitando previa certificación de la fecha y hora de su presentación, que haga la Secretaría General, devuelva un tanto a cada una de dichas partes.

Por lo anteriormente expuesto, atentamente solicitamos se tenga por efectuado el depósito del contrato colectivo, para que surta sus efectos legales correspondientes.

Protestamos lo necesario.
México, D.F. Enero 5 de 1976.

Por la Empresa:

Juan I. Bremer
David F. Middleton.

Por el Sindicato:

Salvador Cruz González
Gilberto Flores Yee.

Por lo que una vez efectuado el depósito y la certificación respectiva que haga la Secretaría General de la Junta, de acuerdo con nuestra legislación positiva surte todos sus efectos legales el contrato colectivo de trabajo y cualquier impugnación que se pretenda hacer deberá de cumplirse con los requisitos que la misma legislación establece y que ya analizamos en el capítulo anterior.

Creemos necesario también para mejor comprensión del presente trabajo insertar el texto de la institución que sin duda alguna y temor a equivocarnos podremos llamarla desde luego la reina de las fuentes creadoras del derecho colectivo del trabajo, como un derecho social un derecho de clase, en los siguientes términos:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEFINITIVO que celebran por una parte EXPORTADORA DE SAL, S.-A. representada por los señores Juan I. Bremer González, Sub Director, Capitán F. Middleton, Asistente Gerente General, respectivamente, y por la otra el SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES SALINEROS, MARINEROS, MAQUINISTAS, CARGADORES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA BAJA CALIFORNIA, afiliado a la C.R.-O.C., y representado por los señores Horacio Osuna León, Secretario General, Salvador Cruz Hernández, Secretario de Trabajo y Conflictos, respectivamente.

CAPITULO IDEFINICIONES

Para la debida interpretaci3n y aplicaci3n de este Contrato, se establecen las siguientes definiciones:

- a) EMPRESA: Exportadora de Sal, S. A.
- b) SINDICATO: Sindicato Industrial de -- Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California.
- c) LEY: Ley Federal del Trabajo.
- d) CONTRATO: Conjunto de cl3usulas y -- convenios que rigen las relaciones entre Empresa y sus trabajadores, representados por el Sindicato.
- e) TRABAJADORES: Obreros que prestan sus servicios a Exportadora de Sal, S. A. miembros del Sindicato, con excepci3n de los empleados de confianza.
- f) COMITE EJECUTIVO: Las personas que representan ~~al Sindicato Industrial de~~ Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y -- Conexos de la Baja California (CROC), en los t3rminos de sus estatutos y de la Ley Federal del Trabajo.
- g) REPRESENTANTES DE LA EMPRESA: Los funcionarios y empleados con amplias facultades generales y en su especialidad para tratar y resolver los asuntos de trabajo que se presenten con - motivo de la aplicaci3n e interpreta-

ción de este Contrato.

- h) TABULADOR: Forma que determinará las categorías y salarios del trabajador.
- i) ESCALAFON: Lista de los trabajadores en general para cumplir con los requisitos y efectos de la cláusula -- número 17.
- j) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: Conjunto de disposiciones que se establecen de conformidad con el Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo -- en su Título VII y que se convengan entre Empresa y Sindicato.
- k) INVESTIGACION: El conjunto de actos tendientes a aclarar la verdad acerca de un hecho y que se efectuará de conformidad con la Ley sobre la materia y el Reglamento Interior.

CAPITULO II

G E N E R A L I D A D E S

CLAUSULA I.- La empresa reconoce al Sindicato Industrial de Trabajadores Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California (CROC) como la agrupación mayoritaria de sus trabajadores sindicalizados, sin distinción de categorías y en consecuencia la única representativa del mayor interés profesional con derecho a la titularidad y administración de la contratación colectiva del trabajo.

CLAUSULA 2.- La Empresa y el Sindicato reconocen -- recíprocamente la personalidad jurídica y capacidad bastante para concertar el presente contrato -- en revisión de 25 de septiembre de 1972 (veinticin

co de septiembre de mil novecientos setenta y dos). Consecuentemente, Empresa y Sindicato se obligan a tratar con los representantes de ambas partes, debidamente autorizados, todos los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación, interpretación y revisión del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 3.- El presente Contrato tiene por objeto establecer el contenido de las relaciones entre Empresa y Sindicato y las condiciones de trabajo de los obreros sindicalizados de la Empresa.

CLAUSULA 4.- El presente Contrato se aplicará en los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en los poblados de Guerrero Negro, Municipio de Mulegé, Estado de Baja California Sur y en la Isla de Cedros, Estado de Baja California Norte y regirá para todos los trabajadores que presten sus servicios a la Empresa en los lugares antes mencionados, con excepción del personal considerado como de confianza y de los instructores.

CLAUSULA 5.- Son empleados de confianza aquellos a que se refiere el Artículo Nueve de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto quedan excluidos de la aplicación ~~del presente contrato~~, incluyendo sin limitar a las siguientes clasificaciones: los gerentes, los sub gerentes, los directores, los sub directores, los administradores, los superintendentes, los jefes de departamentos, las secretarias de los jefes de departamentos, los asistentes de los jefes de departamentos, los sobrestantes, los ingenieros.

CLAUSULA 6.- El personal de confianza no podrá desplazar en forma sistemática a los trabajadores sindicalizados o intervenir sin razón en las labores de los mismos.

~~CLAUSULA 7 - La Empresa gozará de completa libertad para dirigir y administrar la Empresa y, en consecuencia, podrá dictar todas las disposiciones de ca~~

rácter técnico y administrativo que juzgue procedentes, y los trabajadores tendrán obligación de acatarlas, como parte de sus deberes contractuales, en caso contrario, se estará a lo dispuesto en la Fracción XI del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte, la Empresa se obliga, a cuidar y a respetar los derechos de sus trabajadores contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley de la materia.

CLAUSULA 8.- La Empresa podrá nombrar libremente a su personal de confianza, designando a personas de nuevo ingreso o a trabajadores que pertenezcan al Sindicato, cuando designe personal sindicalizado para que pase a un puesto de confianza, deberá sujetarse a este Contrato y a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

RELACIONES PROFESIONALES

CLAUSULA 9.- Para ser trabajador de la Empresa, es requisito indispensable ser miembro del sindicato, con excepción de los puestos que se mencionan en la Cláusula 5.

Para contratar el personal que necesite la Empresa, para cubrir vacantes o puestos de nueva creación, se seguirán las siguientes normas:

- ción
- a) Para cubrir los puestos de nueva creación que correspondan al Sindicato, -- las vacantes temporales o definitivas que se presente, la Empresa está obligada a utilizar, exclusivamente, los servicios de trabajadores miembros del Sindicato.
 - b) Tratándose de puestos de nueva creación, dentro de la operación que actualmente se está realizando en la Em---

sa para su producción, ésta y el Sindicato fijarán de común acuerdo el salario correspondiente a tales puestos.

Para el caso de ampliaciones, modificaciones, nuevas instalaciones, de la Empresa, en que ésta tenga la necesidad de crear nuevos puestos la Empresa contratará y designará al trabajador que necesite, fijándoles su salario y dejando a salvo los derechos del Sindicato.

- c) La Empresa solicitará al Sindicato el personal de nuevo ingreso que necesite. En caso de que el Sindicato no proporcione al trabajador o trabajadores de nuevo ingreso en un término de cinco días, ésta podrá contratar a otros trabajadores.
- d) Todo trabajador de nuevo ingreso deberá afiliarse al Sindicato, en la inteligencia de que de no afiliarse dentro de un término de quince días, la Empresa a petición del Sindicato, ~~está obligada a dar por terminado,~~ sin ninguna responsabilidad para ella, el Contrato Individual de Trabajo, teniendo un término de diez días para efectuar la separación.

CLAUSULA 10.- La Empresa está obligada a aplicar -- las sanciones que como disciplina imponga el Sindicato a sus agremiados. El Sindicato está obligado a cumplir con los requisitos legales y a solicitarlas por escrito, pudiendo ser éstas: La separación temporal o la aplicación de la cláusula de exclusión, según el caso, y a proporcionar a la Empresa previamente, los sustitutos capacitados para suplir a los sancionados. La Empresa carece de facultad para ~~ca~~

lificar las resoluciones internas del Sindicato, -- siendo el cumplimiento de éstas sin responsabilidad alguna para la mencionada empresa.

Si el Sindicato como sanción, aplica -- suspensiones temporales a varios de sus miembros, deberá avisar a la Empresa para que se programen y se cumplan en forma escalonada y gradual a cada uno de los sancionados, a fin de evitar aplicaciones colectivas que dañen el buen funcionamiento -- de la Empresa.

La Empresa no contratará como trabaja-- dor de confianza a ninguna persona a la que el -- Sindicato hubiere aplicado la cláusula de exclu-- sión.

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y VACACIONES

CLAUSULA 11.- Para ingresar al servicio de la Em-- presa, como trabajador se requiere:

- a) Ser contratado en los términos de la Cláusula Novena de este Contrato.
- b) Presentar Acta de Nacimiento, durante su periodo de prueba de veintiocho -- días.
- c) Pasar satisfactoriamente los exámenes y pruebas a que los somete la Empresa, tanto para conocer su estado físico -- como su capacidad para el trabajo; -- dándose al Sindicato copia del examen médico correspondiente, para los efec-- tos legales que considere pertinentes.

CLAUSULA 12.- Para reingresar al servicio de la Em

sa, deberán llenarse los requisitos que señala la Cláusula anterior, pero la Empresa no estará obligada a aceptar el reingreso de trabajadores que se hayan separado con anterioridad por rescisión de su contrato o cuando, al ser separados por la Empresa, ésta les haya pagado indemnización por la separación. No obstante lo anterior, la Empresa y el Sindicato podrán convenir al reingreso de un trabajador.

CLAUSULA 13.- Los trabajadores de nuevo ingreso -- que sean admitidos al servicio de la Empresa, quedarán sujetos a un período de prueba de veintiocho días. Si hubieren sido contratados para desempeñar un trabajo permanente, se les asignarán las labores de la categoría que vayan a ejecutar y la Empresa podrá separarlos durante aquel período sin responsabilidad alguna para ella, cuando sus servicios no sean satisfactorios. De haber, satisfactoriamente demostrado su capacidad en el trabajo, se les asignará el puesto al cual quedarán adscritos de planta y percibirán el salario tabulado para dicho puesto. Los trabajadores temporales, si fueren contratados para un trabajo cuya duración exceda de veintiocho días, estos primeros veintiocho días se considerarán como período de prueba, y si su capacidad ~~no fuera satisfactoria, la Empresa podrá separarlos~~ sin responsabilidad alguna para ella, dentro de este término. Si la duración del contrato fuera de menos de veintiocho días, todo este período se considerará como período de prueba para los efectos antes dichos.

CLAUSULA 14.- Para cubrir las vacantes temporales y definitivas que se presenten, la Empresa quedará obligada a observar las siguientes bases:

- a) Cuando se presente una vacante temporal la Empresa tomará al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando esté capa-

citado y disponible, si no tuviere --
trabajador o trabajadores capacitados
para desempeñar el puesto, se contra-
tará un trabajador o trabajadores e--
ventuales, solicitando éstos al Sindi-
cato en los términos de la Cláusula --
Nueve y Cincuenta y ocho de este Con-
trato. Tratándose de vacantes tempora-
les, los veintiocho primeros días de--
prestación de servicios en el puesto-
de superior categoría, se consideran-
como período de prueba para los efec-
tos consignados en este inciso.

- b) Cuando se presente una vacante defini-
tiva, será boletinada para conocimien-
to del Sindicato y de los trabajado--
res en términos de la Ley. Los traba-
jadores que consideren estar capacita-
dos para ocupar la vacante, por con--
ducto del Sindicato, deberán hacer su
solicitud dentro de las cuarenta y --
ocho horas siguientes a la publica--
ción del boletín.

La Empresa al recibir las solici-
tudes hará exámenes de selección, te-
óricos y prácticos, de acuerdo con los
trabajos que se desarrollen en el De-
partamento donde se suscite la vacan-
te. Tendrán preferencia para presen--
tar el examen los trabajadores más an-
tiguos de la categoría inmediata infe-
rior, si hay varios trabajadores que-
demuestren a la Empresa estar igual--
mente capacitados en los exámenes de
selección, ascenderá el que tenga ma-
yor antigüedad departamental y si és-
ta fuera la misma, ascenderá el que -
tenga la mayor antigüedad en la Empre-
sa. Si ninguno de los solicitantes de

muestra a la Empresa en los exámenes de selección tener la capacidad para ocupar el puesto de que se viene hablando, dicha Empresa quedará obligada a solicitar personal de nuevo ingreso al Sindicato, rigiéndose por lo establecido en las Cláusulas relativas al presente contrato.

- c) En ningún caso se cubrirá una vacante definitiva con personal eventual, a menos que no estando cubierta la vacante se necesitare la ejecución del trabajo en forma temporal o transitoria.
- d) Los trabajadores que asciendan a un puesto de superior categoría para ocupar una vacante definitiva, lo harán por un término hasta de veintiocho días, que se considerará como período de prueba y dentro del cual, si no demuestra aptitud en sus servicios para la Empresa, ésta los regresará al puesto que ocupaban con anterioridad.
- e) Si las necesidades de trabajo no requieren que se cubra una vacante temporal, la Empresa podrá dejar de hacerla comunicando al Sindicato esta situación para los efectos de su representación.
- f) Todas las vacantes definitivas que se presenten, la Empresa las cubrirá. En caso que considere que no es necesario cubrirla, la Empresa planteará el asunto al Sindicato con el objeto de que exista un acuerdo entre ambas partes y si no se llegare a una solución, el asunto será planteado a la autori-

dad competente, para que sea ésta la que resuelva.

CLAUSULA 15.- La Empresa de acuerdo con sus necesidades, tendrá la facultad de remover, temporalmente a los trabajadores de un departamento a --- otro, de un puesto a otro o de un lugar de trabajo a otro, sin perjuicio de su salario ni de sus derechos escalafonarios departamentales, de acuerdo a su especialidad, dando aviso inmediato al -- Sindicato cuando ésto suceda.

Si la remoción la hiciera a un puesto - de superior categoría, el trabajador removido per cibirá el salario correspondiente a la categoría superior. Si la remoción la hiciera a un puesto - de inferior categoría, el trabajador seguirá reci biendo el salario de la categoría de planta que - tenga asignada y de acuerdo a la que fué removido.

Para recomendar un trabajador en forma definitiva de un puesto de superior categoría a - otra categoría inferior, la Empresa y Sindicato - discutirán el caso y a falta de acuerdo se estará a las disposiciones de la Ley. El trabajador no - desempeñará labores correspondientes a categorías inferiores, a menos que previamente haya sido re- movido en los términos de la presente cláusula.

CLAUSULA 16.- Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios con la debida eficiencia, a cumplir con las instrucciones que reciban para el debido desempeño de su trabajo y para evitar accidentes propios y de sus compañeros. Los trabaja- dores solamente atenderán instrucciones de su jefe inmediato o de la persona que corresponda, que dándoles prohibido ejecutar trabajos que no les - fueran ordenados en los términos del Reglamento - Interior de Trabajo.

Los jefes, supervisores y personal admi- nistrativo tienen la obligación de prestar aten--

ción y de tratar con respeto al trabajador.

CLAUSULA 17.- La Empresa y el Sindicato se obligan a formular dentro de un término de treinta días -- después de la firma del presente Contrato, el escalafón de los trabajadores miembros del Sindicato a su servicio. Este escalafón contendrá:

- a) Nombre del trabajador.
- b) Número de ficha del Trabajador.
- c) Puesto permanente que desempeña.
- d) Fecha de ingreso al servicio de la Empresa.
- e) Fecha de ingreso al departamento en -- que preste sus servicios.
- f) Salario permanente del trabajador.
- g) Fecha de nacimiento del trabajador.

Cada año la Empresa formulará nuevo escalafón consignando las modificaciones que durante -- ese período hayan ocurrido y entregará un tanto del mismo al Sindicato a fin de que éste, dentro de --- los ocho días siguientes al día de su recibo, haga todas las aclaraciones y formule todas las objeciones que procedieren. Vencido dicho término y, en su caso, hechas las modificaciones que procedieren, el escalafón se considerará como base para todos los -- efectos legales y contractuales.

CLAUSULA 18.- De acuerdo con la Ley los derechos de antiüedad y escalafón son propiedad individual de -- los trabajadores, por lo tanto serán absolutamente -- inviolables por parte de la Empresa, del Sindicato -- y de los trabajadores mismos, según lo estipulado -- en el Contrato. La antiüedad de los trabajadores -- con la Empresa empezará a contar desde la fecha y -- hora en que el trabajador empiece a prestar sus ser -- vicios en la misma.

CAPITULO VSALARIOS

CLAUSULA 19.- Los salarios de los trabajadores serán los fijados en el tabulador respectivo parte integrante de este Contrato y se entenderán a base de cuota diaria, en el concepto de que para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad.

CLAUSULA 20.- La Empresa por ningún motivo dejará de señalar en las tarjetas, Lista de Raya o nóminas de los trabajadores en general, los salarios que disfruten con identificación de las bonificaciones por cualquier otra remuneración o descuento que por causa del trabajador otra se efectúen.

CLAUSULA 21.- Los salarios de los trabajadores serán fijados en el tabulador que forma parte integrante de este Contrato. La Empresa hará las deducciones en los salarios de los trabajadores por los conceptos que las Leyes ordenen o autoricen, tales como:

- a) Impuestos o deducciones legales.
- b) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, o adquisición de artículos producidos por la Empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 10% del excedente del salario mínimo.
- c) Pago de renta que se refiere al Artículo 151 de la Ley que no podrá exce-

der del 15% del salario.

- d) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- e) Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas de caja de ahorros, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 50% del excedente del salario mínimo.
- f) Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.
- g) Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los Estatutos del Sindicato.

Independientemente de lo anterior, tomando en consideración la naturaleza del servicio y el lugar en donde se cubre el importe del salario, la Empresa pedrá aceptar solicitudes del trabajador para hacer pagos por cuenta de éste, tomando el importe de los mismos de los salarios de dicho trabajador.

CLAUSULA 22.- Los salarios se pagarán los días sábados de cada semana, siempre que se trate de personal obrero, excepto en los casos en que se dificulte el traslado del numerario por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, observándose en es-

tos casos lo dispuesto por el Artículo 88 de la Ley, para ese efecto se cortará la semana de los días -- miércoles y comenzará a contarse una nueva semana a partir del día jueves.

CLAUSULA 23.- El trabajador efectuará sus labores - con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. La Empresa de acuerdo con el Sindicato dará cumplimiento a lo dispuesto por el inciso XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, dando aviso a las -- autoridades correspondientes.

CLAUSULA 24.- a) La Empresa tendrá libertad para movilizar temporalmente a sus trabajadores en todas - sus dependencias en los centros de trabajo de Guerrero Negro e Isla de Cedros, o de uno a otro, cuando se requieran los servicios de los mismos, siempre y cuando se movilice de acuerdo al trabajo contratado, dará aviso al Sindicato de inmediato de la temporalidad. La Empresa cubrirá los gastos de tras-lado y proporcionará alimentación y hospedaje, permitiéndole al trabajador trasladarse a Guerrero Negro o a Isla de Cedros, según el caso, en términos del Reglamento Interior de Trabajo y tomando en consideración las necesidades de las labores que esté desempeñando.

b) Tratándose de un cambio definitivo la empresa ocupará la vacante que se suscite en los términos del inciso a) de esta Cláusula, enviando un - trabajador de Guerrero Negro, B.C. a Isla de Cedros B.C., o viceversa, mismo que desempeñará el puesto - temporalmente hasta en tanto el Sindicato proporcione la persona de la especialidad correspondiente y una vez demostrada su capacidad y competencia, que dará de planta en la vacante de que se trate.

c) Será potestativo para el trabajador de -- Guerrero Negro aceptar o no su traslado definitivo a Isla de Cedros o viceversa, pero de aceptar, la - ~~Empresa cubrirá sus gastos de transporte de él, -~~ su familia y menaje de casa, excepto alimentación.

CLAUSULA 25.- Es potestativo para el trabajador -- aceptar o no los cambios definitivos de empleo, -- cuando se trate de promoción a otro de categoría superior.

CAPITULO VI

JORNADA DE LABORES, DESCANSOS Y VACACIONES

CLAUSULA 26.- La jornada diurna será de ocho horas, la mixta será de siete y media horas y la jornada nocturna será de siete horas. Cuando las necesidades del servicio la jornada sea continúa, los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos, la que será computada como tiempo efectivo de trabajo. Las horas para tomar alimentos serán reguladas en el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 27.- El tiempo de labores será regulado por el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 28.- Los trabajadores, una vez transcurrido el tiempo de la jornada de trabajo, deberán --- abandonar los lugares en los que prestan sus servicios, a menos de que reciban por escrito de la Empresa órdenes de continuar sus labores o que por urgencia, necesidad y naturaleza de las mismas no deban suspenderlas.

CLAUSULA 29.- Los trabajadores deberán prolongar sus jornadas de trabajo cuando por necesidades extraordinarias la Empresa se los ordene, dentro de los términos legales, pero en todo caso, las horas extras sólo se laborarán previa orden por escrito.

CLAUSULA 30.- La Empresa podrá cambiar la jornada, el horario o el turno cuando el trabajo así lo requiera. Una vez iniciada la jornada, ésta no podrá ser cortada para continuarse posteriormente, ya -- que la facultad de la Empresa de cambiar el horario, no implica la de dividir la jornada o el turno. Excepto en el embarcadero de El Chaparrito en-

en Guerrero Negro, y en la Isla de Cedros, cuando la Empresa cambie el horario de labores de uno o varios trabajadores, los notificará con veinticuatro horas de anticipación, a menos que se trate de emergencias, en cuyo caso la anticipación será de ocho horas cuando menos, según la reglamentación que al efecto se haga en el Reglamento Interior de Trabajo. La Empresa rotará semanalmente los turnos de los trabajadores en aquellas labores en que se trabaje más de un turno.

Los trabajadores laborarán sus días de descanso semanal u obligatorio, cuando la Empresa lo requiera por escrito, con excepción del día 1.º de mayo, que sólo trabajarán los obreros que ocupen puestos de bombas de agua y los encargados de la planta de fuerza motriz, y, en aquellos casos de fuerza mayor que se presentaren a última hora, la Empresa y Sindicato convendrán en el número de obreros que se necesiten para dichas operaciones, personal que será proporcionado por el Sindicato.

Para el caso de que sea llamado un trabajador para laborar en su día de descanso semanal u obligatorio y al llegar al centro de trabajo se le devuelva por no ser necesarios sus servicios, se le liquidará una hora si vive en Guerrero Negro o en Morro Redondo de la Isla de Cedros, y una hora y media si tiene que llegar a El Chaparrito o del poblado de Isla de Cedros al centro de trabajo de Morro Redondo.

La Empresa rotará semanalmente los turnos de los trabajadores en aquellas labores en que se trabaje más de un turno, evitando que en esta rotación se unan dos turnos seguidos en los que tengan que laborar los trabajadores, salvo casos de emergencias.

Se reglamentará el sistema de rol de los talleres mecánicos, ya que en esta área las condi-

ciones de trabajo son diferentes a las otras que existen en esta Empresa, reuniéndose la Empresa y Sindicato y una vez tomadas las opiniones de los jefes de turno y los trabajadores, se implantará la rotación de turnos a la mayor brevedad posible.

CLAUSULA 31.- Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal con goce de sueldo que será el domingo, excepción hecha de las labores de la planta de fuerza motriz y bombas de agua potable en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal por rol, de manera que el domingo se labore como día normal de trabajo, por justificarlo así las necesidades presentes de la Empresa.

En caso de que las necesidades futuras de trabajo de la Empresa lo requieran, la misma podrá implantar el trabajo normal en domingo, en otras actividades, dando a los trabajadores otro día de descanso en la semana, poniéndose de acuerdo previamente Empresa y Sindicato en este caso.

Quando el trabajador falte a sus labores el salario correspondiente al descanso semanal se le cubrirá proporcionalmente a la raya semanal normal, tomando como base el 16.66% sobre lo que le corresponde en las jornadas de trabajo normales.

CLAUSULA 32.- Los trabajadores tendrán obligación de estar en sus puestos exactamente a la hora de iniciar la jornada de trabajo, siendo potestativo para la Empresa admitir o no al trabajador retrasado, en caso de no admitirlo se computará el día como falta injustificada.

CLAUSULA 33.- Son días de descanso obligatorio los que señala el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y, además, los días miércoles, jueves, viernes, sábados santos y veintinueve de octubre.

CLAUSULA 34.- Los trabajadores percibirán salario-doble, cuando laboren en día de descanso semanal o en los días de descanso obligatorio.

CLAUSULA 35.- Los trabajadores tendrán derecho a un período anual de vacaciones, con goce de sueldo que será de nueve días hábiles después del primer año; once días hábiles después del segundo año, --trece días hábiles después del tercer año; quince días hábiles después del cuarto año, diecisiete --días hábiles después del quinto año y sexto año; --diecinueve días hábiles después de siete y ocho --años; veinte días hábiles después de nueve años; --veintiun días hábiles después de diez años; veinti--dos días hábiles después del onceavo o más años de servicios efectivos. Las vacaciones se disfruta--rán dentro de los cinco meses siguientes a la fe--cha en que los trabajadores cumplan años completos de servicios, de acuerdo con el calendario que ---aprueben Empresa y Sindicato y en relación con las solicitudes del personal, cuidando de que el núme--ro de trabajadores que salgan simultáneamente no --perjudiquen la marcha normal de la Empresa. Los --días de vacaciones a que se refiere esta Cláusula--serán hábiles y su pago será adelantado el día an--terior a la fecha en que el trabajador comience a--disfrutar de ellas.

CLAUSULA 36.- Si un trabajador está enfermo el día anterior al que deba principiar a disfrutar de su período de vacaciones, justificada la enfermedad --por el médico de la Empresa, sus vacaciones no co--menzarán a computarse sino hasta que esté sano de--acuerdo con el certificado que para el efecto ex--tienda el médico citado, con copia al Sindicato.

CLAUSULA 37.- Los trabajadores que sufran la pérdi--da de esposa, padres, hijos o concubina que vivan--en Guerrero Negro o en Isla de Cedros gozarán de --tres días de permiso, cuando la muerte de dichos --familiares ocurra fuera de Guerrero Negro, o de la --Isla de Cedros el permiso será de seis días, dis--

frutando en ambos casos de su salario tabulado, pero debiendo presentar las constancias de nexo familiar, deceso y lugar en que haya ocurrido el mismo en su caso las actas de jurisdicción voluntaria.

CLAUSULA 38.- Los trabajadores tienen derecho a -- disfrutar de un permiso para faltar a sus labores, sin goce de salarios, hasta por catorce días al -- año, cuando radique en Guerrero Negro, y hasta por diecisiete días al año cuando radiquen en Isla de Cedros. Estos permisos, en todos los casos, serán -- solicitados por escrito, por el Sindicato, con --- ocho días de anticipación y sin que sea preciso -- justificar la necesidad de tal permiso, y se conce -- derán cuando exista sustituto debidamente capacita -- do y disponible que proporcione el citado Sindica -- to, dichos permisos serán renuncia les cuando el - trabajador así lo solicite.

CLAUSULA 39.- Los miembros del Comité Ejecutivo -- del Sindicato tratarán los problemas de los traba -- jadores con los representantes de la Empresa duran -- te las horas hábiles.

Para atender con mayor eficiencia los -- problemas que llegaren a suscitarse en el centro - de trabajo de Isla de Cedros, B.C., el Sindicato - ~~designará dos delegados con facultades de aboga --~~ das del Comité Ejecutivo.

La Empresa está obligada a proporcionar -- transporte aéreo de Guerrero Negro, B.C. a Isla de Cedros, B.C., y viceversa a siete personas con re -- presentación sindical, hasta por tres veces al mes y no serán acumulables de un mes a otro.

CLAUSULA 40.- La Empresa concederá permiso por un -- término de once días con goce de salario tabulado, una vez al año y para dos trabajadores, para que - concurren como delegados del sindicato a la Conven -- ción Obrera respectiva y les entregará a cada mo --

como ayuda total de gastos la cantidad de \$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) Asimismo concederá permiso con goce de salario cada cuatro años a dos trabajadores para que concurren a la Convención General de la CROC en la ciudad de México, entregándoles a cada uno la cantidad de \$1,750.00 (UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) para ayuda de gastos.

CLAUSULA 41.- La Empresa con el objeto de impulsar las actividades sociales de los trabajadores, otorgará al Sindicato la cantidad de \$6,000.00 (SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales.- Asimismo la Empresa entregará al Sindicato la cantidad de ----- \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para ayuda de deportes.

CLAUSULA 42.- La Empresa proporciona a sus trabajadores casa habitación, por las que cobra una renta que no excede del MEDIO POR CIENTO sobre el valor de las mismas.

Cuando un trabajador sindicalizado pase a ser de confianza en forma definitiva, deberá desocupar dentro del término de ciento veinte días, la casa que le hubiere sido proporcionada por la Empresa, en los términos de la presente Cláusula, con el objeto de que la misma pueda asignarse a otro trabajador sindicalizado. La Empresa limpiará las casas de los trabajadores en los barrios de Loma Bonita y Dominó, al igual que lo hace en el Pueblo de Guerrero Negro.

La Empresa arreglará las calles de los barrios de Loma Bonita y Dominó pasando la moto-conformadora igual que lo hace en el Pueblo de Guerrero Negro.

CLAUSULA 43.- La Empresa continuará dando servicio de Mantenimiento en las instalaciones de sanitarios, baños, lavabos y bebederos de agua potable, al servicio de los trabajadores. En los colectivos de solteros, se proporcionará agua caliente.

EL AGUA POTABLE SE DISTRIBUIRA O RACIONA
 RA POR IGUAL A TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DE --
 CONFIANZA.

CLAUSULA 44.- La Empresa proporcionará calentadores de petróleo en las casas que dá en arrendamiento a sus trabajadores, corriendo por cuenta de estos mis mos, su mantenimiento y el petróleo para su funcio-
 namiento, etc., pues la obligación de la Empresa se concreta a la entrega e instalación de dichos calen-
 tadores.

CLAUSULA 45.- La Empresa continuará dando cumpli-
 miento a la Fracción XII del Artículo 123 Constitu-
 cional, manteniendo la escuela correspondiente para los hijos de sus trabajadores, tanto en el Pueblo -
 de Guerrero Negro, B.C. como en Morro Redondo de la Isla de Cedros, B.C.

Independientemente de lo anterior, la Em-
 presa otorgará seis becas a hijos de sus trabajado-
 res, las cuales consistirán en el pago de la canti-
 dad de \$700.00, (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) men
 suales cada una. Para disfrutar de estas becas los
 hijos de los trabajadores deberán estar cursando es-
 tudios preparatorios o profesionales en una institu-
 ción autorizada por el Estado y seguirán disfrutan-
 do la beca en tanto que obtengan como mínimo un pro
 medio de calificaciones de ochenta por ciento. En
 caso de que el estudiante ~~no obtenga~~ no
 obtenga el promedio antes señalado o fuera reprobado
 en alguna materia, perderá dicha beca y será ---
 substituído por otro hijo de trabajador.

Para determinar cual de los hijos de tra-
 bajadores que están cursando estudios preparatorios
 o profesionales tiene derecho a la beca, Empresa y
 Sindicato escogerán al candidato de calificaciones
 más altas y en caso de igualdad de calificaciones -
 se decidirá por sorteo.

La Empresa tiene derecho de exigir del - estudiante en cualquier momento la comprobación de su asistencia regular a clases, de las calificaciones que esté obteniendo, así como cualquier otro - dato que la misma estime pertinente en relación -- con los estudios y conducta del becado, lo cual no implica que dejará de hacer el pago mensual respec tivo.

CLAUSULA 46.- La Empresa proporcionará a los traba jadores de la estación de servicios; engrasadores- de cables; de la planta lavadora de sal; llanteros de Kenworth; plomeros; torneros; electricistas en taller eléctrico automotriz; planteros que cuidan- las máquinas en planta de fuerza; mecánicos de --- planta de fuerza; limpiadores de compuertas en las salias; personal de los talleres mecánicos en gene ral; soldadores y a los que laboran en embarque de sal tanto en El Chaparrito, como Isla de Cedros, - tres overoles cada año. Asimismo se proporcionará a los trabajadores que prestan sus servicios en di ques y bordos; cosecha; producción y control de -- salmuera; anteojos oscuros de plástico hasta una- vez al año.

CLAUSULA 47.- La Empresa seguirá proporcionando a- los trabajadores transporte adecuado para dirigir- se a los lugares de trabajo que así lo ameritan. ~~por la distancia.~~

CAPITULO VIIIENFERMEDADES

CLAUSULA 48.- Cuando el trabajador contraiga padecimiento o enfermedad que no sean profesionales, tendrá derecho a recibir las siguientes prestaciones:

- a) Atención médica, farmacéutica y hospitalaria, incluyendo la alimentación - hasta por el término de tres meses, - proporcionados en la ubicación de la planta.
- b) La Empresa proporcionará atención quirúrgica en Guerrero Negro, B.C. en caso de enfermedades que así lo requieran. Para tal efecto llevará una vez al mes a un médico cirujano general, - quien determinará qué clase de operaciones puede llevar a cabo con el --- equipo y elementos con que actualmente cuenta el hospital de Guerrero Negro, B.C., y las practicará. La preparación de los enfermos para ser operados ~~y la determinación de que requieran operación~~ la harán los médicos al servicio permanente de la Empresa.

Si en estos casos se requieren - transfusiones sanguíneas la Empresa - las proporcionará en el mismo centro de trabajo. Las operaciones quirúrgicas que no puedan ser practicadas en Guerrero Negro, B.C. de acuerdo con la opinión del cirujano, no tendrá -- o ligación de proporcionarlas la Empresa.

~~Los exámenes de laboratorio que-~~

se requieran en caso de enfermedades se practicarán mediante el envío dos veces a la semana de las muestras -- respectivas a Tijuana, Baja California o a cualquier lugar equivalente que determine la Empresa.

- c) Cuando a juicio del médico de la Empresa, el trabajador requiera atención especializada, siempre que se trate de enfermedades que no requieran intervención quirúrgica y que no se pueda proporcionar en el centro de trabajo, la Empresa, por su cuenta, enviará al trabajador al lugar donde se le pueda proporcionar dicha atención hasta por el término previsto en el inciso a).
- d) El cincuenta por ciento del salario hasta por el término de tres meses.
- e) Si al cumplir el término de tres meses, previstos en los incisos a), c) y d) de esta cláusula el trabajador continúa enfermo, a su solicitud, la Empresa podrá prolongar su tratamiento hasta por un mes más, en las condiciones previstas en los incisos citados, siempre que según el dictamen que rinda el médico de la Empresa, el enfermo pueda recuperar la salud y la capacidad para el trabajo en un plazo previsible o que el abandono del tratamiento probablemente agrave la enfermedad u ocasionare un estado de invalidez.

La Empresa no tendrá las obligaciones a que se refiere esta cláusula cuando el padecimiento o las enfermedades sean de origen venereo, sifilítico o provenientes del uso de bebi-

das alcohólicas o drogas enervantes o sean consecuencia de riña o intento de suicidio.

CLAUSULA 49.- La cónyugue y los hijos del trabajador tendrán derecho en caso de enfermedad naturales, a atención médica, farmacéutica y hospitalaria, incluyendo dieta en forma gratuita hasta por el término de dos meses.

Los familiares mencionados recibirán atención quirúrgica en el hospital de la Empresa cuando vaya el cirujano a Guerrero Negro, B.C. en los términos que se señalan en el inciso b) de la cláusula que antecede.

Será requisito indispensable para los familiares a que se refiere esta cláusula que dependan económicamente del trabajador y que vivan a su lado. La atención médica en los varios aspectos a que se refiere esta cláusula será únicamente proporcionada en el lugar de la ubicación de la planta.

CLAUSULA 50.- La esposa del trabajador o a falta de ésta la mujer con quien viva maritalmente, tendrá derecho a recibir de la Empresa durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio la asistencia obstétrica necesaria, incluyendo operaciones cesáreas, las que serán proporcionadas en forma gratuita.

CLAUSULA 51.- La Empresa llevará tres veces por año al centro de trabajo, hasta por el término de una semana cada vez, a un dentista y a un oculista, para que se proporcione atención médica a los trabajadores y sus familiares. Salvo las extracciones de piezas que serán pagadas por la Empresa al Dentista de que se trate, cualquiera otra clase de servicio y atención que dichos profesionistas proporcionen a los trabajadores y a sus familiares, serán por cuenta y a cargo exclusivo de los mismos trabajadores y se surtirán los medicamentos que por prescripción se necesiten.

CLAUSULA 52.- Los trabajadores que sufran un riesgo profesional tendrán derecho a las prestaciones que consigna la ley.

Además en caso de fallecimiento de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, la Empresa pagará a los familiares que designe por escrito el mismo, el importe de setenta y cinco días de salario tabulado por concepto de pago de marcha. En caso de ser varios los familiares beneficiarios se repartirá proporcionalmente la cantidad.

CLAUSULA 53.- En caso de fallecimiento de un trabajador a consecuencia de un riesgo no profesional, la Empresa pagará a los familiares que designe por escrito, el importe de setenta y cinco días de salario tabulado por concepto de pago de marcha y una indemnización consistente en el equivalente de cinco días de salario también tabulado, por cada año de servicios prestado por el trabajador fallecido. En caso de ser varios los familiares beneficiarios se repartirá proporcionalmente la cantidad respectiva.

CLAUSULA 54.- Las anteriores prestaciones que en materia de previsión social se consigna en este capítulo, se otorgarán mientras no se implante el Régimen de Seguridad Social, ya que al implantarse, quedarán sin efecto dichas prestaciones pues dejarán de existir las obligaciones correspondientes de la Empresa y en este caso Empresa y trabajadores se sujetarán a la Ley del Seguro Social y cada parte aportará sus cuotas ajustándose cada una a las tablas que consignan los Artículos 63 y 94 de la Ley del Seguro Social.

CLAUSULA 55.- Los trabajadores están obligados a sujetarse a las medidas de seguridad e higiene que dicte la Empresa, a hacer uso de los aparatos protectores que la misma les proporcione y a asistir a los cursos de seguridad e higiene que la Empresa

organice para prevenir riesgos. La Empresa instalará en los departamentos o en los lugares de trabajo que señale la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, botiquines que contendrán material para primeros auxilios.

CLAUSULA 56.- Los trabajadores por conducto del -- Sindicato propondrán a la Empresa sus sugerencias para lograr una mayor protección del personal que opere maquinaria y equipo, para que sean tomadas en cuenta por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, y ésta dicte las disposiciones convenientes que existan en cada caso, e igualmente dará aviso de cualquier desperfecto en el equipo de trabajo, que implique un riesgo para los trabajadores.

La Empresa continuará proporcionando a sus trabajadores gafas, respiradores, capotes, botas, protectores de hule y demás equipo de protección para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores, cuando para tal efecto sean necesarios los artículos mencionados, de acuerdo con la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, conforme a lo que establece al respecto el Reglamento Interior de Trabajo. Queda prohibido el uso de estos objetos fuera del trabajo para el cual están destinados.

CLAUSULA 57.- Se integrará la Comisión Mixta de -- Higiene y Seguridad con dos representantes del Sindicato, dos representantes de la Empresa y un médico que proporcione la misma Empresa, con el objeto de que se avoquen a los problemas relacionados con la seguridad de los trabajadores.

Con el objeto antes indicado practicarán recorridos por los lugares de trabajo, cuando menos, una vez al mes, debiendo posteriormente dictar las medidas que juzguen convenientes para ponerlas a la Empresa.

CAPITULO IXTRABAJOS EVENTUALES

CLAUSULA 58.- Tomando en consideración que toda actividad pasajera, transitoria o accesoria que realice la Empresa dentro de su proceso industrial, podrá llevarse a cabo con personal eventual. Para cubrir el mencionado personal eventual, se seguirán las siguientes normas:

- a).- Cumplir con los requisitos de admisión que determina la cláusula 9a. de este Contrato Colectivo.
- b).- Que el personal eventual sea solicitado al Sindicato debiéndose firmar el contrato correspondiente, correspondiente, con acuerdo de las partes.
- c).- Las ventajas o prerrogativas de este Contrato serán aplicadas a los trabajadores eventuales durante el tiempo que presten sus servicios.
- d).- Debe quedar entendido que la Empresa estará facultada para usar contratistas independientes en todos los trabajos que necesite desarrollar, mencionando entre otros la construcción de obras e instalación de maquinaria, reparación especializada de equipo - que tenga que llevar a cabo por terceras personas, construcción de casas, caminos, acarreo de materiales para construcciones, pero que no utilizará contratistas para efectuar trabajos que formen parte del desarrollo del proceso industrial para la producción de sal, salvo que previamente se pongan de acuerdo Sindicato y Empresa. Los trabajos que con

trate la Empresa deberán ser ejecutados por los contratistas con sus propios elementos y trabajadores, entendiéndose que éstos en ninguna forma podrán desplazar a los trabajadores sindicalizados de Exportadora de Sal, S.A. en las labores que tienen encomendadas ni serán dependientes en ninguna forma de los directivos de la Empresa, ya que no dependen de ninguna obligación contractual con ésta. La Empresa y el Sindicato convienen en que la primera pagará a los trabajadores eventuales, al término de su contrato temporal, una compensación equivalente a un día de salario por cada mes de trabajo temporal ejecutado.

CLAUSULA 59.- En caso de que la Empresa despidiere injustificadamente a un trabajador eventual, antes del vencimiento de su contrato, si lo hubiere contratado por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra si lo hubiere contratado por obra determinada, le cubrirá el salario que corresponda al tiempo que falte para la terminación de la obra o de su contrato.

CLAUSULA 60.- Empresa y Sindicato convienen en que las ventajas y prerrogativas de este contrato serán aplicadas a los trabajadores eventuales durante el tiempo que presten sus servicios a la Empresa, en lo que sea compatible a su carácter de eventuales.

CAPITULO X

DE LOS REAJUSTES

CLAUSULA 61.- Empresa y Sindicato convienen expresamente que en casos de reajuste de personal, se sujetarán a lo que al efecto previene la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XIDISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 62.- La Empresa acepta que las ausencias que tengan los seis miembros del Comité Ejecutivo General del Sindicato, un comisionado sindical que maneja la caja de ahorros, un comisionado sindical que maneja la cooperativa y dos delegados sindicales en Isla de Cedros, con motivo del desarrollo de sus actividades en tales puestos, debidamente comprobadas, no afectarán sus derechos.

CLAUSULA 63.- La Empresa como ayuda para los gastos de oficina del Sindicato, cubrirá éste la cantidad de \$,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

CLAUSULA 64.- La Empresa conviene en que para tratar los conflictos correspondientes a los trabajadores, individualmente o en forma colectiva, deberán entenderse con el Comité Ejecutivo General y con los delegados de Isla de Cedros, Baja California.

CLAUSULA 65.- En un término de tres meses, la Empresa y el Sindicato convienen en revisar el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 66.- La Empresa dotará de baños, lavabos y servicios sanitarios a los departamentos o talleres que así lo requieran, de acuerdo con las determinaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 67.- La Empresa instalará estufas en los departamentos o talleres que indique la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 68.- La Empresa dará a cada trabajador como anticipo por concepto de utilidades la cantidad equivalente a siete días de salario tabulado por -

año fiscal de ejercicio de la Empresa; que se pagarán dentro del término establecido por la Ley para el Reparto de Utilidades. Para el caso de que la Empresa cierre su Ejercicio Fiscal con utilidades y que el reparto a los trabajadores, una vez calculado conforme a la Ley, resulte mayor a la cantidad que se les ha fijado como anticipo, únicamente se les liquidará la diferencia, quedando en esta forma cumplidas las disposiciones legales en este aspecto y la obligación de la Empresa en esta cláusula.

CLAUSULA 69.- La Empresa entregará a cada trabajador que preste sus servicios en Punta Morro Redondo, Isla de Cedros, B.C., la cantidad de \$350.00 (TRECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) al recibir el pago correspondiente a sus vacaciones por su situación geográfica.

CLAUSULA 70.- La Empresa se obliga a proporcionar audifonos protectores a los trabajadores que presten sus servicios en las plantas de fuerza motriz.

CLAUSULA 71.- Cuando los trabajadores residan en el pueblo de la Isla de Cedros y tengan que concurrir a una asamblea sindical, la Empresa proporcionará transportación en el autobús de su propiedad a sus trabajadores, una vez al mes, de dicho lugar al centro de trabajo y viceversa.

CLAUSULA 72.- La Empresa concederá permiso a los trabajadores que representen al Comité Ejecutivo, cajas de ahorros, cooperativas, delegados de la Isla de Cedros y comisiones, siempre y cuando el número de permisos solicitados para los comisionados sindicales no lesione el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.

Estos permisos serán solicitados por escrito dentro de un término razonable antes de la vigencia de este permiso.

CLAUSULA 73.- La Empresa concederá al trabajador -- que desempeñe el cargo de Secretario General del -- Sindicato, permiso con goce de salario tabulado, -- por el tiempo que dure en el ejercicio de sus fun-- ciones sindicales.

CLAUSULA 74.- Las partes reconocen como autoridad - competente para conocer sus conflictos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por operar la Empresa bajo concesión federal.

CLAUSULA 75.- La vigencia de este Contrato se contará a partir de la fecha en que sea depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en los términos del Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA TRANSITORIA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo anula y deja sin efecto al que venía rigiendo las relaciones obrero-patronales hasta la fecha, por lo que sus disposiciones serán las únicas que en el futuro rijan las relaciones de trabajo y normen las condiciones bajo las cuales los trabajadores presten sus servicios a la Empresa.

Se firma el presente Contrato Colectivo de Trabajo por quintuplicado en la Ciudad de México, D.F., a los 12 días del mes de octubre del año de 1974 (doce días del mes de octubre del año de mil novecientos setenta y cuatro).

p. EXPORTADORA DE SAL, S.A.

SR. JUAN I. BREMER
Sub-Director.

CAP. DAVID F. MIDDLETON
Asistente Gerente General

p. EL SINDICATO

SR. HORACIO OSUNA LEON

SALVADOR CRUZ HERNANDEZ
Secretario de Trabajo y
Conflictos.

TABULADOR DE SALARIOS QUE FORMA PARTE INTEGRANTE - DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EXPORTADORA DE SAL, S.A., Y POR LA OTRA- EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES SALINEROS, MARINEROS, MAQUINTISTAS, CARGADORES, SIMILARES Y CO NEXOS DE LA BAJA CALIFORNIA (CROC).

CATEGORIA	SALARJO DIARIO
Tornero Especial	\$ 255.73
Soldador Especial	255.73
Mecánico Especial	255.22
Operador de Kenworth Dart	242.45
Operador de Barber Greene	242.45
Operador de Manitowoc	223.39
Operador de Kenworth	223.39
Mecánico Superior	208.34
Operador Universal	208.34
Operador Tractor de Primera	208.34
Operador Tractor DW 23	208.34
Operador Tractor D9	208.34
Electricista Superior	208.34
Tornero Superior	208.34
Carpintero Especial	208.34
Operador de Rastra	208.34
Operador de Trascabo	202.34
Operador de Tractor D-6	208.34
Soldador Superior	198.65
Operador Conveyor	197.28
Operador Motoconformadora	208.34
Electricista de Primera General	186.34
Electricista de Primera Automotriz	180.57
Mecánico de Primera	180.57
Operador Cosechadora de Primera	208.34
Tornero de Primera	178.72
Soldador de Primera	177.90
Plomero Especial	177.87
Operador Tableros de Plana de Fuerzo	175.53
Electricista de Segunda	167.39
Operador de Pipa o Carro Engrase	161.73
Operador Conveyor de Segunda	161.73

CATEGORIA	SALARIO DIARIO
Albañil de Primera	\$ 161.73
Operador Camión con Cabrestante	161.73
Carpintero de Primera	161.73
Plomero de Primera	161.73
Operador Grúa Pettibon	16.73
Llantero en Taller de Kenworth	161.73
Mecánico de Segunda	161.73
Ayudante Operador Planta de Fuerza y Tableros	161.73
Pintor General K.W.	151.76
Lanchero de Primera	150.84
Soldador de Segunda	147.25
Plomero de Segunda	133.86
Carpintero de Segunda	133.86
Encargado Movimiento K.W. En Taller	133.86
Albañil de Segunda	133.86
Pintor Maniobrista	133.86
Señaleros Tolba	127.05
Operador Barcazas	125.53
Lavador de Maquinaria Pesada	126.79
Chofer Autobús	124.32
Engrasador General	123.33
Ayudante Llantero	123.33
Plomero de Tercera	123.33
Electricista de Tercera	121.02
Lavador de Sal	121.02
Empleado de Trabajos Generales	119.25
Mecánicos de Tercera	115.25
Operador Camión 6 a 10 Tons.	115.25
Pintor (Pistola de Aire)	115.25
Mozos Oficina General	106.09
Ayudante Electricista	97.54
Pintor (Brocha)	96.55
Encargados de Pozos de Agua Potable	92.53
Ayudante Mecánico	91.93
Jornalero	77.92

México, D.F. a once de octubre de mil novecientos setenta y cuatro.

p. EXPORTADORA DE SAL, S.A.

SR. JUAN I. BREMER
Sub Director

CAP. DAVID F. MIDDLETON
Asistente Gerente General

p. EL SINDICATO,

SR. HORACIO OSUNA LEON.
Secretario General

SALVADOR CRUZ HERNANDEZ
Secretario de Trabajo y
Conflictos.

Con el objeto de completar el cuadro de estudio y de análisis en relación del derecho objetivo y el contrato colectivo de trabajo, y muy específicamente de cómo opera su creación, su duración, su revisión, su modificación, su rescisión y terminación, como ya hemos visto y dejado asentado en el capítulo anterior, cuando en forma detallada expusimos el análisis de cada uno de los artículos de la Ley Laboral, todo esto constituyen las reglas que sirven para resolver cuestiones que forman lo que se llama la envoltura del propio contrato colectivo de Trabajo.

En cuanto a su duración, se ha dicho que el contrato colectivo es una especie de tratado de paz, que se ha dejado escuchar en tratadistas que son de un pensamiento retrógrado, puesto que después de su firma o de su revisión estos no implican más que un estado de armonía entre los factores de la producción, pero, de ninguna manera pone fin a un conflicto o a situaciones beligerantes, ya que la función del contrato colectivo de trabajo es como una corriente de aguas de un río que está en constante movimiento y que va a desembocar cada vez en nuevas conquistas económicas y sociales para la clase trabajadora, por tal motivo, no podemos considerar esta Institución como un pacto.

Por otra parte debemos distinguir y no caer en la conclusión de algunos tratadistas de la materia que confunden la duración, término o vida del propio contrato colectivo, con el derecho de su revisión, que son dos conceptos completamente diferentes, sobre todo cuando se habla de contratos colectivos por tiempo indefinido, cuya vida está sujeta también a la existencia que tenga la empresa o empresas en la cual tenga su aplicación, pues una vez celebrado esta misma Institución por su propia naturaleza requiere y se hace necesaria su revisión, no solo porque así lo establezcan la legislación vigente, sino porque las transformaciones que se van operando en el alce de la vida, que van modificando

las condiciones económicas que hacen necesario también mejores condiciones de vida y la percepción de mejores salarios para la clase obrera, siendo esto la función principal del contrato colectivo, pretendiendo encontrar una distribución más equitativa de la riqueza o de las ganancias que se obtengan entre los factores de la producción. Todo contrato colectivo de trabajo como el que acabamos de transcribir en este capítulo, podemos dividirlo en cuanto su clausulado se refiere en dos aspectos, es decir las cláusulas que se refieren eminentemente a lo que es en sí las relaciones de trabajo, -- llamadas comunmente cláusulas administrativas, y, por la otra parte, las que conceden o las que se traducen mejor dicho, en auténticas y verdaderas conquistas de la clase laborante como lo son las prestaciones sociales, también llamadas ordinariamente prestaciones económicas.

De la lectura del artículo 397 se deduce el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo-determinado o indeterminado o para obra determinada, en el primer caso y en el tercero, no existe ningún problema de interpretación en cuanto a la duración del contrato, pues es claro que el que sea por tiempo determinado o para obra determinada, en ambos casos no podrá sersu duración mayor del que dura la obra de que se trate, pero, si esta se ~~prolonga en un período mayor de dos años,~~ podrá ser revisable antes del término de este tiempo. Pero el clásico contrato y el que generalmente se celebra entre los factores de la producción, es el de tiempo indefinido, en el que no puede preverse o precisarse los cambios del costo de la vida que exige la revisión de lo pactado.

Volviendo a insistir que la naturaleza y la esencia del contrato colectivo de trabajo es primordialmente clasista y que está al servicio de los trabajadores, existe la posibilidad de la celebración de contratos colectivos por tiempo determinado o indefinido, como ya apuntábamos anteriormen

CLAUSULA 25.- Es potestativo para el trabajador -- aceptar o no los cambios definitivos de empleo, -- cuando se trate de promoción a otro de categoría superior.

CAPITULO VI

JORNADA DE LABORES, DESCANSOS Y VACACIONES

CLAUSULA 26.- La jornada diurna será de ocho horas, la mixta será de siete y media horas y la jornada-nocturna será de siete horas. Cuando las necesidades del servicio la jornada sea continua, los trabajadores disfrutaran de media hora para tomar sus alimentos, la que será computada como tiempo efectivo de trabajo. Las horas para tomar alimentos se rán reguladas en el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 27.- El tiempo de labores será regulado por el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 28.- Los trabajadores, una vez transcurrido el tiempo de la jornada de trabajo, deberán --- abandonar los lugares en los que prestan sus servicios, a menos de que reciban por escrito de la Empresa órdenes de continuar sus labores o que por urgencia, necesidad y naturaleza de las mismas no deban suspenderlas.

CLAUSULA 29.- Los trabajadores deberán prolongar sus jornadas de trabajo cuando por necesidades extraordinarias la Empresa se los ordene, dentro de los términos legales, pero en todo caso, las horas extras sólo se laborarán previa orden por escrito.

CLAUSULA 30.- La Empresa podrá cambiar la jornada, el horario o el turno cuando el trabajo así lo requiera. Una vez iniciada la jornada, ésta no podrá ser cortada para continuarse posteriormente, ya -- que la facultad de la Empresa de cambiar el horario, no implica la de dividir la jornada o el turno. ~~Excepto en el embarcadero de El Chaparrito en-~~

en Guerrero Negro, y en la Isla de Cedros, cuando la Empresa cambie el horario de labores de uno o varios trabajadores, les notificará con veinticuatro horas de anticipación, a menos que se trate de emergencias, en cuyo caso la anticipación será de ocho horas cuando menos, según la reglamentación que al efecto se haga en el Reglamento Interior de Trabajo. La Empresa rotará semanalmente los turnos de los trabajadores en aquellas labores en que se trabaje más de un turno.

Los trabajadores laborarán sus días de descanso semanal u obligatorio, cuando la Empresa lo requiera por escrito, con excepción del día 10 de mayo, que sólo trabajarán los obreros que ocupen puestos de bombas de agua y los encargados de la planta de fuerza motriz, y, en aquellos casos de fuerza mayor que se presentaren a última hora, la Empresa y Sindicato convendrán en el número de obreros que se necesiten para dichas operaciones, personal que será proporcionado por el Sindicato.

Para el caso de que sea llamado un trabajador para laborar en su día de descanso semanal u obligatorio y al llegar al centro de trabajo se le devuelva por no ser necesarios sus servicios, se le liquidará una hora si vive en Guerrero Negro o en Morro Redondo de Isla de Cedros, D.F., y una hora y media si tiene que llegar a El Chaparrito o del poblado de Isla de Cedros al centro de trabajo de Morro Redondo.

La Empresa rotará semanalmente los turnos de los trabajadores en aquellas labores en que se trabaje más de un turno, evitando que en esta rotación se unan dos turnos seguidos en los que tengan que laborar los trabajadores, salvo casos de emergencias.

Se reglamentará el sistema de rol de los talleres mecánicos, ya que en esta área las condi-

ciones de trabajo son diferentes a las otras que existen en esta Empresa, reuniéndose la Empresa y Sindicato y una vez tomadas las opiniones de los jefes de turno y los trabajadores, se implantará la rotación de turnos a la mayor brevedad posible.

CLAUSULA 31.- Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal con goce de sueldo que será el domingo, excepción hecha de las labores de la planta de fuerza motriz y bombas de agua potable en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal por rol, de manera que el domingo se labore como día normal de trabajo, por justificarlo así las necesidades presentes de la Empresa.

En caso de que las necesidades futuras de trabajo de la Empresa lo requieran, la misma podrá implantar el trabajo normal en domingo, en otras actividades, dando a los trabajadores otro día de descanso en la semana, poniéndose de acuerdo previamente Empresa y Sindicato en este caso.

Cuando el trabajador falte a sus labores el salario correspondiente al descanso semanal se le cubrirá proporcionalmente a la raya semanal normal, tomando como base el 16.66% sobre lo que le ~~corresponden~~ ~~en las jornadas~~ de trabajo normales.

CLAUSULA 32.- Los trabajadores tendrán obligación de estar en sus puestos exactamente a la hora de iniciar la jornada de trabajo, siendo potestativo para la Empresa admitir o no al trabajador retrasado, en caso de no admitirlo se computará el día como falta injustificada.

CLAUSULA 33.- Son días de descanso obligatorio los que señala el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y, además, los días miércoles, jueves, viernes, sábados santos y veintiuno de octubre.

CLAUSULA 34.- Los trabajadores percibirán salario-doble, cuando laboren en día de descanso semanal o en los días de descanso obligatorio.

CLAUSULA 35.- Los trabajadores tendrán derecho a un período anual de vacaciones, con goce de sueldo que será de nueve días hábiles después del primer año; once días hábiles después del segundo año, -- trece días hábiles después del tercer año; quince días hábiles después del cuarto año, diecisiete -- días hábiles después del quinto año y sexto año; -- diecinueve días hábiles después de siete y ocho -- años; veinte días hábiles después de nueve años; -- veintiun días hábiles después de diez años; veinti -- dos días hábiles después del onceavo o más años de servicios efectivos. Las vacaciones se disfruta--- rán dentro de los cinco meses siguientes a la fe-- cha en que los trabajadores cumplan años completos de servicios, de acuerdo con el calendario que --- aprueben Empresa y Sindicato y en relación con las solicitudes del personal, cuidando de que el núme-- ro de trabajadores que salgan simultáneamente no - perjudiquen la marcha normal de la Empresa. Los -- días de vacaciones a que se refiere esta Cláusula-- serán hábiles y su pago será adelantado el día an-- terior a la fecha en que el trabajador comience a-- disfrutar de ellas.

CLAUSULA 36.- Si un trabajador está enfermo el día anterior al que deba principiar a disfrutar de su período de vacaciones, justificada la enfermedad - por el médico de la Empresa, sus vacaciones no co-- menzarán a computarse sino hasta que esté sano de-- acuerdo con el certificado que para el efecto ex-- tienda el médico citado, con copia al Sindicato.

CLAUSULA 37.- Los trabajadores que sufran la pérdi-- da de esposa, padres, hijos o concubina que vivan-- en Guerrero Negro o en Isla de Cedros gozarán de - tres días de permiso, cuando la muerte de dichos - familiares ocurra fuera de Guerrero Negro o de la -- Isla de Cedros el permiso será de seis días, dis--

frutando en ambos casos de su salario tabulado, pero debiendo presentar las constancias de nexo familiar, deceso y lugar en que haya ocurrido el mismo en su caso las actas de jurisdicción voluntaria.

CLAUSULA 38.- Los trabajadores tienen derecho a -- disfrutar de un permiso para faltar a sus labores, sin goce de salarios, hasta por catorce días al -- año, cuando radique en Guerrero Negro, y hasta por diecisiete días al año cuando radiquen en Isla de Cedros. Estos permisos, en todos los casos, serán solicitados por escrito, por el Sindicato, con --- ocho días de anticipación y sin que sea preciso -- justificar la necesidad de tal permiso, y se concederán cuando exista sustituto debidamente capacitado y disponible que proporcione el citado Sindicato, dichos permisos serán renunciados cuando el -- trabajador así lo solicite.

CLAUSULA 39.- Los miembros del Comité Ejecutivo -- del Sindicato tratarán los problemas de los trabajadores con los representantes de la Empresa durante las horas hábiles.

Para atender con mayor eficiencia los -- problemas que llegaren a suscitarse en el centro de trabajo de Isla de Cedros, B.C., el Sindicato -- designará dos delegados con facultades iguales a las del Comité Ejecutivo.

La Empresa está obligada a proporcionar transporte aéreo de Guerrero Negro, B.C. a Isla de Cedros, B.C., y viceversa a siete personas con representación sindical, hasta por tres veces al mes y no serán acumulables de un mes a otro.

CLAUSULA 40.- La Empresa concederá permiso por un término de once días con goce de salario tabulado, una vez al año y para dos trabajadores, para que -- concurren como delegados del sindicato a la Convención Obrera respectiva y les entregará a cada uno-

como ayuda total de gastos la cantidad de \$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) Asimismo concederá permiso con goce de salario cada cuatro años a dos trabajadores para que concurren a la Convención General de la CROC en la ciudad de México, entregándoles a cada uno la cantidad de \$1,750.00 (UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) para ayuda de gastos.

CLAUSULA 41.- La Empresa con el objeto de impulsar las actividades sociales de los trabajadores, otorgará al Sindicato la cantidad de \$6,000.00 (SEIS -- MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales.- Asimismo la Empresa entregará al Sindicato la cantidad de ----- \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para ayuda de deportes.

CLAUSULA 42.- La Empresa proporciona a sus trabajadores casa habitación, por las que cobra una renta que no excede del MEDIO POR CIENTO sobre el valor de las mismas.

Cuando un trabajador sindicalizado pase a ser de confianza en forma definitiva, deberá desocupar dentro del término de ciento veinte días, la casa que le hubiere sido proporcionada por la Empresa, en los términos de la presente Cláusula, con el objeto de que la misma pueda asignarse a otro trabajador sindicalizado. La Empresa firmará las casas de los trabajadores ~~los cuales están en los barrios~~ de Loma Bonita y Dominó, al igual que lo hace en el Pueblo de Guerrero Negro.

La Empresa arreglará las calles de los barrios de Loma Bonita y Dominó pasando la moto-conformadora igual que lo hace en el Pueblo de Guerrero Negro.

CLAUSULA 43.- La Empresa continuará dando servicio de Mantenimiento en las instalaciones de sanitarios, baños, lavabos y bebederos de agua potable, al servicio de los trabajadores. En los colectivos de solteros, se proporcionará agua caliente.

EL AGUA POTABLE SE DISTRIBUIRA O RACIONA
RA POR IGUAL A TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DE --
CONFIANZA.

CLAUSULA 44.- La Empresa proporcionará calentadores de petróleo en las casas que dá en arrendamiento a sus trabajadores, corriendo por cuenta de estos mismos, su mantenimiento y el petróleo para su funcionamiento, etc., pues la obligación de la Empresa se concreta a la entrega e instalación de dichos calentadores.

CLAUSULA 45.- La Empresa continuará dando cumplimiento a la Fracción XII del Artículo 123 Constitucional, manteniendo la escuela correspondiente para los hijos de sus trabajadores, tanto en el Pueblo de Guerrero Negro, B.C. como en Morro Redondo de la Isla de Cedros, B.C.

Independientemente de lo anterior, la Empresa otorgará seis becas a hijos de sus trabajadores, las cuales consistirán en el pago de la cantidad de \$700.00, (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales cada una. Para disfrutar de estas becas los hijos de los trabajadores deberán estar cursando estudios preparatorios o profesionales en una institución autorizada por el Estado y seguirán disfrutando la beca en tanto que obtengan como mínimo un promedio de calificaciones de ochenta por ciento. En ~~caso de que el estudiante disfrute una beca~~ obtenga el promedio antes señalado o fuera reprobado en alguna materia, perderá dicha beca y será --- substituído por otro hijo de trabajador.

Para determinar cual de los hijos de trabajadores que están cursando estudios preparatorios o profesionales tiene derecho a la beca, Empresa y Sindicato escogerán al candidato de calificaciones más altas y en caso de igualdad de calificaciones se decidirá por sorteo.

La Empresa tiene derecho de exigir del - estudiante en cualquier momento la comprobación de su asistencia regular a clases, de las calificaciones que esté obteniendo, así como cualquier otro - dato que la misma estime pertinente en relación -- con los estudios y conducta del becado, lo cual no implica que dejará de hacer el pago mensual respectivo.

CLAUSULA 46.- La Empresa proporcionará a los trabajadores de la estación de servicios; engrasadores de cables; de la planta lavadora de sal; llaneros de Kenworth; plomeros; torneros; electricistas en taller eléctrico automotriz; planteros que cuidan las máquinas en planta de fuerza; mecánicos de --- planta de fuerza; limpiadores de compuertas en las salias; personal de los talleres mecánicos en general; soldadores y a los que laboran en embarque de sal tanto en El Chapárrito, como Isla de Cedros, - tres overoles cada año. Asimismo se proporcionará a los trabajadores que prestan sus servicios en diques y bordos; cosecha; producción y control de -- salmuera; anteojos oscuros de plástico hasta una vez al año.

CLAUSULA 47.- La Empresa seguirá proporcionando a los trabajadores transporte adecuado para dirigirse a los lugares de trabajo que así lo ameritan. -- por la distancia.

CAPITULO VIIIENFERMEDADES

CLAUSULA 48.- Cuando el trabajador contraiga padecimiento o enfermedad que no sean profesionales, tendrá derecho a recibir las siguientes prestaciones:

- a) Atención médica, farmacéutica y hospitalaria, incluyendo la alimentación - hasta por el término de tres meses, - proporcionados en la ubicación de la planta.
- b) La Empresa proporcionará atención quirúrgica en Guerrero Negro, B.C. en caso de enfermedades que así lo requieran. Para tal efecto llevará una vez al mes a un médico cirujano general, - quien determinará qué clase de operaciones puede llevar a cabo con el --- equipo y elementos con que actualmente cuenta el hospital de Guerrero Negro, B.C., y las practicará. La preparación de los enfermos para ser operados ~~es la determinación de que requieran~~ operación la harán los médicos ~~del~~ servicio permanente de la Empresa.

Si en estos casos se requieren - transfusiones sanguíneas la Empresa - las proporcionará en el mismo centro de trabajo. Las operaciones quirúrgicas que no puedan ser practicadas en Guerrero Negro, B.C. de acuerdo con - la opinión del cirujano, no tendrá -- o ligación de proporcionarlas la Empresa.

~~Los exámenes de laboratorio que-~~

se requieran en caso de enfermedades se practicarán mediante el envío dos veces a la semana de las muestras -- respectivas a Tijuana, Baja California o a cualquier lugar equivalente que determine la Empresa.

- c) Cuando a juicio del médico de la Empresa, el trabajador requiera atención especialista, siempre que se -- trate de enfermedades que no requieran intervención quirúrgica y que no se pueda proporcionar en el centro - de trabajo, la Empresa, por su cuenta, enviará al trabajador al lugar - donde se le pueda proporcionar dicha atención hasta por el término previsto en el inciso a).
- d) El cincuenta por ciento del salario hasta por el término de tres meses.
- e) Si al cumplir el término de tres meses, previstos en los incisos a), c) y d) de esta cláusula el trabajador continúa enfermo, a su solicitud, la Empresa podrá prolongar su tratamiento hasta por un mes más, en las condiciones previstas en los incisos citados, siempre que según el dictamen que rinda el médico de la Empresa, - el enfermo pueda recuperar la salud y la capacidad para el trabajo en un plazo previsible o que el abandono - del tratamiento probablemente agrava re la enfermedad u ocasionare un estado de invalidez.

La Empresa no tendrá las obligaciones a que se refiere esta cláusula - cuando el padecimiento o las enfermedades sean de origen venereo, sifilítico o provenientes del uso de bebidas

das alcohólicas o drogas enervantes o sean consecuencia de riña o intento de suicidio.

CLAUSULA 49.- La cónyuge y los hijos del trabajador tendrán derecho en caso de enfermedad naturales, a atención médica, farmacéutica y hospitalaria, incluyendo dieta en forma gratuita hasta por el término de dos meses.

Los familiares mencionados recibirán atención quirúrgica en el hospital de la Empresa cuando vaya el cirujano a Guerrero Negro, B.C. en los términos que se señalan en el inciso b) de la cláusula que antecede.

Será requisito indispensable para los familiares a que se refiere esta cláusula que dependan económicamente del trabajador y que vivan a su lado. La atención médica en los varios aspectos a que se refiere esta cláusula será únicamente proporcionada en el lugar de la ubicación de la planta.

CLAUSULA 50.- La esposa del trabajador o a falta de ésta la mujer con quien viva maritalmente, tendrá derecho a recibir de la Empresa durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio la asistencia obstétrica necesaria, incluyendo operaciones cesáreas, las que serán proporcionadas en forma gratuita.

CLAUSULA 51.- La Empresa llevará tres veces por año al centro de trabajo, hasta por el término de una semana cada vez, a un dentista y a un oculista, para que se proporcione atención médica a los trabajadores y sus familiares. Salvo las extracciones de piezas que serán pagadas por la Empresa al Dentista de que se trate, cualquiera otra clase de servicio y atención que dichos profesionistas proporcionen a los trabajadores y a sus familiares, serán por cuenta y a cargo exclusivo de los mismos trabajadores y se surtirán los medicamentos que por prescripción se necesiten.

CLAUSULA 52.- Los trabajadores que sufran un riesgo profesional tendrán derecho a las prestaciones que consigna la ley.

Además en caso de fallecimiento de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, la Empresa pagará a los familiares que designe por escrito el mismo, el importe de setenta y cinco días de salario tabulado por concepto de pago de marcha. En caso de ser varios los familiares beneficiarios se repartirá proporcionalmente la cantidad.

CLAUSULA 53.- En caso de fallecimiento de un trabajador a consecuencia de un riesgo no profesional, la Empresa pagará a los familiares que designe por escrito, el importe de setenta y cinco días de salario tabulado por concepto de pago de marcha y una indemnización consistente en el equivalente de cinco días de salario también tabulado, por cada año de servicios prestado por el trabajador fallecido. En caso de ser varios los familiares beneficiarios se repartirá proporcionalmente la cantidad respectiva.

CLAUSULA 54.- Las anteriores prestaciones que en materia de previsión social se consigna en este capítulo, se otorgarán mientras no se implante el Régimen de Seguridad Social, ya que al implantarse, quedarán sin efecto dichas prestaciones pues dejarán de existir las obligaciones correspondientes de la Empresa y en este caso Empresa y trabajadores se sujetarán a la Ley del Seguro Social y cada parte aportará sus cuotas ajustándose cada una a las tablas que consignan los Artículos 63 y 94 de la Ley del Seguro Social.

CLAUSULA 55.- Los trabajadores están obligados a sujetarse a las medidas de seguridad e higiene que dicte la Empresa, a hacer uso de los aparatos protectores que la misma les proporcione y a asistir a los cursos de seguridad e higiene que la Empresa

organice para prevenir riesgos. La Empresa instalará en los departamentos o en los lugares de trabajo que señale la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, botiquines que contendrán material para primeros auxilios.

CLAUSULA 56.- Los trabajadores por conducto del -- Sindicato propondrán a la Empresa sus sugerencias para lograr una mayor protección del personal que opere maquinaria y equipo, para que sean tomadas en cuenta por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, y ésta dicte las disposiciones convenientes que existan en cada caso, e igualmente dará aviso de cualquier desperfecto en el equipo de trabajo, que implique un riesgo para los trabajadores.

La Empresa continuará proporcionando a sus trabajadores gafas, respiradores, capotes, botas, protectores de hule y demás equipo de protección para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores, cuando para tal efecto sean necesarios los artículos mencionados, de acuerdo con la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, conforme a lo que establece al respecto el Reglamento Interior de Trabajo. Queda prohibido el uso de estos objetos fuera del trabajo para el cual están destinados.

CLAUSULA 57.- Se integrará la Comisión Mixta de -- Higiene y Seguridad con dos representantes del Sindicato, dos representantes de la Empresa y un médico que proporcione la misma Empresa, con el objeto de que se avoquen a los problemas relacionados con la seguridad de los trabajadores.

Con el objeto antes indicado practicarán recorridos por los lugares de trabajo, cuando menos, una vez al mes, debiendo posteriormente dictar las medidas que juzguen convenientes para proponerlas a la Empresa.

CAPITULO IXTRABAJOS EVENTUALES

CLAUSULA 58.- Tomando en consideración que toda actividad pasajera, transitoria o accesoria que realice la Empresa dentro de su proceso industrial, podrá llevarse a cabo con personal eventual. Para cubrir el mencionado personal eventual, se seguirán las siguientes normas:

- a).- Cumplir con los requisitos de admisión que determina la cláusula 9a. de este Contrato Colectivo.
- b).- Que el personal eventual sea solicitado al Sindicato debiéndose firmar el contrato correspondiente, correspondiente, con acuerdo de las partes.
- c).- Las ventajas o prerrogativas de este Contrato serán aplicadas a los trabajadores eventuales durante el tiempo que presten sus servicios.
- d).- Debe quedar entendido que la Empresa estará facultada para usar contratistas independientes en todos los trabajos que necesite desarrollar, mencionando entre otros la construcción de obras e instalación de maquinaria, reparación especializada de equipo - que tenga que llevar a cabo por terceras personas, construcción de casas, caminos, acarreo de materiales para construcciones, pero que no utilizará contratistas para efectuar trabajos que formen parte del desarrollo del proceso industrial para la producción de sal, salvo que previamente se pongan de acuerdo Sindicato y Empresa. Los trabajos que con

trate la Empresa deberán ser ejecutados por los contratistas con sus propios elementos y trabajadores, entendiéndose que éstos en ninguna forma podrán desplazar a los trabajadores sindicalizados de Exportadora de Sal, S.A. en las labores que tienen encomendadas ni serán dependientes en ninguna forma de los directivos de la Empresa, ya que no dependen de ninguna obligación contractual con ésta. La Empresa y el Sindicato convienen en que la primera pagará a los trabajadores eventuales, al término de su contrato temporal, una compensación equivalente a un día de salario por cada mes de trabajo temporal ejecutado.

CLAUSULA 59.- En caso de que la Empresa despidiere injustificadamente a un trabajador eventual, antes del vencimiento de su contrato, si lo hubiere contratado por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra si lo hubiere contratado por obra determinada, le cubrirá el salario que corresponda al tiempo que falte para la terminación de la obra o de su contrato.

CLAUSULA 60.- Empresa y Sindicato convienen en que las ventajas y prerrogativas de este contrato serán aplicadas a los trabajadores eventuales durante el tiempo que presten sus servicios a la Empresa, en lo que sea compatible a su carácter de eventuales.

CAPITULO X

DE LOS REAJUSTES

CLAUSULA 61.- Empresa y Sindicato convienen expresamente que en casos de reajuste de personal, se sujetarán a lo que al efecto previene la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XIDISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 62.- La Empresa acepta que las ausencias que tengan los seis miembros del Comité Ejecutivo General del Sindicato, un comisionado sindical que maneja la caja de ahorros, un comisionado sindical que maneja la cooperativa y dos delegados sindicales en Isla de Cedros, con motivo del desarrollo de sus actividades en tales puestos, debidamente comprobadas, no afectarán sus derechos.

CLAUSULA 63.- La Empresa como ayuda para los gastos de oficina del Sindicato, cubrirá éste la cantidad de \$,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

CLAUSULA 64.- La Empresa conviene en que para tratar los conflictos correspondientes a los trabajadores, individualmente o en forma colectiva, deberán entenderse con el Comité Ejecutivo General y con los delegados de Isla de Cedros, Baja California.

CLAUSULA 65.- En un término de tres meses, la Empresa y el Sindicato convienen en revisar el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 66.- La Empresa dotará de baños, lavabos y servicios sanitarios a los departamentos o talleres que así lo requieran, de acuerdo con las determinaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 67.- La Empresa instalará estufas en los departamentos o talleres que indique la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLAUSULA 68.- La Empresa dará a cada trabajador como anticipo por concepto de utilidades la cantidad equivalente a siete días de salario tabulado por -

año fiscal de ejercicio de la Empresa; que se pagarán dentro del término establecido por la Ley para el Reparto de Utilidades. Para el caso de que la Empresa cierre su Ejercicio Fiscal con utilidades y que el reparto a los trabajadores, una vez calculado conforme a la Ley, resulte mayor a la cantidad que se les ha fijado como anticipo, únicamente se les liquidará la diferencia, quedando en esta forma cumplidas las disposiciones legales en este aspecto y la obligación de la Empresa en esta cláusula.

CLAUSULA 69.- La Empresa entregará a cada trabajador que preste sus servicios en Punta Morro Redondo, Isla de Cedros, B.C., la cantidad de \$350.00 - (TRECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) al recibir el pago correspondiente a sus vacaciones por su situación geográfica.

CLAUSULA 70.- La Empresa se obliga a proporcionar audífonos protectores a los trabajadores que presten sus servicios en las plantas de fuerza motriz.

CLAUSULA 71.- Cuando los trabajadores residan en el pueblo de la Isla de Cedros y tengan que concurrir a una asamblea sindical, la Empresa proporcionará transportación en el autobús de su propiedad a sus trabajadores, una vez al mes, de dicho lugar al centro de trabajo y viceversa.

CLAUSULA 72.- La Empresa concederá permiso a los trabajadores que representen al Comité Ejecutivo, cajas de ahorros, cooperativas, delegados de la Isla de Cedros y comisiones, siempre y cuando el número de permisos solicitados para los comisionados sindicales no lesione el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.

Estos permisos serán solicitados por escrito dentro de un término razonable antes de la vigencia de este permiso.

CLAUSULA 73.- La Empresa concederá al trabajador -- que desempeñe el cargo de Secretario General del -- Sindicato, permiso con goce de salario tabulado, -- por el tiempo que dure en el ejercicio de sus fun-- ciones sindicales.

CLAUSULA 74.- Las partes reconocen como autoridad - competente para conocer sus conflictos a la Secreta ría del Trabajo y Previsión Social y a la Junta Fe- deral de Conciliación y Arbitraje, por operar la Em presa bajo concesión federal.

CLAUSULA 75.- La vigencia de este Contrato se conta rá a partir de la fecha en que sea depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en los- términos del Artículo 390 de la Ley Federal del Tra bajo.

CLAUSULA TRANSITORIA.- El presente Contrato Colecti vo de Trabajo anula y deja sin efecto el que venía- rigiendo las relaciones obrero-patronales hasta la- fecha, por lo que sus disposiciones serán las úni- cas que en el futuro rijan las relaciones de traba- jo y normen las condiciones bajo las cuales los tra bajadores presten sus servicios a la Empresa.

Se firma el presente Contrato Colectivo - de Trabajo por quintuplicado en la Ciudad de México, D.F., a los 12 días del mes de octubre del año de - 1974 (doce días del mes de octubre del año de mil - novecientos setenta y cuatro).

p. EXPORTADORA DE SAL, S.A.

SR. JUAN I. BREMER
Sub-Director.

CAP. DAVID F. MIDDLETON
Asistente Gerente General

p. EL SINDICATO

SR. HORACIO OSUNA LEON

SALVADOR CRUZ HERNANDEZ
~~Secretario de Trabajo y~~
Conflictos.

TABULADOR DE SALARIOS QUE FORMA PARTE INTEGRANTE - DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EXPORTADORA DE SAL, S.A., Y POR LA OTRA- EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES SALINEROS, MARINEROS, MAQUINISTAS, CARGADORES, SIMILARES Y CO NEXOS DE LA BAJA CALIFORNIA (CROC).

CATEGORIA	SALARIO DIARIO
Tornero Especial	\$ 255.73
Soldador Especial	255.73
Mecánico Especial	255.22
Operador de Kenworth Dart	242.45
Operador de Barber Greene	242.45
Operador de Manitowoc	223.39
Operador de Kenworth	223.39
Mecánico Superior	208.34
Operador Universal	208.34
Operador Tractor de Primera	208.34
Operador Tractor DW 21	208.34
Operador Tractor D9	208.34
Electricista Superior	208.34
Tornero Superior	208.34
Carpintero Especial	208.34
Operador de Rastra	208.34
Operador de Trascabo	208.34
Operador de Tractor D-6	208.34
Soldador Superior	198.65
Operador Conveyor	197.28
Operador Motoconformadora	208.34
Electricista de Primera General	186.34
Electricista de Primera Automotriz	180.57
Mecánico de Primera	180.57
Operador Cosechadora de Primera	208.34
Tornero de Primera	178.72
Soldador de Primera	177.90
Plomero Especial	177.87
Operador Tableros de Plana de Fuerzo	175.53
Electricista de Segunda	167.39
Operador de Pipa o Carro Engrase	161.73
Operador Conveyor de Segunda	161.73

CATEGORIA	SALARIO DIARIO
Albañil de Primera	\$ 161.73
Operador Camión con Cabrestante	161.73
Carpintero de Primera	161.73
Plomero de Primera	161.73
Operador Grúa Pettibon	16..73
Llantero en Taller de Kenworth	161.73
Mecánico de Segunda	161.73
Ayudante Operador Planta de Fuerza y Tableros	161.73
Pintor General K.W.	151.76
Lanchero de Primera	150.84
Soldador de Segunda	147.25
Plomero de Segunda	133.86
Carpintero de Segunda	133.86
Encargado Movimiento K.W. En Taller	133.86
Albañil de Segunda	133.86
Pintor Maniobrista	133.86
Señaleros Tolba	127.05
Operador Barcazas	125.53
Lavador de Maquinaria Pesada	126.79
Chofer Autobús	124.32
Engrasador General	123.33
Ayudante Llantero	123.33
Plomero de Tercera	123.33
Electricista de Tercera	121.02
Lavador de Sal	121.02
Empleado de Trabajos Generales	117.85
Mecánicos de Tercera	115.25
Operador Camión 6 a 10 Tons.	115.25
Pintor (Pistola de Aire)	115.25
Mozos Oficina General	106.09
Ayudante Electricista	97.54
Pintor (Brocha)	96.55
Encargados de Pozos de Agua Potable	92.53
Ayudante Mecánico	91.93
Jornalero	77.92

México, D.F. a once de octubre de mil novecientos setenta y cuatro.

p. EXPORTADORA DE SAL, S.A.

SR. JUAN I. BREMER
Sub. Director

CAP. DAVID F. MIDDLETON
Asistente Gerente General

p. EL SINDICATO,

SR. HORACIO OSUNA LEON,
Secretario General

SALVADOR CHUE HERNANDEZ
Secretario de Trabajo y
Conflictos.

Con el objeto de completar el cuadro de estudio y de análisis en relación del derecho objetivo y el contrato colectivo de trabajo, y muy específicamente de cómo opera su creación, su duración, su revisión, su modificación, su rescisión y terminación, como ya hemos visto y dejado asentado en el capítulo anterior, cuando en forma detallada expusimos el análisis de cada uno de los artículos de la Ley Laboral, todo esto constituyen las reglas que sirven para resolver cuestiones que forman lo que se llama la envoltura del propio contrato colectivo de Trabajo.

En cuanto a su duración, se ha dicho que el contrato colectivo es una especie de tratado de paz, que se ha dejado escuchar en tratadistas que son de un pensamiento retrógrado, puesto que después de su firma o de su revisión estos no implican más que un estado de armonía entre los factores de la producción, pero, de ninguna manera pone fin a un conflicto o a situaciones beligerantes, ya que la función del contrato colectivo de trabajo es como una corriente de aguas de un río que está en constante movimiento y que va a desembocar cada vez en nuevas conquistas económicas y sociales para la clase trabajadora, por tal motivo, no podemos considerar esta Institución como un pacto.

Por otra parte debemos distinguir y no confundir en la denominación de algunos tratadistas la materia que concierne la duración, término o vida del propio contrato colectivo, con el derecho de su revisión, que son dos conceptos completamente diferentes, sobre todo cuando se habla de contratos colectivos por tiempo indefinido, cuya vida está sujeta también a la existencia que tenga la empresa o empresas en la cual tenga su aplicación, pues una vez celebrada esta misma Institución por su propia naturaleza requiere y se hace necesaria su revisión, no sólo porque así lo establezcan la legislación vigente, sino porque las transformaciones que se van operando en el alce de la vida, que van modificando

las condiciones económicas que hacen necesario también mejores condiciones de vida y la percepción de mejores salarios para la clase obrera, siendo esto la función principal del contrato colectivo, pretendiendo encontrar una distribución más equitativa de la riqueza o de las ganancias que se obtengan entre los factores de la producción. Todo contrato colectivo de trabajo como el que acabamos de transcribir en este capítulo, podemos dividirlo en cuanto su clausulado se refiere en dos aspectos, es decir las cláusulas que se refieren eminentemente a lo que en sí las relaciones de trabajo, -- llamadas comúnmente cláusulas administrativas, y, por la otra parte, las que conceden o las que se traducen mejor dicho, en auténticas y verdaderas conquistas de la clase laborante como lo son las prestaciones sociales, también llamadas ordinariamente prestaciones económicas.

De la lectura del artículo 397 se deduce el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo-determinado e indeterminado o para obra determinada, en el primer caso y en el tercero, no existe ningún problema de interpretación en cuanto a la duración del contrato, pues es claro que el que sea por tiempo determinado o para obra determinada, en ambos casos no podrá ser su duración mayor del que dura la obra de que se trate, pero, si esta se prolonga en un período mayor de dos años, podrá ser revisable antes del término de este tiempo. Por el clásico contrato y el que generalmente se celebra entre los factores de la producción, es el de tiempo indefinido, en el que no pueda preverse o precisarse los cambios del costo de la vida que exige la revisión de lo pactado.

Volviendo a insistir que la naturaleza y la esencia del contrato colectivo de trabajo es primordialmente clasista y que está al servicio de los trabajadores, existe la posibilidad de la celebración de contratos colectivos por tiempo determinado e indefinido, como ya apuntábamos anteriormente

te el período de su revisión no podrá ser mayor de dos años, por lo que se puede hablar de un plazo máximo de duración, no del contrato propiamente dicho, sino vigencia de los derechos y obligaciones que el mismo consigna, que es muy diferente, pues cuya revisión deberá sujetarse a lo que al efecto dispone el artículo 399 de la Ley; esto es en cuanto se refiere a la revisión que también se llama bianual; pues por lo que respecta a la revisión del tabulador de salarios que venía siendo inoperante en la práctica, hubo necesidad de hacer una adhesión a la Ley, para que su revisión se efectuase anualmente, como lo establece actualmente el artículo 399 bis, ya que era de imperiosa necesidad obtener la modificación y el incremento de los salarios que se aproximará hasta donde fuera posible, al también incremento del costo de la vida, que en la práctica no se produce como los que señala la ley, sino mediante una fluctuación constante sujeta al mercado de un alza constante en el precio de los factores indispensables para la subsistencia, cuyo artículo entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta y cinco.

Ahora bien, por lo que respecta a la revisión del contrato colectivo, también el propio artículo 399 estableció la revisión obligatoria, misma que puede hacerse en cualquier tiempo y por acuerdo de las partes, que suscriben un contrato colectivo de trabajo, ya sea sujeta a lo que establece la ley o contrayendo en la obligación de revisar en el propio contrato colectivo. Cuando esta revisión no se obtiene por voluntad que celebran las partes y que lleguen a un acuerdo satisfactorio con tal objeto, la misma ley faculta a las partes para que concurren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y ésta envía a dichas partes y se fija un nuevo contenido del contrato colectivo. La revisión obligatoria del contrato colectivo, es una institución necesaria en la vida del derecho del trabajo, que deriva del carácter obligatorio del mismo contrato, pues en caso contrario, el patrón o las

presas tienen la obligación legal de celebrar el -- contrato colectivo con las asociaciones profesiona- les asimismo esta obligación implica la de revisar- o modificar el vínculo cuando se encuentre vencido- el plazo de duración o cuando haya transcurrido el- plazo máximo de vigencia, los trabajadores tienen-- el derecho de exigir la revisión del Contrato Colec- tivo, de la misma forma que demandan su celebración o firma, como se acostumbra llamar a esta operación ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, pero - esta función o mejor dicho esta facultad es para am- bas partes, tanto para la asociación profesional co- mo para el patrón o patrones, En virtud de que las- condiciones económicas son variables, razón en la - que está basada la necesidad de dicho en otra forma, la obligatoriedad de un plazo máximo de vigencia, - por esa sencilla razón se le otorga a la empresa o patrón también la facultad de modificar y ajustar - el contrato colectivo a las nuevas y variantes exi- gencias económicas. Si el contrato colectivo no se- modificara, aún cuando transcurriera el plazo máxi- mo de dos años (entiéndase que no la vigencia del - contrato) continuarán surtiendo efectos los dere-- chos y obligaciones en la institución consagradas, - esto es mientras la fuente de trabajo se extinga, - por esa misma razón también decimos que incluso las relaciones individuales de trabajo pueden continuar subsistiendo. En una posible y factible hipótesis - en que las condiciones económicas no permitan a la- empresa, en un momento determinado mantener el mis- mo costo de producción y que es imperiosa la reduc- ción. Consecuentemente con lo anterior es lógico y- legal que se le conceda al patrón la facultad de re- visar el contrato colectivo. i

La misma ley en el artículo 400 establece que si ninguna de las partes solicitó la revisión - en los términos del Artículo 395 no se ejecutó el - derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por -- tiempo indefinido. El texto de esta redacción facul- ta que ambas partes pueden pedir la revisión, según

convenga a los intereses de las propias partes; que la revisión tendrá que solicitarse dentro del término de sesenta días, pues de lo contrario se prorrogará por otros dos años o por tiempo indefinido, en la práctica no opera dicha prórroga por medio de la revisión, pero puede llevarse a cabo el cambio de prestaciones sociales y los salarios del tabulador, a través de la modificación, de la que a continuación hablaremos, haciendo uso del derecho de huelga y con fundamento en el Artículo 450, Fracción I, esto opera y hay que demostrarse que existe un marcado desequilibrio entre los factores de la producción, es decir que el patrón o la empresa tiene mayores ganancias con la producción en relación el ingreso de los trabajadores, incluyendo prestaciones legales y contractuales, por lo tanto, el hecho de que exista un plazo fijado por la Ley, al mismo tiempo ésta, prevé los casos de excepción de tal manera que el contrato colectivo, no se detiene en su objeto de adquirir nuevas conquistas de mejores condiciones de trabajo para la fuerza viviente de la producción, el elemento humano, la clase trabajadora.

Normalmente quien solicita la revisión del contrato colectivo, es el sindicato y lo hace presentando un pliego de peticiones que contiene las cláusulas que deberán substituir a las vigentes, ~~ya que el contrato colectivo no puede ser modificado por conducto de la autoridad de trabajo.~~

La solicitud de revisión que se formule por conducto de la autoridad, se hace con emplazamiento de huelga, para el caso de que en las pláticas conciliatorias no se llegare a un arreglo, se llegue al momento de estallar la huelga, pláticas que pueden realizarse con o sin la intervención de la autoridad, pero esta última, al correr traslado a la Empresa o patrón con el pliego de peticiones deberá señalar fecha y hora para la fecha de la audiencia de avenimiento o conciliación.

El ejercicio de la acción de revisión del contrato colectivo, deberá contener los siguientes requisitos: 1.- Que la revisión lo solicite el titular del contrato colectivo o el empresario; 2.- Que la revisión se solicite en tiempo, y, 3.- Que se hubiere intentado la solución amistosa del conflicto. La sentencia que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte, es una sentencia colectiva y sirve para substituir al contrato colectivo de trabajo, que es idéntica a la acción de otorgamiento de contrato colectivo.

Pero no obstante lo anterior, los trabajadores son libres para someterse o rechazar el arbitraje de la Junta.

Decíamos que normalmente es el Sindicato de Trabajadores, el que solicita la revisión del Contrato colectivo, pero vemos que sucede cuando es todo lo contrario, esto es, cuando el empresario solicita dicha revisión acudiendo ante la Junta, estando obligados los trabajadores a acatar el laudo que se dicte, pero es evidente que en este caso no es operante la huelga, ya que sería un absurdo, puesto que constituye otro instrumento de lucha de la clase obrera.

El ejercicio de la acción de revisión se convierte en un problema de cierta gravedad cuando las dos partes de un conflicto colectivo, el empresario, solicitan la revisión; el derecho de huelga prevalece, porque en el conflicto de los derechos debe procurarse que uno no destruya al otro, ahora bien, si se admite que el empresario pueda acudir a la Junta, el derecho de huelga se hace nugatorio, pues dictado el laudo debe acatarse, por el contrario, la huelga no aniquila el derecho del empresario y únicamente suspende su ejercicio, nada obliga al empresario, si cree tener la razón a transigir con los obreros, por lo que puede esperar a que la huelga se someta al arbitraje de la Junta y-

ejercitar entonces su acción o sea, puede pedir en este acto que se falle favorablemente a sus peticiones.

De la modificación del contrato colectivo de trabajo, como otro elemento de la envoltura de éste, podremos decir que existe una íntima relación con la revisión, que a nuestro modo de ver, constituyen la misma entidad jurídica, no obstante que se aplique en casos diferentes, pues se persigue el mismo objetivo, ir cambiando los derechos y obligaciones en el contrato colectivo, así también como el tabulador de salarios. Algunos autores o tratadistas de la materia, opinan que no se puede exigir la revisión del contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de duración, pues advierten que si pudiera modificarse en cualquier tiempo, perderían una de sus características cual es conservar la paz en la empresa durante el tiempo convenido y por otra parte haría nugatoria la idea del contrato colectivo por tiempo determinado; opinión que desde luego no estamos de acuerdo bajo ningún punto de vista, porque si bien es cierto que la Ley establece el plazo máximo de dos años para solicitar la revisión, esto no quiere decir, a pesar de que sea obligatorio que sea forzoso esperar dicho período para modificar los derechos y obligaciones contenidos en el contrato colectivo cuando se dan situaciones especiales o extraordinarias, como por ejemplo, si existieran en un momento de dicho instrumento de lucha de la clase obrera de su característica fundamental que es la de fuente creadora de derecho autónomo, público y social, cuando exista notorio desequilibrio entre los factores de la producción, carestía de la vida o un poder adquisitivo de salario casi nulo, se puede ejercitar el derecho de la modificación con base en lo establecido en la Fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo o a la inversa cuando el empresario o la fuente de trabajo no puede continuar sosteniendo a un mismo costo su producción y está al borde de la quiebra, puede solicitar la modificación también del contrato colecti

vo de trabajo, pues siendo incosteable su actividad no se le puede obligar a continuar trabajando. Claro está que estos casos si se quiere son de excepción considerando con la regla general en que podemos encuadrar a la revisión, o dicho de otro modo, en los casos en que se ejercita el derecho de revisión, son los que constituyen la regla general y en los casos en que se ejercita el derecho de la modificación son los que constituyen los casos de excepción, pero los casos que quedan dentro de estos últimos, si es operante la modificación y que la misma ley lo contempla y que no es necesario que se llegue al plazo máximo para estar en posibilidades de ejercitar la revisión. Repetimos la modificación del contrato colectivo si es operante, aunque existan autores que piensen lo contrario.

Lo que nosotros llamamos regla general en casos de excepción el Maestro Mario de la Cueva los clasifica acción ordinaria y acción extraordinaria, justificando estos últimos con la famosa teoría llamada de la imprevisión, que los maestros de derecho civil han discutido si es posible su aplicación en esa doctrina sin violentar los textos legales. Es un hecho sabido que los derechos y obligaciones de las partes son invariables en tanto permanezcan las cosas en la condición en que al celebrarse el contrato colectivo, por eso se puede hablar de la teoría de la imprevisión, pues las circunstancias imprevistas, cuando altera substancialmente las condiciones que dieron vida al contrato, opera su necesaria modificación. Es indudable que dentro del derecho del trabajo se acoge este principio de la imprevisión, según se constata con las reglas de la suspensión y terminación de las relaciones de trabajo. (29)

(29) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. I. II, Pág. 679.

La modificación de los contratos colectivos de trabajo, su fundamento legal se encuentra en el mismo Código Laboral, como ya apuntábamos anteriormente, en el caso de un desequilibrio el de los factores de la producción, los trabajadores tienen este derecho de ejercitar la acción de huelga, solicitando la modificación del contrato, con apoyo en la fracción I, del artículo 450, y, por lo que respecta al empresario, este derecho está reglamentado en el capítulo VII de suspensión colectiva de la relación de trabajo y su artículo 427, así también como lo que establecen el 428 y el 429, todos ellos demuestran que es posible que se opere con circunstancias especiales la modificación del contrato colectivo del trabajo, siempre y cuando esta modificación se solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que tiene facultad legal para introducir las modificaciones necesarias, en cuanto al monto de los salarios, jornada y número de trabajadores, lo que en la práctica se conoce con el nombre de reajuste de personal de salarios o de horas de trabajo, determinados por circunstancias extraordinarias o imprevistas, pero que no obstante, son posibles aún durante la vigencia del contrato colectivo, desde luego queda entendido que para obtener esta modificación de que se viene hablando, es necesario ejercitar el derecho de huelga.

El contrato colectivo y su terminación.

Hemos dicho ya en repetidas ocasiones, en el curso de esta exposición que esta Institución Jurídica se compone de dos elementos, elemento normativo u obligatorio y elemento de envoltura; también decíamos que, el elemento normativo es una fuente autónoma de derecho objetivo limitada a una o varias empresas, en tanto la cubierta es la garantía de eficacia del derecho, entendiéndose por este último la norma jurídica que las rige, en unión de otras como la ley y la costumbre. La terminación del contrato colectivo es un fenómeno jurídico, que al tratarlo, no podemos prescindir de hacer un somero análisis y consideración en el sentido de que como quedan las-

relaciones individuales de trabajo y los nexos que pueden establecerse entre éstas y aquel. (30)

Así pues, puede llegarse al caso de que el contrato colectivo de trabajo termina por causas propias y subsistir y continuar las relaciones individuales de trabajo, teniendo estas últimas -- eficacias propias y en cuanto podemos decir que existe una inercia generadora que se trasplantó a -- estas últimas del elemento normativo del contrato colectivo y por otras fuentes formales del derecho del trabajo. Pero también puede darse el caso de -- de luego, que al término de las relaciones o condiciones de trabajo que establece el contrato colectivo, también terminen simultáneamente las relaciones o los efectos de los contratos individuales de trabajo, y por último, es interesante observar que si al término de las relaciones individuales de -- trabajo trae como consecuencia también la terminación del contrato.

En el primer supuesto consistente en la terminación del contrato colectivo y la subsistencia de las relaciones individuales, podemos encontrarla en el contrato que se celebra por tiempo in definido, pues al concluir éste y de no revisarse o prorrogarse, continúa las relaciones individuales. En el segundo supuesto, podemos citar en forma de ejemplo la disolución del Sindicato titular del contrato colectivo que lógicamente y legalmente produce asimismo la terminación del contrato colectivo, puesto que desaparece el titular, es decir, el sujeto de derecho, pero pueden continuar las relaciones individuales y continuar rigiendo las inclusive cláusulas del contrato colectivo que venía -- operando cuando existió la agrupación sindical.

En el segundo supuesto que es la terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo, se puede mencionar a vía de ejemplo el contrato que se celebra por obra determinada, donde puede verse que al concluir la obra concluye asimismo el contrato colec-

tivo y las relaciones individuales, ejemplo claro y categórico, y, también podemos citar como ejemplo la terminación de las relaciones de trabajo -- cuando se agota la materia prima objeto del contrato como acontece en la industria extractiva, aquí -- por ser la materia prima la que regula el contrato colectivo de trabajo, en el caso de cierre de una empresa, etc.

El tercer supuesto consistente en cuando las relaciones individuales terminan pero la empresa va a continuar trabajando, por lo que surge la pregunta de que si el contrato que tenía vigencia en la negociación terminó o por el contrario continuó vigente, como es en el caso de cuando se plantea una huelga y ésta es declarada inexistente y -- como consecuencia los trabajadores se niegan a regresar al trabajo, dando así por terminada las relaciones individuales de trabajo, o bien, cuando -- el patrón da por rescindido la totalidad de las relaciones individuales de trabajo, por cualquier -- causa legal.

En el primer caso se puede concebir la idea de que el contrato colectivo concluye en virtud de haber desaparecido la totalidad de las relaciones que regía y primordialmente porque no existen en la empresa trabajadores miembros del sindicato, faltaría el elemento base para la vigencia -- del contrato colectivo, y la asociación profesional titular de dicho contrato colectivo nada puede exigir. Es cierto que el contrato colectivo de trabajo se compone de varios elementos, pero su esencia es el elemento normativo y al faltar a éste su base que es la comunidad obrera, desaparece y con él desaparecen también sus otros elementos, el elemento obligatorio no tiene vida propia, así pues -- dicho de otra forma, podemos pensar que el sindicato obrero celebró contrato colectivo como representante del interés profesional de la comunidad obrera que integraba la fuente de trabajo, pero, la desaparición de la comunidad obrera le hace perder --

la titularidad de ese interés. Visto desde otro punto de vista, no es posible concebir que el patrón - si no reanuda las labores meses después o quizá --- años, esté obligado a respetar el viejo contrato colectivo, por lo que éste terminó justamente a la de saparición, la desintegración del sindicato. (31)

Causas concretas de terminación del contrato colectivo de trabajo, las encontramos en lo dispuesto por el artículo 401 del Código laboral, que textualmente dice: "el contrato colectivo de trabajo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento,
- II.- Por terminación de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VIII, título VII, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento."

En la doctrina se llama a las causas anteriores mencionadas, causas ordinarias, porque también existen las llamadas causas extraordinarias -- que son las que ponen fin al contrato colectivo independientemente de los deseos de las partes, como lo es el caso fortuito o la fuerza mayor que originan y obligan el cierre de la empresa, también pueden denominarse las primeras contingentes y las segundas: ~~no necesarias~~

(31) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II Pág. 683.

CAPITULO IVEL CONTRATO-LEY

La historia y los orígenes del contrato-colectivo de trabajo, es la misma del Contrato-Ley. El primero nace como ya lo hemos apuntado en el -- curso de esta tesis, en el siglo XIX, posteriormente al nacimiento de las agrupaciones obreras, asociaciones sindicales, cuando a su vez estas ya fueron más o menos toleradas y reconocidas por el Estado, no sin antes pasar por serias y crecientes luchas y penalidades; pues bien, el contrato colectivo nace como consecuencia de la actividad misma de la asociación profesional que se desplaza en -- dos niveles, que se traducen en una acción inmediata y de naturaleza eminentemente Jurídica, y, otro segundo nivel que es una acción con proyecciones a futuro, o mediata y de naturaleza política. Por -- dos es sabido y conocido que la asociación profesional, sujeto de derecho de la contratación colectiva o titular del contrato, tiene como finalidad-immediata el mejoramiento actual de las condiciones de los trabajadores, citando a modo de ejemplo: salarios, vacaciones, prestaciones médicas, prestaciones sociales en general y más aún todas aquellas prestaciones que en forma directa o indirecta tienda a incrementar el salario como percepción -- diaria del trabajador, columna vertebral del contrato colectivo de trabajo y éste a su vez del Derecho Colectivo del Trabajo, como objetivo principal de este derecho de clase, que lo consigue -- a través de la actividad de la asociación profesional, poniendo a accionar otro elemento de lucha como lo es la huelga, que es un medio o instrumento del que se sirven los sindicatos para llegar a la finalidad del contrato colectivo de trabajo, como fuente de derecho autónomo social y público. Democratizando así el Derecho del Trabajo, desde los -- dos puntos de vista que lo hemos enfocado.

También es un hecho sumamente conocido - que en el contrato colectivo de trabajo se da la - posibilidad de que entren en juego dos o más de -- la relación de trabajo y concede u otorga a ellos, quienes pueden concertar las condiciones de trabajo, a las que deberán sujetarse en la prestación - de los servicios en una o más fuentes de trabajo, - contrarrestando así la indolencia del liberalismo - hacia la clase trabajadora, que dejó en manos del - patrón facultad absoluta para fijar a su antojo y - capricho, o de acuerdo con sus intereses, en forma unilateral estas condiciones de trabajo, en perjui - cio desde luego de los derechos e intereses de los obreros, pero ésto sirvió para acelerar el naci--- miento de la asociación profesional que a su adve - nimiento iguala las fuerzas de empresario y traba - jadores, principio de igualdad entre los factores - de la producción que podemos traducir en la si---- guiente fórmula: principio de igualdad = contrato - colectivo de trabajo = democratización de las con - diciones de trabajo.

En su evolución el contrato colectivo de trabajo como Instrumento de lucha de la clase obre - ra, es fácil advertir que elevó las condiciones de vida, aunque paulatinamente, podemos decir que tam - bién fue substancia, ya que hizo revolucionar el - derecho creándose un nuevo derecho, como lo es el - derecho colectivo del trabajo, el cual sin duda -- las muestras y tratadistas del derecho civil, hi - cieron grandes y desesperados esfuerzos para expli - carlo y encontrar una verdadera fundamentación Ju - rídica, al nacimiento de derecho y obligaciones -- con características y matices hasta entonces jamás conocidas en el campo del derecho común, es así co - mo posteriormente, podríamos afirmar que a fines - de los treinta y todo el cuarenta de este siglo, - en Francia se comienza en forma no muy precisa, a - manejar dos figuras Jurídicas diversas, el ya exis - tente contrato colectivo de trabajo, que se le ha - denominado ordinario y que opera en empresas deter - minadas y el contrato-ley o también llamado contra

to colectivo obligatorio que este rige para todas -- las empresas de una rama determinada de la indus-- tria, puede ser en todo el país o en una región eco-- nómica o geográfica específica.

Lo anterior aunado a que el contrato co-- lectivo ordinario era insuficiente en cuanto a la -- solución de todos los problemas de todos los traba-- jadores de una misma industria de una región o de -- una zona económica o en general de la clase trabaja-- dora, pues es una sola clase, la productora, la que produce y hace producir al capital, es decir que el problema de los trabajadores de una fábrica, era el mismo problema de los obreros de todas las fábricas, por lo que la solidaridad obrera, necesaria y urgen-- te, era cada vez más en aumento y comenzó a sentir-- se la necesidad de que las conquistas obtenidas por conducto del contrato colectivo ordinario, se exten-- diera, se hicieran partícipe en forma general en -- otras fuentes de trabajo, que no continuara siendo-- beneficios parciales, es así pues nace el imperioso y además inevitable pensamiento en las comunidades-- obreras, sindicatos, asociaciones profesionales, la creación de una figura Jurídica o de un instrumento de lucha como el contrato colectivo ordinario, pero con características diferentes que fuera capaz de -- hacer llegar las conquistas y mejores condiciones -- de trabajo a otros núcleos obreros, que los que tu-- vieran aplicación en una industria, se aplicara a -- todas las empresas que estuvieran ubicadas en la -- misma zona geográfica o económica, y, se creara así el contrato colectivo obligatorio o Contrato-Ley, -- que independientemente de su objetivo inmediato que ya apuntamos, también crea una nueva transformación dentro del campo del derecho del trabajo.

Con este orden de ideas, en cuanto a la -- evolución y origen del contrato colectivo obligato-- rio, podemos concluirlo en la siguiente fórmula: -- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO + CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO O CONTRATO COLECTIVO DE EMPRESA + CONTRA--

TO COLECTIVO DE INDUSTRIA O CONTRATO LEY O CONTRATO OBLIGATORIO. (32)

De lo anterior se colige que la figura Jurídica que ha reglamentado las condiciones de trabajo, comenzó de lo simple a lo complejo, hasta estructurarse una verdadera y auténtica protección para el obrero, de la nada a un patrimonio, como lo es el trabajo o mejor dicho el derecho al trabajo, como un derecho social. Asimismo, es fácil advertir que el Contrato-Ley nació del contrato colectivo ordinario, pero en su trayectoria evolutiva por situaciones de orden técnico y substancial, se independiza para configurar una institución con autonomía propia, con vida Jurídica propia, pero que también constituye, lo mismo que el contrato colectivo ordinario, una fuente autónoma social y pública del derecho del trabajo, cuyo objetivo también principal consiste en la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para obtener mejores e iguales beneficios y condiciones de trabajo, para todos los obreros y que esto se traduzca en una estabilidad de condiciones de trabajo y unificar a la clase laborante de diferentes fuentes de trabajo, teniendo como fondo un interés común económico para así poder restar la libre concurrencia que en la generalidad se torna desleal entre los empresarios.

Pero en suma podemos decir que la evolución del Contrato-Ley es la misma que la del Contrato Colectivo ordinario, dentro del derecho en general. En un principio en sus orígenes formó desde luego, como ya hemos visto, parte del dere-

(32) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Pág. 694.

cho civil, que conoció de las resoluciones de los - problemas en lo individual de cada trabajador, pero, de una cosa sí podemos estar seguros, que todas las instituciones de derecho, cualquiera que hayan sido las ramas, trataron por los medios que tuvieron a su alcance, de evitar la explotación del hombre por el hombre, la explotación por el empresario, pugnán- dose por establecer jornadas máximas, salarios míni- mos, protección a menores de edad y mujeres, descan- sos del séptimo día, etc. Pero no es sino hasta el reconocimiento de la asociación profesional por el Estado, es decir cuando la libertad de coalición tu- vo su ejercicio permitido, cuando la naturaleza del derecho del trabajo cambió hacia nuevos derroteros - de superación de las condiciones de trabajo, y es - precisamente cuando hace su aparición el contrato - colectivo de trabajo, es pues, en ese momento quan- do el interés individual se relaciona con el inter- és general o colectivo, subiendo a un plano de es- tructura superior a lo profesional o colectivo. --- Pues el trabajador permaneciendo en su aislamiento - que pareció ancestral, no podía conseguir nada, pe- ro unidos todos en torno del contrato colectivo, -- constituían una fuerza que les permitió luchar con cierta igualdad al patrón y para éste ya no resultó fácil de vencer. La comunidad obrera con su contra- to colectivo de trabajo inicia una etapa más de lu- cha con el que se abre nuevos horizontes, comenzan- do el contrato colectivo por ser un contrato de em- presa. Pero las conquistas obreras como una justa - distribución a las energías que diariamente se dejan en las fuentes de trabajo, no habría razón para de- tenerse o contentarse con ellas, pues se habían ob- tenido a un elevado precio e incluso de muchas vi- das, es por ello que esas conquistas parciales se - busca universalizarse, entendiendo que el problema - no es de un solo trabajador, sino el problema es de la colectividad obrera, el factor humano de la pro- ducción, ésto también entendiéndose como el desen- volvimiento de un derecho natural del hombre a la - existencia, que ayer, hoy y siempre se traduce por - el derecho al trabajo. ---

Pues partiendo del principio de que la Ley es igual para todos, es lógico que los obreros como clase social, de los diversos países del mundo, aspiren a que una sola norma se aplique en las relaciones jurídicas de trabajo, principio de unificación Jurídica pero en su aspecto local, se contempla en el contrato colectivo ordinario, que posteriormente se va perdiendo bajo ciertas condiciones de trabajo, económicas y geográficas, para convertirse en norma general y, por qué no pensarlo, con el tiempo en nacional; para ese efecto nació el Contrato-Ley que es así un contrato colectivo con carácter general y así como se habla su generalización en un país, no es muy descabellada la idea de que en un futuro no lejano, se cuente con una institución de esta naturaleza de orden internacional.

Concluyendo, el Contrato-Ley se deriva del contrato colectivo ordinario y el primero se independiza del segundo, porque el hombre en cualquier lugar tiene el mismo derecho a la existencia y que el obrero en cualquier parte que labore tiene el mismo derecho a participar de las conquistas que beneficien a los demás trabajadores y además el Contrato-Ley pretende impedir que la libre concurrencia de la producción en el mercado, se haga de mano barata, es decir, que los empresarios no obtengan a un bajo costo su producción, sacrificando los intereses de los obreros con bajos salarios, sino encontrar otros medios en concurrir en el mercado.

Finalmente, el Contrato-Ley robustece la unificación de los trabajadores, que la solución de los problemas en forma general, es la solución en lo individual y un progreso colectivo, se prohija la unidad y solidaridad de los patrones; y, concretamente en las relaciones de trabajo en el medio obrero mexicano, elimina fricciones entre trabajadores y patrones, debido a la valiosa interven

ción del Estado, por encontrar soluciones a los problemas que susciten, satisfactorias para las partes en conflicto, para la producción y para el mismo país, pues la mayor de las veces se pueden causar daños económicos al pueblo consumidor o que recibe algún servicio, lo que se toma en un retroceso a la evolución de la economía e industrialización del país. De lo anterior parte la observación de que el contrato obligatorio sea aplicado en las industrias más importantes en la vida nacional, en su economía y en su política y al mismo tiempo que comprende un capítulo o una parte del derecho mexicano del trabajo, de considerable relevancia, tanto en la teoría como en la práctica.

NACIMIENTO EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Desde luego, partiendo del análisis que ya se ha hecho, del contrato colectivo ordinario, la existencia del contrato ley es anterior a nuestra legislación positiva, no sin antes se trató de encontrar su reglamentación legal.

La Ley Federal del Trabajo define el contrato-ley, en su artículo 404, diciendo lo siguiente: Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias ZONAS ECONOMICAS, que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

Además pueden celebrar para industrias de Jurisdicción Federal o Local.

Y continúa diciendo la ley, que dicho contrato obligatorio pueden solicitar su celebra-

ción los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más Zonas Económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional, Artículo 406.

De la transcripción y lectura del precepto legal inmediatamente anterior, se derivan dos requisitos de fondo, para que se pueda celebrar o constituir mejor dicho un Contrato-Ley:

1.- Que exista un Contrato Colectivo Ordinario.

2.- Que dicho Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región.

En este último requisito, es necesario que exista mayoría, pues como ya hemos visto, el derecho del trabajo es muy diferente al derecho común, pues su aspecto colectivo impera el elemento democrático, pues esta es la base del contrato-ley, que es creado por las mayorías de trabajadores y patrones y del Estado, recibe lo que podríamos llamar sanción para esa obligación, no en cuanto su fondo y contenido, sino en extensión a todos los trabajadores y patrones de determinada industria y determinada región o zona económica.

Deberá hacer la aclaración que esta mayoría a que se refiere las dos terceras partes, se trata pues de la mayoría de trabajadores sindicalizados de la rama de la industria de que se trate.

El elemento de forma se encuentra determinado por los artículos 407, 408, 409, 410, y 411 de la Ley de la materia, que consiste que una vez existiendo esa mayoría que se requiere en las dos -

terceras partes, presentar la solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante el Gobernador del Estado o ante el Jefe del Distrito Federal, según se trate de industrias de Jurisdicción Federal o local.

Como la ley no especifica quien de las dos partes puede formular la solicitud, se entiende que puede ser cualquiera de ellas, ya sean los trabajadores, los patrones, por separado o conjuntamente.

Por otra parte que para que se obtenga la declaración de obligatoriedad del Contrato-Ley, esta no procede de oficio, sino es necesario la solicitud previa y que se cumpla con el elemento de fondo que consagra el artículo 406, porque al igual que el contrato ordinario, el obligatorio, surge como consecuencia de la voluntad de las partes, trabajadores y patronos.

Una vez recibida la solicitud por las autoridades: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o Jefe del Departamento de Distrito Federal, y después de llenar el requisito mayoritario, si a juicio de ellos es oportuno y benéfico para la industria la celebración del Contrato-Ley, se convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. La convocatoria será publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, y señalará el lugar donde ha de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión se señalará dentro de un plazo no menor de 30 días.

Dicha convención será presidida por las autoridades ya sea la Federal o local, según corresponda al orden federal o local, o por el representante que se designe.

La Convención formulará su reglamento e - integrará las comisiones que juzgue conveniente.

El Contrato-Ley contendrá: (33)

I.- Los nombres y domicilios de los sindi catos de trabajadores y de los patrones que concu- rrieron a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, - la Zona o las Zonas que abarque o la expresión de - regir en todo el Territorio Nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de - dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas - en el artículo 391, en sus fracciones IV, V y VI, es decir: jornadas de trabajo, días de descanso y vaca ciones y el monto de los salarios; y,

V.- Las demás estipulaciones que conven- gan las partes.

El convenio deberá ser aprobado por la ma yoría de los trabajadores y patrones que tengan a - su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Una vez aprobado el convenio, el Presiden te de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o - en el periódico oficial de la Entidad Federativa, - declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o estableci- mientos que existan o se establezcan en el futuro - en la Entidad o Entidades Federativas, en la Zona o

(33) Ley Federal del Trabajo. Art. 412.

Zonas que abarquen o en todo el Territorio Nacional.

Si el Contrato Colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias Zonas económicas, o en todo el Territorio Nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato-Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I.- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 407.

II.- Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III.- Los Peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V.- Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el Contrato-Ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414, y,

VI.- Si dentro del plazo señalado en la

convocatoria se formula oposición, se observarán - las normas siguientes:

a).- Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b).- El Presidente de la República o el Gobernador del Estado, tomando en consideración -- los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato Ley.

La oposición en contra de la aplicación obligatoria del contrato colectivo, ésta depende de dos elementos. Primero que se haga por la parte legítima, trabajador, empresario o grupo de trabajadores o empresarios pertenecientes a la profesión dentro de la región determinada de que se trate, siempre y cuando estas personas o grupo de personas estén afectados al ser declarada la obligatoriedad del Contrato-Ley, oposición que deberá interponerse dentro del término de quince días y aquí se consagra la garantía de audiencia para los posibles aspectos y de no haber inconformidad, la obligatoriedad surte todos sus efectos de acuerdo con los preceptos invocados.

Nótese que el artículo 415 en su fracción VI, es omisa o está incompleta, pues al determinar que los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañadas de las pruebas -- que las justifiquen, no hace la distinción del caso en que no sea procedente la declaración de obligatoriedad del contrato: sino por el contrario en el inciso b) de la misma fracción del artículo citado, continúa hablando de que la autoridad correspondiente podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley, omitiendo como decíamos antes los casos en que proceda la oposición, no establece que al respecto, pues aún cuando la ley no lo diga, en el

caso de que se acredite la oposición, los poderes Ejecutivo y Local no deberán hacer la declaración respectiva.

Concluyendo diremos que la iniciativa - para la declaración de la obligatoriedad de un -- contrato colectivo, corresponde exclusivamente a - los trabajadores sindicalizados, pero a todos los empresarios que puedan resultar afectados por su aplicación; por lo contrario el derecho de oposición corresponde a todos los trabajadores y patrones, sean o no sindicalizados. La celebración de la Convención obrero-patronal.

Esta convención obrero-patronal en la - práctica no ha funcionado del todo bien, pues la - finalidad del contrato colectivo obligatorio es - el de imponer condiciones uniformes para el trabajo, en una rama determinada de la industria, pues la ley exige como condición para poder declarar - obligatorio el contrato, que sea celebrado por -- las dos terceras partes de trabajadores sindicali zados y de patrones, pero esta mayoría nunca se - da en la práctica, y que esta mayoría tiene como - finalidad constatar las condiciones reales operantes de relación de trabajo en determinado ramo de la industria, pero estimo problemático que se celebre un contrato de esta naturaleza con la mayoría legal, de tal manera que si se tratara de exi gir rigurosamente con lo establecido por la ley - en estos casos, no existiría ningún Contrato-Ley.....

Según tenemos conocimiento el primer -- Contrato-Ley que se celebró en nuestro derecho -- fué el de la convención de obreros y patrones, de la CONVENCION TEXTIL, presidida por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. (34)

(34) Marió de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II Pág. 960.

Si partimos del origen del contrato obligatorio que hemos situado el mismo desde el punto de vista: Contrato Individual - Contrato Colectivo-Ordinario - Contrato Ley, y de acuerdo con lo que establece la ley de la materia, se requiere la existencia previa de este último contrato para elevarlo a la categoría de obligatorio, es decir, el Contrato Colectivo Ordinario, pero vemos que en la práctica, como decíamos anteriormente, opera a la inversa esto es, que se convoca a la convención y a la que concurren trabajadores sindicalizados y patrones, esta convención es promovida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, previa solicitud que hagan ambas partes para tal efecto. Una vez presentes los interesados ante la convención, y acreditando sus respectivas personalidades, se discuten los términos del contrato colectivo que pueda regir en toda la industria, en la región de que se trata; si llegan a un acuerdo en esta forma se dice que dicho acuerdo substituye al contrato colectivo ordinario, ya que desde luego no existe contrato colectivo vigente, sino es en el momento de la convención en -- que las partes determinan las condiciones de trabajo que hace las veces de contrato colectivo. Pero para que este acuerdo pueda servir de base al contrato-ley, debe ser aprobado por lo menos por las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, significando esto que el contrato colectivo ordinario puede ~~substituírse~~, en la forma que opera en la práctica, pero no puede reducirse la mayoría, ya que este elemento es un justificante ante la ley para la extensión y aplicación del contrato colectivo a toda una industria. Este procedimiento a la inversa de lo -- que la misma ley establece, encuentra su fundamento en la costumbre que también es fuente de derecho en el derecho mexicano del trabajo, y que nosotros estimamos que la ley positiva debe de recoger el procedimiento tal y como opera en la práctica para --- plasmarlo en su articulado y poder establecer incluso, las dos formas en que nace o tiene su origen el

contrato obligatorio o el contrato-ley, con el fin de evitar malas interpretaciones, tesis y criterios que pretendan dar su explicación y muchas veces alguna de ellas manifiesten que se violan los preceptos legales y en este caso concreto los artículos de la ley de la materia.

En cuanto a su depósito que estimamos que si bien es cierto que toda vez de que, como hemos venido afirmando que el contrato-ley se deriva del contrato colectivo ordinario, es lógico que el mismo deba hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como acto anterior a la solicitud de declaración de obligatoriedad que se solicite al Presidente de la República, es decir, debe seguir la secuencia normal de un contrato colectivo de trabajo.

CONTENIDO.

Todo contrato colectivo de trabajo ordinario, tiene tres elementos que son: elemento obligatorio, elemento normativo y la envoltura; asimismo el contrato-ley tiene su propia envoltura, como lo son las reglas de violación, revisión y terminación, pero siendo una comparación entre ambas instituciones jurídicas, surge un tema por demás interesante, en cuanto a los elementos obligatorio y normativo, en relación con el contrato-ley. (35)

El maestro Mario de la Cueva, expone en libro Derecho Mexicano del Trabajo, una teoría que parte del derecho alemán de Weimar, consistente en que el contrato-ley se compone exclusivamente del elemento normativo, como consecuencia de su naturaleza y efectos ya que participó del contrato colectivo ordinario, en el que tiene su origen y consecuentemente es norma creada en la empresa, por las potencias sociales para regir los contratos indivi-

(35) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Pág. 692.

duales de trabajo, pero se diferencian el primero del segundo en que este último sí necesita del elemento obligatorio, pero el contrato-ley no necesita de ese elemento, ya que con la intervención del Estado se limita a asegurar mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero no tiene por objeto regular relaciones entre los sindicatos y los empresarios. (36)

Para nosotros y dado nuestro propio derecho objetivo el contrato-ley si participa y contiene estos dos elementos que le son esenciales el obligatorio y normativo, si partimos desde el punto de vista de quiénes son los titulares de dicho contrato, es decir la asociación profesional, y que éste en su desenvolvimiento en el campo del derecho del trabajo, no se concreta a crear el derecho que regule relaciones individuales de trabajo, sino además asegurar el exacto cumplimiento de este mismo derecho, y al hacerlo, están pactando el elemento obligatorio del contrato colectivo y se reservan la facultad de intervenir ante los tribunales del Trabajo en defensa de sus miembros o de acudir a la huelga. Por lo que no se puede pensar que el elemento normativo sea contrario a la naturaleza del contrato-ley, sino que, continúa siendo un elemento esencial, ya que se puede pactar en el mismo la cláusula de exclusión, de ingreso y estas obligaciones a cargo del patrón por el empresario frente a la asociación profesional, lo que quiere decir que las partes conservan la libertad para crear derechos y obligaciones, lo mismo que acontece en el contrato colectivo ordinario. (37)

(36) Ob. citado.

(37) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, Pág. 693.

Asimismo desde este punto de vista, el elemento obligatorio el problema de la titularidad no tiene mayores consecuencias y corresponde a los sindicatos titulares del contrato colectivo ordinario ejercitar ese derecho colectivo, en virtud de que no pierden sus respectivas personalidades, fundamento que desprendemos también de la costumbre que es fuente de derecho en el derecho del trabajo mexicano.

Coexistencia del Contrato-Ley y Contratos Colectivos Ordinarios.

Es indudable que los Contratos Colectivos Ordinarios que se celebran en nuestro sistema de derecho, son exhaustivos, en cuanto agotan todo lo que puede ser materia en contratación de derechos y obligaciones en forma minuciosa ya que el contrato-ley deriva de los primeros, también éste se celebra en la misma forma y términos, consecuentemente en la práctica generalmente nunca se da el caso de que se requiera de la existencia de ambas instituciones y fuentes autónomas creadoras de derecho, pero tampoco nada impide la existencia de ambas simultáneamente, esto es por una parte y por otra que tampoco la ley positiva establece algo en contrario, quedando entendido de que en caso de que exista necesidad de firmar contrato colectivo-ordinario en forma adicional para pactar derechos y obligaciones no contenidas en el contrato obligatorio, el primero nunca contendrá prestaciones inferiores ni tampoco restringirá en perjuicio de los trabajadores los derechos adquiridos o derivados del propio contrato-ley. (38)

(38) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II Pág. 694.

SUS EFECTOS.

El ámbito espacial de validez o aplicación del contrato-ley, este se encuentra determinado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, al determinar que su aplicación opera en una determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias Zonas Económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional. Este artículo es absolutamente claro en cuanto al ámbito y aplicación de contrato y que desde luego se colige en la idea del objetivo del mismo que se funda, entre otras, en unificar los sistemas de vida de los trabajadores en cada industria determinada, asimismo, para evitar una concurrencia desleal dentro de diversos patrones de la misma industria.

El Artículo 416 del Código Laboral, establece que el Contrato Ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale fecha distinta.

VIGENCIA.

Hemos dicho en varias ocasiones que el contrato colectivo ordinario es un contrato de empresa y el contrato-ley es un contrato de industria y que en el ámbito especial de validez, tienen el mismo efecto, esto es, su aplicación es para todos los trabajadores y patrones de la industria determinada, pudiéndose extender a otras industrias del mismo ramo, en cuanto a que nos referimos a la segunda de las instituciones mencionadas.

En cuanto al elemento normativo del contrato-ley, de la misma naturaleza que para el contrato colectivo; su vigencia inmediata o automática y su contenido inderogable, pues a este respecto dispone el artículo 417 que el contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que

estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Lo que quiere decir que inderogabilidad del contrato-ley, no sólo está apoyada en la teoría sino también en la propia ley, partiendo del principio clasista, social de nuestro derecho del trabajo, que las normas laborales protejen siempre al trabajador.

Cuando hablamos de las fuentes formales del derecho del trabajo, pasando desde el artículo 123 constitucional hasta su ley reglamentaria, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad, manifestamos que entre todas las fuentes formales del derecho del trabajo, no existe primacía en cuanto un cierto orden de jerarquía, pues, tanto el artículo 123 constitucional, como su ley reglamentaria, consagran derechos y garantías mínimas en lo que se refiere a las condiciones de prestaciones de los servicios, por lo que debe concluirse que estando en presencia de varias normas, procedentes de distintas fuentes formales, debe aplicarse invariablemente la que favorezca a los trabajadores.

El contrato colectivo ordinario, como el contrato ley, hacen el derecho de los trabajadores más ágil, más dinámico, actualizante, viviente como todo derecho social, ni mucho menos puede convertirse en inoperante, pues ésto incluso hace posible la evolución de los derechos de la clase obrera, en forma vertiginosa, facultad de la que no puede disponer la ley reglamentaria, cuyo avance o modificación es más lenta, pues hemos tenido y nos ha tocado vivir la amarga experiencia de la casi nula modificación de la ley de 18 de agosto de 1931, que fué necesario que las condiciones de la clase trabajadora llegara a momentos álgidos o se hicieran imposibles, críticas en los que se conjugaran los problemas económico-político-sociales, para que el primero de mayo de 1970, se publicara una nueva ley, no sin antes de haber un sin número

de intentos de reformas y modificaciones, ya que -- era inoperante su actualización con el avance de la vida moderna, de la industrialización y la creación de muchas fuentes de trabajo que sin duda esto no -- sucedió en el contrato colectivo ordinario, ni con el contrato obligatorio, ambos no se detuvieron en sus conquistas, pues justo es reconocerlo que la -- nueva Ley Federal del Trabajo, debe a los mismos -- contratos ordinario y obligatorio, muchas prestaciones de carácter social y planteamientos para la solución de infinidad de diferencias surgidas entre -- los factores de la producción, haciendo posible de esta manera el desarrollo económico del país, al facilitar el también desarrollo de la industria, pues se cuenta dentro de este campo con un elemento, de un instrumento ágil, de lucha obrera y por la clase trabajadora, nacido y creado exprofeso en nuestro -- derecho mexicano del trabajo Ad Hoc, con matices y características propias el contrato-ley o contrato-obligatorio, diferente a los que existen en otros -- países, por eso no tenemos otro remedio de reconocer y manifestar que es una ley sustantiva sui generis, fuente autónoma de derecho social y público, -- como lo es el derecho mexicano del trabajo, por ser eminentemente clasista; decimos que el contrato --- obligatorio es una fuente autónoma de derecho, por lo que las partes sindicato o sindicatos de trabajadores y patrones, por voluntad propia crean y generan derechos y obligaciones, pactan condiciones en las relaciones de trabajo, a nivel de instituciones particulares, y, todo esto independientemente del -- acto declarativo del Presidente de la República para elevar el contrato-ley a un contrato obligatorio en determinada rama de la industria o zona económica, pues la declaración constituye un acto esencialmente administrativo y de ninguna manera normativo, pues este elemento del contrato, ya se encuentra implícito en él mismo con la sola celebración y la -- concurrencia de las voluntades de las partes para -- generar derecho y obligaciones, en el contrato previo o en la misma convención en donde se tome el -- acuerdo respectivo; por esa razón decimos que los --

contratos ordinario y obligatorio, son fuentes autónomas inagotables de derecho entre los factores de la producción y únicas instituciones capaces de pugnar por mejores condiciones de vida de la clase trabajadora.

Partiendo desde el punto de vista de la jerarquía de las normas como fuentes formales del derecho del trabajo, el contrato colectivo ordinario y el contrato-ley, se encuentran en la cima de todas las fuentes formales del derecho de trabajo, pudiendo ser superadas en muy raras ocasiones por la costumbre, misma que también está considerada por la ley como fuente de derecho en nuestro sistema y régimen jurídico.

SU NATURALEZA.

En cuanto a su naturaleza el contrato-ley se compone de los elementos de obligatoriedad, normatividad y de una envoltura general, lo mismo que el contrato colectivo ordinario y como hemos sostenido en esta tesis, ambos constituyen un derecho objetivo, con la salvedad de que el contrato-ley es la ley de la industria o de la profesión y consecuentemente aplicable a todos los trabajadores que se sitúen en el supuesto del contrato-ley, y, el contrato colectivo ordinario es de orden local, aplicable en su área consistente en una o varias empresas.

El maestro Mario de la Cueva en su ameritada obra derecho mexicano del trabajo, segundo tomo, respecto a la naturaleza jurídica del contrato ley, hace referencia a dos puntos de vista que se han suscitado en la doctrina del derecho alemán, - una sustentada por los tratadistas Kaskel, Sinz-heimer y Jacobi y los maestros Hueck-Nipperdey, -- los primeros sostienen que el acto de declaración de obligatoriedad es un reglamento legislativo, -- que dicha declaración produce, en virtud de una delegación de poder legislativo, un derecho estatal- y no es un derecho autónomo. Es derecho objetivo, -

cuya imperatividad descansa exclusivamente, sobre la obligatoriedad y por otra parte es independiente del contrato colectivo; los segundos sostienen una tesis contraria, diciendo que la declaración de obligatoriedad es un acto administrativo: (39)

La declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y no puede ser un reglamento legislativo, la declaración no crea normas jurídicas, esto es, no produce una reglamentación abstracta; sino que por medio de ella, se establece que una pluralidad de trabajadores y patrones son parte en un contrato colectivo concreto. Este acto de administración, a diferencia de los actos relativos al contrato colectivo, es un acto de autoridad y pertenece al derecho público.

Expuesta así ambas tesis, el tratadista mexicano, Mario de la Cueva, manifiesta que se adhiera a la tesis sustentada por Hueck-Nipperdey, por estimar que la intervención consistente en la declaración del poder ejecutivo es un acto administrativo, y por nuestra parte, no podemos hacer lo contrario, pues precisamente esta tesis tiene como objeto primordial y de esencia, que se le reconozcan tanto al contrato colectivo ordinario, como al contrato-ley como fuentes de derecho autónomo, fuentes propias del derecho del trabajo, con la salvedad que ya apuntábamos, que esta última institución requiere la intervención del propio poder ejecutivo, en una etapa que ya no es sustancial, de esencia o que en algo crea o modifique su propia naturaleza de contrato, y pierda con ello sus elementos distintivos de obligatoriedad y normatividad.

(39) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Pág. 697.

Dicho de otra forma, como lo hemos venido sosteniendo, el contrato-ley está íntimamente relacionado por derivarse del contrato colectivo ordinario, pero se independiza de él y adquiere vida jurídica propia, conservando su contenido, de tal manera que el acto de declaración de obligatoriedad que lleva a cabo el poder ejecutivo, como ya hemos visto no cambia en nada ese contenido por su estructura, de la fuente en que se originó, es decir el contrato colectivo ordinario, y, consecuentemente genera un derecho autónomo, pues el fundamento de ambas instituciones es el mismo, en donde opera el principio de la mayoría, el principio de la democracia -- sindical y la voluntad de las partes, no obstante -- ambos contratos tienen vida independiente. Aún más, las propias partes o autores del contrato original no pueden modificarlo ni derogarlo.

CONSTITUCIONALIDAD DE LA FACULTAD DE DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO.

En principio los mismos fundamentos del contrato colectivo ordinario, rigen para el contrato-ley, fundamento que se apoya en la fracción VII del artículo 123 de la Constitución General, del principio democrático de las mayorías, del principio de igualdad de salarios y además de que la fuente fundamental del derecho del trabajo, el artículo 123, está inspirado en el más profundo sentido de justicia social y que por lo tanto consagra garantías sociales con autonomía propia, norma social -- protectora y reivindicadora de los trabajadores y -- en suma de la clase obrera, haciendo extensiva la -- seguridad social, abundando en esto, podemos afirmar que el objeto del derecho del trabajador, no es el problema de un trabajador, ni de un grupo de trabajadores, sino de todo hombre que trabaja, buscando solución universal, para que se aproxime a su -- efectividad el principio de la igualdad humana frente a la Ley y que el hombre tiene derecho a la exis

tencia y como consecuencia derecho al trabajo, como lo consagra el artículo tercero de la Ley reglamentaria que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

En todos estos principios que se han citado, a nuestro criterio se encuentra el fundamento de los contratos colectivo ordinario y el contrato-ley.

Ahora bien, por lo que respecta a la constitucionalidad del acto del Poder Ejecutivo, que declara obligatorio el contrato colectivo, hay que tomar en cuenta que este acto se traduce en hacer extensiva las condiciones de trabajo para trabajadores y patrones y aunque parezca redundancia le da obligatoriedad al elemento obligatorio que ya existe en el contrato colectivo, por haberlo así convenido las partes, pero de ninguna manera constituye un acto creador o generador de derechos y obligaciones para las partes en forma impositiva, sino por el contrario es una declaración a solicitud de trabajadores y patrones, cuando ésta procede de la mayoría consistente en las dos terceras partes de solicitantes en una rama de la industria, en esa virtud estimamos que no hay por qué hablar de la constitucionalidad del acto proveniente del Poder Ejecutivo, porque es un acto eminentemente administrativo, previa solicitud de las partes, con el objeto de determinar si está o no facultado el Presidente de la República, o bien es el poder ejecutivo o el legislativo, el que debe o puede intervenir, pues la naturaleza de estas dos fuentes de derecho autónomo, difiere de cualquier acto legislativo proveniente de los órganos oficiales, circunstancias que ya hemos apuntado en el curso de esta tesis. i

La Constitución no establece nada específico al respecto, ni mucho menos hace alguna distinción y aquí aplicamos el principio de que donde la ley no distingue, no tenemos por qué distinguir, la intervención del ejecutivo ha sido una costumbre que se ha venido aplicando como la máxima autoridad administrativa. Pero si tomamos en cuenta la fracción XXXI del artículo 123, que determina los asuntos en que conocerán las autoridades federales, en cuanto a su aplicación, ya que entre otros asuntos se encuentran los contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios, en más de una entidad federativa, la facultad de la declaración le corresponde al Presidente de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, cuando sea de la competencia federal, y cuando el contrato obligatorio se aplique en una entidad federativa, a las Juntas locales de conciliación y arbitraje, en el contenido, que hasta la fecha nunca se ha dado el caso de un contrato-ley declarado por la autoridad local, pero, volvemos a repetir, más que problema-legal de interpretación, ha sido la costumbre la que ha imperado. (40)

SU ENVOLTURA

Duración.

Prórroga.

Revisión, y

Terminación.

Aquí encontramos en un aspecto que no existe en el contrato colectivo ordinario, la prórroga, pues en este último implica no la celebración de un nuevo contrato, como muchos piensan, si no la revisión de la existente, modificando prestaciones, clausulado administrativo y económicos que se estimen inoperantes de acuerdo con las necesidades de las relaciones de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores. Estos aspectos de su envoltura en el contrato-ley, condicionan propiamente dicho sus elementos normativo y obligatorio.

(40) Constitución General de la República, Art. 123.....

El Artículo 412, en su fracción III, señala que su duración no podrá exceder de dos años, facultad que se le atribuye al Poder Ejecutivo, de estar en posibilidad de fijar el plazo de vigencia, sin que pueda exceder del indicado, tomando en cuenta las condiciones de trabajo de tal forma que se adecúen a los cambios económicos. Diferenciándose del contrato colectivo ordinario en que éste puede celebrarse por tiempo indefinido, tiempo fijo o determinado y por obra determinada, ya que el contrato-ley, invariablemente es por tiempo fijo, como lo establece la ley en su artículo 412 fracción III, a que volvemos hacer referencia que la facultad de fijar la duración al poder ejecutivo, debe ser a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federal como local, según el caso.

SU PRORROGA.

Independientemente de lo manifestado en relación a la duración del contrato-ley, que no podrá exceder de dos años, el artículo 420, dispone que si ninguna de las partes solicitó la previsión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración. Esta prórroga tiene íntima relación en la etapa de la revisión del mismo contrato, como lo expresa el artículo transcrito, pero desde luego está condicionado a que si en el término de noventa días antes de su vencimiento las partes no solicitan dicha revisión, situación que nunca se da en la práctica.

SU REVISIÓN;

En cuanto a su revisión no tiene mayor trascendencia, cuanto al procedimiento a seguir, pues se estima que en el fondo y en el objetivo es el mismo que en el contrato colectivo ordinario, con una diferencia en cuanto al procedimiento, pues en las revisiones en ambos contratos está sujeta al principio democrático de la mayoría, con manifiesta voluntad de revisar, presentando pliego de peticio-

nes con aviso de irse a huelga en caso de no acceder a las peticiones el patrón o patrones, y, este deseo de revisar e irse a la huelga debe ser de la mayoría de los trabajadores, que en el contrato colectivo se requiere el cincuenta por ciento más -- uno y en el contrato-ley, se requiere las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

De acuerdo con el artículo el 9 de la Ley de la Materia, para la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se registrará por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

En la fracción última de este artículo claramente se distingue, que se sigue conservando

el mismo principio que en el contrato colectivo, -- pues textualmente dice que si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, las autoridades mencionadas en la misma, ordenarán su publicación. Esto quiere decir que en la revisión -- sólo intervienen las partes y conservan el principio de libertad y autonomía para fijar las bases de dicha revisión, lo mismo que sucede en el contrato ordinario, por eso decimos que es igual, salvo la publicación que se le ha encomendado al Ejecutivo, -- ya sea local o federal, y, que en este último opera la revisión obligatoria, cuando las partes someten dicha revisión al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No existiendo en el contrato -- ley la revisión obligatoria.

SU TERMINACION.

Al respecto el Artículo 421 de la Ley establece que el contrato-ley terminará:

I.- El mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el Artículo 406; y

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos -- ejerciten el derecho de huelga.

En los términos establecidos en el artículo anterior aparentemente no tienen ninguna trascendencia las causas por las cuales termina el contrato obligatorio, sin embargo en la práctica operan -- varios problemas que es necesario comentar y que ya hicimos en el caso de la terminación del contrato -- colectivo, si al desaparecer este termina toda relación, o continúan sus efectos o prevalece en su caso las relaciones individuales, algo semejante procede preguntarse en el caso de la terminación del -- contrato-ley, es decir si también desaparecen los efectos de éste o continúan los del contrato colec-

tivo del cual se derivó el propio contrato obligatorio. Pues la fracción II del Artículo transcrito sencillamente establece que al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga, es decir, faculta a los trabajadores para ejercitar el derecho de huelga como instrumento de lucha para obtener la revisión que no se logró por medio de la vía conciliatoria y el acuerdo entre las partes o bien para la celebración de un contrato colectivo ordinario, dejándolas también con la facultad para fijar nuevas condiciones de trabajo.

No sólo pensamos desde luego, que así debe ser, que a la terminación del contrato obligatorio, debe sobrevivir el contrato colectivo, puesto que como veíamos anteriormente puede haber concomitancia de ambas instituciones, es decir, coexistir en tiempo y espacio rigiendo relaciones de trabajo, en todo en cuanto no se opongan uno contra otro y alguno de ellos establezca mejores prestaciones para los trabajadores, pero en el supuesto caso que no se diera, desde luego continuarían subsistiendo las relaciones individuales con las mismas garantías y prestaciones que otorgó el contrato-ley, pues aquellas no pueden modificarse con la sola desaparición de éste, pues iría en contra del principio de justicia social que tiene como objetivo el derecho del trabajo, salvo cuando existan razones económicas que lo justifiquen para encontrar un justo equilibrio entre los factores de la producción, pues de otra manera estaríamos negando el carácter que tiene el contrato obligatorio de fuente creadora de derecho autónomo y que para su creación de condiciones de trabajo, salarios y prestaciones sociales que llevan implícitos los elementos de normatividad y obligatoriedad, sin la intervención de los poderes legislativo y ejecutivo, fuentes que únicamente pueden ser superadas y eso en muy raros casos por otra llamada costumbre que también es reconocida por nuestro derecho laboral mexicano.

CONCLUSIONES Y COMENTARIOS

El Derecho Colectivo Mexicano a diferencia de la legislación laboral extranjera, posee -- una naturaleza propia, una característica especial que se antoja denominarla *suigeneris*, pues surge -- como consecuencia de una lucha cruenta de la clase trabajadora explotada, privada de su calidad humana y desposeída de lo más elemental que constituyera una vida cada vez más justa y digna, por lo que fue necesario la reivindicación de sus derechos y que sólo ha sido posible a través del Derecho del trabajo, del derecho colectivo del trabajo, que, quiérase o no ha permitido al trabajador la obtención de nuevas conquistas y prestaciones -- de carácter social y económico, que en la actualidad le permiten elevar su condición de vida, de él y de su familia.

Las conquistas de nuevas condiciones de vida, que se traducen en prestaciones sociales y económicas, obtenidas por la clase obrera, en violentas luchas que costaron muchas vidas de trabajadores hermanos y se abonaron los surcos en el campo con la sangre derramada, pero para ello fue necesario que en cierto modo, pero en una forma elemental e incipiente, se elaboraran algunas leyes -- tuteladoras y proteccionistas de los derechos de los obreros como lo fueron los Estados de Veracruz, Yucatán, Tamaulipas, Estado de México, etc., etc., hasta llegar a 1917 en que se elaboró nuestra Constitución Política Social, plasmando en su revolucionario artículo 123 la auténtica y verdadera -- reivindicación de la clase obrera, escribiéndose -- de esta forma una de las páginas más positivas del movimiento Social de 1910 y que posteriormente dió origen a su ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, nuestro derecho objetivo.

Hacemos hincapié que con el nacimiento -- del artículo 123, nació también el derecho colectivo

vo del Trabajo y con él una de las Instituciones del Derecho Social e instrumento de lucha de la clase trabajadora, que ha hecho del derecho del trabajo, un Derecho con vida propia, un derecho palpitante, eminentemente humano, aunque esta expresión parezca tautológica, pues el derecho necesariamente, su desideratum es un conglomerado humano, pero, tratándose del derecho del trabajo por su origen y naturaleza es mucho más humano, pero entendido este calificativo como un derecho Social y ésto lo encontramos caracterizado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Este trabajo tiene como objetivo fundamental el estudio, reconocimiento, y señalar la importancia del contrato colectivo de trabajo dentro del campo del derecho colectivo laboral, pues la evolución y desarrollo de este último, no podemos concebirlo sin la existencia de la fuente de mayor trascendencia, en el más humano de los derechos, el derecho del trabajo y el contrato colectivo de trabajo, su fuente autónoma, fuente sui generis del derecho social del trabajo.

El contrato colectivo del trabajo tiene como función específica y fundamental, el mejoramiento de la clase trabajadora, pues como instrumento de lucha de las asociaciones profesionales obreras y ejercitando otra institución de Derecho, como lo es la huelga, haciendo cambiante, ágil, mutante el derecho legislado, obteniendo cada vez, nuevas condiciones de vida en el campo social y prestaciones económicas, salvando de esta forma el estancamiento o lentitud de la Ley Federal del Trabajo o derecho legislado, cuya modificación es cada vez un tanto difícil en virtud de la oposición de la fuerza del capital, que está representado y depositado en manos de la minoría, cuyos intereses constituyen también una fuerza superior a las necesidades y carencias de la clase trabajadora, pero por fortuna lo que la ley no ha podido conseguir; lo consigue el contrato colectivo de trabajo, pues

nuestro derecho legislado únicamente establece garantías mínimas, no así el contrato como fuente -- autónoma creadora de un nuevo derecho social que -- en cierta forma ha logrado equilibrar ambos factores de la producción, capital y trabajo.

En el desarrollo de este trabajo el contrato colectivo de trabajo lo presenciamos y lo estudiamos en función de su propia naturaleza y por lo tanto enfatizamos y afirmamos que es y constituye una FUENTE AUTÓNOMA DE LA ESTRUCTURA DEL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO como se ha llegado a concebir en esta relación el derecho colectivo del trabajo mexicano, amén de que también constituye un instrumento de lucha del presente y del futuro de la clase trabajadora que formando coaliciones o asociaciones Profesionales, a través de su fuerza sindical, impone la celebración y vigencia de los contratos colectivos cuyos beneficios, prestaciones y conquistas se extiende a todos los obreros que --- prestan sus servicios en la empresa, aunque no --- sean miembros del sindicato o asociación profesional que lo haya celebrado y ésto lo corrobora y -- así lo estipula el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, con las limitaciones que la misma señala en el artículo 184.

El Contrato Colectivo de Trabajo como ha quedado asentado en nuestro trabajo como un elemento fundamental, ha estado destinado a encontrar logros importantísimos en la lucha obrera, colaborando al desarrollo del derecho del trabajo moderno -- dentro del cual constituye una fuente autónoma con plena validez y obligatoriedad y por lo tanto lo -- conceptuamos como instrumento de lucha que nos permite en cierta aproximación equiparar las fuerzas del capital y del trabajo y se dice aproximarse, -- porque nunca podrá conquistarse una igualdad entre los trabajadores y los patronos o empresarios, ni con el propio contrato colectivo, ni con la Ley Federal del Trabajo, pues la evolución de ésta que --

es muy lenta, debido al complejo engranaje jurídico del estado, asimismo trato de demostrar que el derecho del trabajo a través del Contrato Colectivo, es eminentemente democrático-social y por lo tanto no sólo busca una igualdad sino la superación y la reivindicación de la clase laborante, exigiendo respeto a la persona del trabajador, haciendo concebir al trabajo como un derecho y un deber social, concepto que creó en su devenir el contrato colectivo y recogió la Ley Federal del Trabajo del primero de Mayo de 1970 en su artículo Tercero y por otra parte este precepto legal exige respeto para la libertad y dignidad de quien presta su trabajo y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

FE DE ERRATAS

<u>DICE</u>	<u>DEBE DECIR</u>	<u>PAGINA</u>
Ilegible	Coexistencia	Indice 2
levantado	levantado	3
Francis	Francia	4
Francis	Francia	5
acertadamente	acertadamente	6
virtud	virtud	8
reconociéndose	reconociéndose	10
finca	finca	15
Ley General del T.	Ley federal del T.	28
suprestatal	Superestatal	32
inoperante	imperante	35
indispensables	indispensables	91
ejecutó	ejercitó	92
solicitar	solicitar	93
ejercitar	ejercitar	97
como	cómo	97
(30) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo T. II, Pág. 601		98
integraba	integraba	99
<u>CAPITULO IX</u>	<u>CAPITULO V</u>	101
substancia	substancia	102
nas	las	105
toma	torna	107
substituírse	substituírse	114
en en	en el	118
convencioón	convención	118
finca	finca	118
vivente	viviente	119
inoperante	operante	120
socio	social	130

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

- 1.- De La Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A México, 1961.
- 2.- De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO - DEL TRABAJO, Segunda Edición, Editorial - Porrúa, S.A.México, 1974.
- 3.- García Maynez, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, Vigésima Tercera Edición Revisada, Editorial Porrúa, S.A. México 1974.
- 4.- Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1973.
- 5.- Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1973.
- 6.- Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, - Editorial Porrúa, S.A.México 1975, 27a. - Edición.
- 7.- Trueba Urbina, Alberto, EL NUEVO ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Editorial Porrúa, S.A. --- México 1967, 2a. Edición.
- 8.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Preparada por la Secretaría de - La Presidencia, México 1962, 3ra. Edic.
- 9.- Cavazos Flores, Baltazar. MANUAL DE APLICACION- E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL- DEL TRABAJO, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1971, 1a. Edición

- 10.- Cavazos Flores Baltazar, EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA, Y EN LA PRACTICA, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972, Primera Edición.
- 11.- Cavazos Flores, Baltazar, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, Primera Edición, Editorial Jus, S.A. México 1975.
- 12.- Clemente Betral, J. LEY FEDERAL DE TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORABLES, Editorial EsCinge S.A. México 1970. Primera Edición.
- 13.- Cabanellas Guillermo, DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES, Editores-Libreros, Bibliográfica Omega, Edición Única, Buenos Aires, Argentina 1966.
- 14.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEFINITIVO, celebrado entre Exportadora de Sal, S.A., y el Sindicato Industrial de Trabajadores, Salineros, Marineros, Maquinistas, Cargadores, Similares y Conexos de la Baja California, México 1974.