

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**LA FUNCION SOCIAL DEL CONTRATO
COLECTIVO DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ERASMO NICOLAS AGUILAR VALDES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

La presente tesis fué elaborada en el Seminario
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Bajo la dirección del Doctor ALBERTO TRUEBA URBI
NA y con el asesoramiento del Lic. J. FLORENTINO
MIRANDA HERNANDEZ.

A mis queridos padres, José Aguilar V.
y Rebeca Valdés de Aguilar, a quienes
por su cariño y dedicación, debo todo
lo que soy, y cuyo ejemplo ha sido y
será una guía en mi vida.

A mi amada esposa Aurora y
a nuestra hijita Ana Cristina

Con cariño, a mis hermanos, María
Cristina, María del Carmen, Rebe-
ca, José Abelardo, Carlos, Gerar-
do Sergio y Luis Manuel.

Al Lic. Carlos Valdés Villarreal

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO

- a) Epoca Colonial
- b) Epoca Independiente
- c) Epoca de 1857 a 1917
- d) Regulación Jurídica
- e) Su personalidad Jurí
dica y Definición.

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO

a) Epoca Colonial

En la vida colonial la asociación de los trabajadores fué materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían - en aquel entonces (1). Ya que al consumarse la conquista, los españoles se dedicaron a saquear los metales preciosos de la - Nueva España, sin fomentar una industria. A lo sumo, lo más im-
portante que fomentaron fué la minería.

La población indígena fué mantenida en la esclavitud en - la ignorancia y en la miseria. Durante la Colonia México tuvo una organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales, correspondió a la de Europa.

La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las leyes de Indias, que tanto hicieron por ele-
var el nivel de los indios. En esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre la jornada de trabajo, salario mínimo, pa-
go del salario en efectivo, y prohibición de la "Tienda de Ra-
ya". Sin embargo no tuvieron ningún efecto real, ya que el --
afán de conquistador fue enriquecerse a costa de lo que fuera,
pero debe reconocerse el interés que tuvieron los Reyes de Es-
paña para evitar la explotación inicua de los aborígenes. Es-
tas leyes fueron el antecedente inmediato de las instituciones
laborales mexicanas; sin embargo, no reconocieron la existen-
cia de la Asociación Profesional. (2).

Dice al respecto el Maestro Trueba Urbina. "Si un servi--

cio administrativo y una inspección rigurosa, encaminados a -- controlar la eficacia de las actuales leyes de trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes, con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respecto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad, limitándose al ejercicio de un culto seco y rutinario". (3)

Parte integrante del régimen fué la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las Ordenanzas de los Gremios, también sistema corporativo de la regulación del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía feudal industrial, representada por los maestros artesanos en su mayoría peninsulares, que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, criollos, mestizos, indios y negros, con el crecimiento de la población y el aumento de la competencia, debida a la -- destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringieron la admisión de nuevos miembros, alargaron los nuevos plazos para el aprendizaje y exámen de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de Maestro. Con la misma idea feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas, a -- impedir los nuevos procedimientos de producción, y la importancia de productos elaborados, declarándose una lucha entre las corporaciones artesanas y los comerciantes, siendo abolido la

galmente a fines del Siglo XVI.

Las cofradías se constituían espontáneamente, y sin ninguna presión, con ciertas formas de sociedad, que la fé mantenía unidas por el culto religioso.

Formaban parte de la cofradía todos los que intervenían - en la producción fuesen maestros, compañeros o aprendices, con una finalidad religiosa y mutualista. Todavía en nuestros días la devoción manifiesta, que los albañiles tienen por la Santa Cruz, la veneración que los comerciantes profesan a San Martín, los choferes a San Cristóbal, los músicos a Santa Cecilia, los carpinteros a San José, etc., son manifestaciones que deben tenerse en cuenta como reminiscencias de la colonia.

b) EPOCA INDEPENDIENTE

Al lograrse la Independencia de México se prohibió la esclavitud, pero la organización por corporaciones, gremios y cofradías subsistió y quedaron en vigor las diversas Ordenanzas dictadas durante la colonia. En México Independiente no se reconoció la asociación profesional porque, en verdad los obreros eran pocos y no tenían espíritu de clase.

Una serie de luchas internas que tuvo que vivir todo el pueblo mexicano durante la primera mitad del siglo XIX, fueron obstáculo para que los gobernantes se preocupasen del problema. Muy hondo era el malestar social de aquella época, muy arraigados estaban los privilegios de unos y la postración de otros; la lucha libertaria estaba preñada de justas reivindicaciones. Vago e indeterminado el pensamiento de una reforma social en el Padre Hidalgo, se afirma y resplandece en el ideario de Morelos, cerebro y luz de un México Nuevo, pero la historia impidió su realización. El plan de Iguala significó la continuación, más o menos disfrazada, de un estado de cosas por cuya desaparición habían pugnado con tanta valentía, esfuerzo y sacrificio, los hombres que nos dieron la independencia.

Para el propósito de este estudio-búsqueda de los antecedentes históricos de la asociación profesional en Méxi

revela en sus autores un estudio, no despreciable, de los sistemas políticos de nuestro siglo: pero - al mismo tiempo un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra Patria. Político novel y orador desconocido hago a la Comisión tan graves cargos, no porque neciamente pretenda ilustrarla, sino porque deseo escuchar sus luminosas contestaciones. El más grave de los cargos que hago a la Comisión es haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que ha fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra ya la espiga que alimenta, ya la seda y oro que engalanan a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: Donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo. El jornalero no sólo sacrifica el trabajo de su vida, sino que empeña a su mujer, a sus hijos y los degrada, esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios... Como esclavo nada le pertenece, ni

su familia, ni su existencia y el alimento no es -
para el hombre máquina un derecho, sino una obliga-
ción de conservarse para el servicio de los propie-
tarios".

"En diversas épocas el hombre productor, emancipán-
dose del hombre rentista siguió sometido a la ser-
vidumbre de la tierra; el feudalismo de la edad me-
dia y el de Rusia y el de tierra caliente, son ba-
stante conocidos para que sea necesario pintar sus
horrores. Logró también quebrantar el trabajador -
las cadenas que lo unían al suelo como un producto
de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del ca-
pital que, no necesitando sino breves horas de su
vida, especula hasta con sus alimentos... Antes -
el siervo era el árbol que se cultivaba para que -
produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es
la caña que se exprime y abandona. Así es que el -
grande, el verdadero problema social, es emancipar
a los jornaleros de los capitalistas". (5)

Y el 8 de Agosto de 1856, en el propio Congreso --
Constituyente, se escuchó el verbo elocuente de Ignacio L. -
Vallarta quien, al ponerse a discusión el artículo 17 del --
Proyecto de la Constitución, expresó:

"Estoy conforme con las ideas que entraña el artículo 17 que se está discutiendo; y si he pedido la palabra en contra, no es porque venga a abogar ni por la esclavitud de los trabajadores ni por la organización de los gremios que monopolizan la industria, secan la fuente de la producción y matan de hambre al artesano que pertenece a ellos... La esclavitud del trabajador no debe existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, en el amo exigente en sus pretensiones, ruín en el salario y, tal vez, despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria. El propietario abusa cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la Ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes".

"La proclamación del principio de la libertad del trabajo, llena nuestros deberes de legisladores constituyentes. No me hago la ilusión de creer que

que éso basta para curar el mal de que con justicia se queja la Comisión; pero opino que el desenvolvimiento de aquel principio, debe ser materia de una ley secundaria, y formada conforme a las doctrinas en la ciencia, será capaz de librar el trabajo de las trabas que le oprimen y que constituyen los abusos de los propietarios. El trabajo es la única propiedad del pobre que no tiene finca, ni fábrica, ni otra clase de bienes". (6)

Lo anterior demuestra que ya se conocía el problema obrero con toda magnitud, pero la Asamblea Constituyente no entendió a Ignacio Ramírez y, por otro lado, Ignacio L. Vallarta confundió el problema laboral de dar garantía social al que presta un servicio con la libertad de trabajo e industria que son garantías individuales; y todavía más: Vallarta consideró como impropio que una Constitución consagrara derechos de las clases laborantes, pues éllo debía quedar a cargo de una ley secundaria.

La clase proletaria del país, en la época posterior a la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma, aumentó. Aún que con mucha lentitud comenzó el desarrollo industrial provocado por la influencia del capital extranjero que construyó miles de kilómetros de vías férreas y dió poderoso im-

pulso a la explotación minera. No por ésto las condiciones - del asalariado fueron mejores que antes; por el contrario, - en muchos aspectos, el proletariado fué víctima de una explotación más infcua aún que la de la colonia.

Los años siguientes a la Carta de 1857, marcan el punto de partida de la formación embrionaria de la asociación profesional. El artículo noveno de ese Código Supremo dejó - la puerta abierta para la formación de los sindicatos. La -- Constitución proclamó el derecho de reunión, de libertad de - pensamiento y de palabra; pero para que las masas proletarias se reúnan y organicen precisan conciencia de clase y salones, en que verificar sus asambleas; para que expresen sus pensamientos y aspiraciones, se requieren periódicos y libros.

La necesidad social hizo brotar a la vida pública - al sindicato, sin duda alguna, la larga vida del régimen gremial, en cuyo seno vivieron aprendices, oficiales y maestros, tuvo una gran influencia en el carácter de las primeras aso--ciaciones profesionales que se formaron por una alianza espontánea e instintiva entre el proletariado y los estratos más - bajos de la burguesía.

Las Leyes de Reforma representan la abolición defini--tiva del régimen gremial en México que se había sostenido en vigor desde el virreinato. Las consecuencias de tales medidas

...son fatales para el grupo de artesanos del régimen gremial. Se observa entonces un fenómeno similar al ocurrido en Europa después de abolidas las corporaciones: la proletarización del artesano. Las Leyes de Reforma no supieron distinguir entre corporaciones religiosas (Iglesia, cofradía, ordenes monásticas, etc.) y corporaciones agrícolas e industriales (ejidos y gremios productores) que tan importante papel desempeñaban en la reducida economía de aquella época. El artículo tercero de la Ley de Desamortización del 25 de Junio de 1856 determinó el alcance y contenido del término "corporación" al expresar:

"Bajo el nombre de corporación se comprenden todas las comunidades religiosas de ambos sexos, cofradías, congregaciones, hermandades, parroquias, ayuntamientos, colegios y en general todo establecimiento o fundación que tenga el carácter de duración -- perpetua o indefinida". (7)

El artesanado del régimen gremial para subsistir tuvo que convertirse en asalariado de un incipiente capitalismo industrial de origen y con intereses extranjeros. Por lo que se refiere a la supresión de comunidades y corporaciones indígenas, el resultado no fué menos desastroso: El ejidatario desposeído -

tuvo que convertirse en peón de las haciendas semi feudales.

Las Leyes de Reforma provocaron un cambio radical en el sistema de propiedad, siendo de mencionarse el "Manifiesto del Gobierno Constitucional a la Nación" de 7 de Julio de 1859 y la Ley de Nacionalización de Bienes Eclesiásticos - del 12 de Julio del propio año, cuyos artículos quinto y sexto establecieron:

"Artículo quinto.- Se suprimen en toda la República las órdenes de los religiosos que existen, cualquiera que sea la denominación o advocación con que se hayan erigido, así como también todas las archicofradías, cofradías, congregaciones o hermandades -- anexas a las comunidades religiosas, a las catedrales, parroquias o cualquiera otras iglesias".

"Artículo sexto.- Queda prohibida la fundación o -- erección de nuevos conventos de regulares; de archicofradías, cofradías, congregaciones o hermandades religiosas, sea cual fuere la forma o denominación que quiera dárseles igualmente queda prohibido el - uso de los hábitos o trajes de las órdenes suprimidas". (8)

Estos preceptos terminaron con el funcionamiento de corporaciones, vestigios de gremios, cofradías, archicofra--

Las hermandades religiosas, etc.

La actividad inmediata de la clase obrera para remediar sus condiciones económicas fué organizar sociedades particulares de socorro mutuo, que es la forma primaria que adoptaron los trabajadores a mediados del siglo pasado, después al irrumpir el capitalismo en el país, la clase asalariada planteó el cooperativismo como la forma definitiva de satisfacer sus problemas vitales.

La primera organización mutualista que se conoce es la "Sociedad de Socorros Mutuos", nacida el 5 de Junio de 1853. (9)

En 1864 se forma la "Fraternidad de Sastres", en 1867 se integra la "Sociedad de Artesanos y Arquitectos" y la "Sociedad Artística Industrial", con fines también mutualistas. (10)

En la segunda mitad del siglo pasado, con la inversión de capitales extranjeros, principalmente americanos, empezó el desarrollo de la industria; se incrementaron las vías de comunicación, ferrocarriles, telégrafos y la industria textil movida por electricidad. Al mismo tiempo empieza la desintegración del artesanado que se vió impotente para competir con la producción mecanizada. De este modo, hacia 1870, se consolida el capitalismo y se opera su conversión de artesanado en proletariado. Por eso es que en la séptima década -

de la centuria pasada, al cimentarse la producción capitalista, la pequeña burguesía constituida por el artesanado, se une a las masas asalariadas para defenderse del capital.

Luis Chávez Orozco caracteriza así los objetivos del movimiento obrero mexicano en sus albores: "La lucha de la pequeña burguesía puesta a la cabeza de las masas proletarias persiguió dos objetivos Primero, defenderse a si misma; y segundo, defender a su aliado, para debilitar al adversario de ambas.

El primer objetivo se pretendía lograr mediante la organización mutualista y la cooperativa. El segundo, por el fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo, por la conquista del derecho de huelga y por la amenaza de la revolución social". (11)

El auge del mutualismo, primer paso del movimiento obrero, no duró mucho tiempo: Por una parte era completamente insuficiente hasta para las propias necesidades mutualistas, ya que gravitaba sobre los exiguos salarios de los obreros, - las enfermedades y riesgos profesionales de los mismos, y por otra parte, empezaron a conocerse en México nuevas ideas sobre el problema social entre ellas el Manifiesto Comunista de Carlos Marx. La organización de los trabajadores hubo de seguir rumbos distintos.

El segundo paso del movimiento obrero lo representa la tendencia cooperativista que el artesanado tomó como bandera para hacer frente al capital. El zapatero Fortino Diosdado, en 1876, reconoció que "Las sociedades mutualistas, más tarde o más temprano, tendrán que adoptar el sistema cooperativo, por que el mutualismo los libra del hospital, y el cooperativismo los salva de la miseria, y lo que es más, de la garra venenosa del hombre y de la codicia del capital, que -- hoy, más que nunca es el mayor y más encarnizado enemigo del trabajo". (12)

Inspirado en estas ideas nació el Círculo de Obreros de México, el día 16 de Septiembre de 1872 con el que se inició una lucha definida por el Derecho del Trabajo. El cooperativismo, que fué su bandera inicial, fue substituido lentamente por un programa más amplio y con objetivos más concretos. Constituyó la primera central obrera de la historia del movimiento sindical en el país. Su obra está representada por la celebración del Primer Congreso Obrero en 1876, pero ya antes, en 1874 había dado un paso definitivo con la formulación del Reglamento General para regir el orden del trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México, formado y aprobado por todos sus representantes el 20 de Noviembre del año citado.

En efecto: El 15 de Marzo de 1876, el Círculo de Obreros convocó a los trabajadores y a sus agrupaciones en todo el país al Primer Congreso Obrero Permanente que se reunió en la Ciudad de México el 17 de abril del mismo año; el manifiesto que a la nación lanzó el Congreso fijó la posición de los trabajadores que demandaban el establecimiento de instituciones protectoras.

El punto quinto, del manifiesto sugiere la creación de una Procuraduría del trabajo, que vele por el estricto cumplimiento de los contratos de trabajo; el punto sexto exige la implantación del salario mínimo y el octavo la variación del monto del jornal cuando las necesidades del obrero lo reclaman, pues así como los capitalistas alteran el valor de sus mercancías en los casos que lo juzgan conveniente, también el obrero tiene el derecho de hacer subir el precio de su trabajo, hasta conseguir llenar con él sus necesidades particulares y sociales.

El propio manifiesto, en otro lugar, decía:

"El congreso dedicará una atención preferente al asunto de las huelgas; se ocupará, hasta donde sea posible, de mejorar la condición de la mujer obrero y procurará que su claro y conciso programa sea bien desarrollado y explicado en la Constitución; -

pero para expedir ese Código necesita el apoyo de todas las asociaciones y de todas las clases trabajadoras que aún no se organizan en sociedades especiales. Por lo que queda expuesto el Congreso desea que desde hoy se le reconozca como Centro de la Gran Confederación de las clases trabajadoras y que todas las sociedades se entiendan y relacionen con él para tener el prestigio y la fuerza de unión, única con que podemos salvarnos". (13)

La falta de madurez en la clase directora de los obreros y la política hostil del régimen porfirista hizo que el Congreso Obrero Permanente se disolviera en 1880. A partir de entonces el movimiento obrero, que comenzaba a organizarse, entra en decadencia.

Sin embargo, en los años posteriores a 1880 la propaganda de las ideas antiliberales y anti-individualistas tuvo una marcada influencia en los propósitos de las primeras asociaciones profesionales de trabajadores. No sólo era ya la búsqueda de mejores salarios, de mejores condiciones y de mejor trato: Además de las demandas de carácter económico, se había llegado al convencimiento de que era urgente un cambio radical en las estructuras de la sociedad. En este orden de cosas, era indudable que la lucha de clases se perfi-

laba ardua y sin cuartel.

En mayo de 1877 los obreros de la fábrica, la Fa-
ma Montañesa de Tlalpan, hicieron a la empresa un emplazamien-
to de huelga. Al mismo tiempo se dirigieron a la Secretaría
de Gobernación, pidiendo se formulara un reglamento interior
de trabajo que contuviese la jornada de doce horas, la supre-
sión del trabajo nocturno y del pago con vales o mercancías,
de los castigos arbitrarios de los patrones y el estableci-
miento de un servicio médico gratuito y medicinas para las -
enfermedades contraídas en el trabajo.

La Secretaría se negó a tomar cartas en el asunto,
aduciendo que, "no está en las facultades de la autoridad ad-
ministrativa imponer condiciones a los propietarios y obre-
ros" (14).

En las últimas dos décadas del siglo XIX, la masa
obrero se constituyó por los trabajadores de las fábricas y
por los artesanos arruinados. Siendo insuficiente el incre-
mento industrial para absorber el volúmen excesivo de la ma-
no de obra, necesariamente se operaba la ley de la oferta y
la demanda, que aprovechó el capitalista para obligar a los
trabajadores a aceptar salarios de hambre. Un ejemplo de la
injusticia es el caso de la fábrica Hércules en el Estado de

Querétaro.

Corresponde a los ferrocarrileros y a los trabajadores de la industria textil, el mérito indiscutible de haber formado y sostenido sus respectivas asociaciones profesionales en medio de un clima completamente adverso. Los empleados de las empresas ferroviarias, tuvieron un ejemplo vivo de los beneficios que obtenía el asalariado, de la organización de sus compañeros de oficio yanquis que, agremiados a fuertes sindicatos norteamericanos, gozaban de mejor salario, horarios más reducidos y muchas prestaciones más, que colocaban al obrero norteamericano en condiciones envidiables respecto al trabajador nacional.

Los ferrocarrileros mexicanos lucharon porque se les equiparara al trabajador yanqui, y con este motivo, nacieron multitud de agrupaciones en los principales centros ferroviarios de la República, como la Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos, de Laredo, Tamps., en 1887, que se extendió en casi todos los puntos de la ruta México-Laredo; la Hermandad de Ferrocarrileros fundada en Monterrey, N. L., en 1898 y la Unión de Mecánicos en Puebla en el mismo año. En 1900 nacieron la Unión de Calderos en Aguascalientes y la Fraternidad de Trenistas en la Ciudad de México. (15)

La actitud del General Porfirio Díaz no fue siempre la misma: Primero disimulado y hasta benévolo con el na-

ciente movimiento obrero, rectificó, años más tarde, su política económica por completo, y desató una persecución implacable contra la prensa y contra las ideas socialistas. Las asociaciones profesionales obreras fueron ahogadas. La disposición contenida en el artículo 925 del Código Penal se aplicó con rigor a todo intento de lucha obrera por obtener aún pacíficamente, condiciones favorables de trabajo y mejores salarios. El régimen porfirista se había ligado, indisolublemente a los capitalistas.

Suprimidos los periódicos obreristas, perseguidos y amenazados constantemente los dirigentes de los trabajadores por una policía a sueldo de las empresas, todo intento de organización tenía que fracasar. El movimiento obrero, que se había iniciado bajo los mejores auspicios quedó como un simple esfuerzo esterilizado. Sin embargo, no todo se había perdido; la clase obrera llevó latente la conciencia de su problema y los caminos para resolverlo.

El régimen del General Díaz por los años 1900, motivó que México fuese abierto a los capitales extranjeros, que encontraron el medio propicio para desarrollarse. Por esta razón, durante la primera década del siglo XX las principales industrias estaban en manos de norteamericanos, ingleses, franceses, holandeses, alemanes y españoles, quienes

en complicidad con la autoridad de la dictadura, cometieron iniquidades en perjuicio de la clase laborante mexicana.

Por otro lado, la clase trabajadora del país careció, por sus características, de una doctrina sindical, para guiar sus aspiraciones y sus conquistas. Fue más que nada, impulso innato que todo hombre tiene para mejorar su nivel de vida. No obstante, debe aceptarse que el único ideólogo de la clase obrera en el México de entonces, fué Ricardo Flores Magón quien, en un principio, infuido por la doctrina --anarco-sindicalista y más tarde por las ideas socialistas, luchó dentro del Partido Anticlerical y junto a los liberales de San Luis Potosí.

En 1900, mediante un manifiesto, invita al pueblo a unirse para exigir el cumplimiento de las Leyes de Reforma y evitar la dominación clerical. Escritor, orador y político, encausa su lucha en contra de Porfirio Díaz a través del periódico "Regeneración", lo que le costó constantes persecuciones; en 1902 dirige el periódico "El Ahuizote" contra el dictador; en San Luis Missouri, E.U.A., organiza el Partido Liberal, y desde el destierro dirige la huelga de Cananea en 1906.

Por 1905 era muy dura la condición de los obreros de la industria textil de Puebla: Jornada de 15 horas, empleo de niños de seis años en el trabajo, salario fijado libremente

por el empresario, poderes omnímodos de los capitalistas, -- "tiendas de raya", etc., condiciones éstas que privaban en todo el país, en las que el trato vejatorio a los obreros y los exiguos salarios, imperaban contra la riqueza y despotismo de los propietarios.

Al principiar el año de 1906 los obreros de Orizaba, Ver., funda la Sociedad Mutualista del Ahorro y el Primero de Junio del propio año los hermanos Enrique y Ricardo -- Flores Magón y Manuel Avila explican a los trabajadores, en un manifiesto, que la unión de los obreros debe seguir un -- curso distinto del mutualismo. Es entonces cuando José Neyra y Porfirio Menezes fundan el Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba. (16)

EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

El primero de Julio de 1906 se publicó el Programa del Partido Liberal Mexicano, segunda campanada que anunciaba la caída del dictador Porfirio Díaz, el programa fue suscrito por Ricardo Flores Magón como Presidente; Juan Sarabia como Vicepresidente; Antonio I. Villarreal, Secretario; Enrique Flores Magón, Tesorero; Prof. Librado Rivera primer vo--

cal; Manuel Sarabia, segundo vocal y Rosalío Bustamante, tercer vocal dentro del partido destacaron, entre otros; Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra, Carlos Guerra, Plácido Ríos, Lázaro Gutiérrez, Enrique Bermudez y otros que activamente tomaron parte en la huelga de Cananea.

El Programa contiene una exposición que, para fines de este estudio, se transcribe parcialmente.

"El trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que presta sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas, por un jornal de unos centavos. El capitalista soberano impone, sin apelación, las condiciones de trabajo que siempre son desastrosas para el obrero, y, éste, tiene que aceptarlas por dos razones: Porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque, si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo; así es cómo el trabajador mexicano aceptaba labores de doce o más horas diarias, por salarios menores de setenta y cinco centavos, - teniendo que tolerar que los patrones le descuenten de su infeliz jornal diversas cantidades para Médi-

co, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se les imponen".

"En más deplorable situación que el trabajador industrial se encuentra el jornalero de campo, verdadero siervo de los modernos señores feudales. Como los amos han tenido el cuidado de echar sobre sus peones una deuda más o menos nebulosa, recogen lo que gozan esos desdichados algo de maíz y frijol y alguna que otra cosa que les sirva de alimento. De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada gana; desempeña rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo más estrictamente preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es injusto, es inhumano y reclama un eficaz correctivo".

"El trabajador no es, ni debe ser en las sociedades una bestia macilenta condenada a trabajar hasta el agotamiento sin recompensa alguna; el trabajador fabrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos; es el productor de todas las riquezas y debe tener los medios para disfrutar de todo aquéllo que los demás disfrutan. Una labor máxima de ocho horas y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria; para que la fatiga no le agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción des

pués de su trabajo".

"Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los -- abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y poner lo en condiciones de luchar contra el capital, sin que su po sición sea en absoluto desventajosa. Si se dejara al obrero en las condiciones en que hoy está, difícilmente lograría me jorar, pues la negra miseria en que vive continuará obligán- dolo a aceptar todas las condiciones del explotador. En cam bio garantizándole menos horas de trabajo y un salario supe- rior al que hoy gana la generalidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de - unirse y organizarse y fortalecerse, para arrancar al capital nuevas y mejores concesiones". (17)

Sin embargo, aunque Ricardo Flores Magón fue un deg tacado líder político el Programa no había fecundado en la -- conciencia proletaria por su falta de madurez y porque no exis tían las condiciones propias para que élla misma forjara un -- programa social. El partido liberal mexicano dió una orienta- ción anarco-sindicalista a un grueso sector del movimiento en 1912. Ricardo Flores Magón fue muerto la noche del 20 de No-- viembre de 1922, en la prisión de Leaveworth, E.U.A., bajo las manos asesinas del carcelero de nombre Leonard y apodado "El - Toro", después de que en su vida había sufrido nueve prisiones (18).

En virtud del movimiento social de 1910 se derrumbó el régimen porfirista, lo que dió ocasión para que el movimiento obrero tomara parte activa en la formación de la nueva sociedad. Los años inmediatos a la caída del General Díaz son de gran efervescencia en el medio obrero que hizo un gran esfuerzo por organizarse.

En el año de 1911 apareció la Confederación Nacional de Artes Gráficas, que tuvo considerable influencia en el desarrollo del movimiento sindical en todo el país. Bajo su patrocinio se publicaron los periódicos "El Radical y el Socialista" que contribuyeron al incremento de la organización de los trabajadores bajo la idea sindicalista.

Producto de esa actividad fueron varias ligas de resistencia en el Distrito Federal: La Unión Minera Mexicana en los Estados del norte de la República, la Confederación del Trabajo en Torreón, Coah., el extraordinario auge del sindicalismo, en los Estados de Veracruz y Tamaulipas, el Gremio de Alijadores de Tampico y La Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, con sede en Veracruz.

Todas fueron poderosas organizaciones que desempeñaron intensa actividad revolucionaria e imprimieron tendencias de reivindicación social en las leyes de sus respectivos Estados. (19)

La Casa del Obrero Mundial.

El establecimiento de la Casa del Obrero Mundial - fué un acontecimiento de singular importancia dentro de la - historia del movimiento obrero mexicano. Nació la institu--- ción el año de 1912, y sus fundadores fueron con notados di- rgentes obreros; la idea partió de los líderes anarquistas españoles Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se -- agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz So- to y Gama, Luis Araiza, Rafael Quintero, Manuel M. Diéguez, Rafael Pérez Taylor, Diego Arenas, Jovita Estrada, Jacinto - Huitrón, Rodolfo Aguirre, etc.

El propósito de sus fundadores fué el de crear un órgano orientador de la masa obrera que comenzaba a sindica lizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verda- dera escuela, que otorgara un programa de ideas y métodos -- perfectamente definidos y sistemáticos y a la vez, unificar con los mismos objetivos al movimiento obrero. Las ideas no eran muy claras al principio; había individuos de todas las tendencias: sindicalistas, anarquistas, socialistas recalci- trantes y moderados y nacionalistas.

El programa originario fué, pues radicalmente sin- dicalista: "Afirmación de la lucha de clases; organización - del proletariado en asociaciones profesionales, éstas en fe- deraciones las que, a su vez, integran las confederaciones -

nacionales, cuya suma y unidad constituyen una frente de gigantescas proporciones en el mundo entero; los métodos de lucha son industriales y no políticos; los principales métodos industriales que se predicaron fueron la huelga general, el sabotaje, el boycott y el label. El boycott en sus variadas formas y el label, que muestra que el trabajo ha sido hecho bajo las condiciones implantadas por los sindicatos obreros, debían ser, conforme al programa de la Casa del Obrero Mundial, armas poderosas para la lucha. Pero los métodos más importantes eran el sabotaje y la huelga. El sabotaje consistía en hacer un trabajo deficiente y estropear las máquinas y el trabajo ya acabado, método usado cuando la huelga era indeseable o imposible". (20)

Los sindicalistas de la Casa del Obrero Mundial querían emplear la huelga no para obtener determinadas mejoras y reformas parciales que los patrones pudieran conceder, sino para destruir todo el sistema de patronos y ganar la emancipación completa del trabajador; a esto conducía la huelga general, o sea, el paro completo del trabajo por todos los obreros con objeto de paralizar al capitalismo. Con esta plataforma de principios la Casa del Obrero Mundial inició una magna tarea de proselitismo; fué febril la actividad de sus órganos de prensa "Acción" en Guadalajara y "Ariete"

en la Ciudad de México y las sesiones, conferencias y asambleas eran casi a diario, pronto contó con sucursales en algunas ciudades como Pachuca, Jalapa y Veracruz, y el movimiento obrero se encausó casi en su totalidad, siguiendo aquellas ideas.

Victoriano Huerta, el usurpador que tomó las riendas del poder después del asesinato de Don Francisco I. Madero y Pino Suárez, fué un acérrimo enemigo de la Casa del Obrero Mundial. El 27 de mayo de 1914 el gobierno huertista la suprimió, aprehendió a varios de sus líderes y quedó proscrita hasta el triunfo de la revolución constitucionalista.

Bajo el gobierno de Venustiano Carranza se reorganiza la Casa: sin duda el hecho más importante de aquella época de su vida, es la celebración del pacto de los obreros con -- las fuerzas armadas de la revolución constitucionalista. El 17 de febrero de 1915 se publicó el Pacto precedido de un manifiesto cuyos puntos más importantes, son:

"Compañeros: Todos sabéis cuál ha sido el programa de lucha de la Casa del Obrero Mundial hasta el día 10 del presente en que, reunidos sesenta y seis de sus miembros y tras de discusión amplia y mediata, acordaron suspender la organización gremial sindicalista y entrar en distinta fase de actividad, en --

vista de la necesidad apremiante de impulsar e intensificar la revolución que más se acerca a sus ideales y aspiraciones unánimes de mejoramiento económico y social que ha servido de orientación a las agrupaciones de resistencia contra la opresión del capitalismo que se han instituido en diferentes poblaciones de la República.

Siempre condenamos la participación de los obreros en los movimientos armados, por la dolorosa experiencia de muchos años de fracasos. Se nos presenta la oportunidad de arrojar el guante a nuestros verdugos infames, colaborando de hecho y de palabra al lado de la revolución que no ha transigido con sus maquinaciones y ha sabido castigarlos, reivindicando así los vulnerados derechos de la multitud eternamente sacrificada La Casa del Obrero Mundial, reclama la cooperación de todos sus hermanos para salvar los intereses de la comunidad obrera". (21)

Por ser de sumo interés para el movimiento obrero de México, se transcribe el Pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, que consta de ocho cláusulas:

"Primera.- El gobierno constitucionalista reitera su resolución expresada por Decreto de 4 de Diciembre del año pró

ximo pasado, de mejorar por medio de leyes apropiadas, la --
condición de los trabajadores expidiendo durante la lucha, -
todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella re-
solución.

"Segunda.- Los obreros de la Casa del Obrero Mun--
dial con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Cong
titucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a
las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamien
to de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de
colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo
de la Revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las -
poblaciones que están en poder del Gobierno Constitucionali
ta, ya para combatir la reacción.

"Tercera.- Para llevar a cabo las disposiciones --
contenidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Cong
titucionalista atenderá, con la solicitud que hasta hoy ha -
empleado, las justas reclamaciones de los obreros en los con
flictos que puedan suscitarse entre ellos y los patronos, co
mo consecuencia del contrato de trabajo".

"Cuarta.- En las poblaciones ocupadas por el Ejér-
cito Constitucionalista, y, a fin de que éste quede espedito
para atender las necesidades de la campaña, los obreros se -
organizarán de acuerdo con el Comandante Militar de cada pla
za, para el resguardo de la misma y la conservación del or--

den".

"En caso de desocupación de poblaciones, el Gobierno Constitucionalista, por medio del Comandante Militar respectivo, avisará a los obreros su resolución, proporcionándoles toda clase de facilidades para que se reconcentren en los lugares ocupados por las fuerzas constitucionalistas".

"El Gobierno Constitucionalista, en los casos de re concentración, auxiliará a los obreros, ya sea como remuneración de los trabajos que ejecuten, ya a título de ayuda solidaria, mientras no se les proporcione trabajo, con objeto de que puedan atender las principales necesidades de subsistencia".

"Quinta.- Los Obreros de la Casa del Obrero Mundial formarán listas en cada una de las poblaciones en que se encuentren organizados y desde luego en la Ciudad de México, incluyendo en ellas los nombres de todos los compañeros que protesten cumplir con lo que dispone la cláusula segunda. Las listas serán enviadas inmediatamente que estén concluidas, a la Primera Jefatura del Ejército Constitucionalista, a fin de que éste tenga conocimiento del número de obreros que estén dispuestos a tomar las armas".

"Sexta.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los trabajadores de la República y del obrero mundial hacia -

la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los --
trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolu---
ción, ya que ésta hará efectiva, para las clases trabajado--
ras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupa--
ciones".

"Septima.- Los obreros establecerán centros y comi--
tés revolucionarios en todos los lugares que juzguen conve--
niente hacerlo. Los comités, además de la labor de propa--
ganda, velarán por la organización de las agrupaciones obre--
ras y por su colaboración en favor de la causa constituciona--
lista".

"Octava.- Los obreros que tomen las armas en el --
ejército Constitucionalista y las obreras que presten servi--
cios de atención o curación de heridos y otras semejantes,
ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regi--
mientos, brigadas o divisiones, todos tendrán la denomina---
ción de "rojos".

"Constitución y Reformas.- Salud y Revolución So--
cial". H. Veracruz, 17 de febrero de 1915. (22)

Firmaron el Pacto Rafael Zubarán Capmany, Secreta--
rio de Gobernación del gabinete de Don Venustiano Carranza y
en representación de la Casa del Obrero Mundial; Rafael Quin--
tero, Carlos M. Rincón, Rosendo Salazar, Juan Tudó, Gonzalo
García, Rodolfo Aguirre, Roberto Valdéz y Celestino Gasca.

La Casa del Obrero Mundial, a raíz del Pacto anterior participó activamente en la lucha preconstitucionalista; sin embargo, al triunfo del Carrancismo los "batallones rojos" fueron disueltos en 1916 y el gobierno de Carranza desató una persecución inexplicable al movimiento sindicalista. Los periódicos "Acción" y "Ariete" fueron suprimidos.

El movimiento obrero nacional, su organización y su ideología sindicalista descansó durante la etapa post-revolucionaria, en la Casa del Obrero Mundial, misma que sepultó al mutualismo y cooperativismo y enarboló el anarco-sindicalismo. Ella es antorcha que aún vierte resplandores sobre la inmensa multitud de desheredados sindicales. Nada opaca el brillo de esta institución creadora de normas y directrices para el movimiento obrero de México.

La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal convocó en marzo de 1916 al Primer Gran Congreso Nacional Obrero, que tuvo verificación en Veracruz y de cuyo seno brotó a la vida pública la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. Las tendencias de la organización se encuentra en su declaración de principios que expresan:

"La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana acepta como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para -

el movimiento proletario la socialización de los medios de producción. Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista empleará exclusivamente a un Gobierno o a un Partido o a persona que aspire al Poder Gobernativo. A fin de garantizar la absoluta independencia de la Confederación, cesará de pertenecer a ella todo miembro que acepte encargo público de carácter administrativo. En el seno de la Confederación se administrará a toda clase de trabajadores". (23)

Durante el período preconstitucionalista la carestía de la vida, fue alarmante por la elevación de los precios de los artículos de primera necesidad, se convirtió en causa de la huelga del 27 de mayo de 1916, de la Federación de Sindicatos. Al respecto, el comandante de las fuerzas de la capital, declaró que no admitiría la interrupción de los servicios y prometió mejorar las condiciones de vida del pueblo; pero al no haberse cumplido, el 31 de julio del propio año, estalló el movimiento en el que participaron como 86,000 trabajadores que fueron reprimidos para que retornaran a su trabajo. Los locales de la Casa del Obrero Mundial, del Sindicato de Electricistas y de la Unión de Empleados de Restaurantes fueron ocupados por las tropas por órdenes de Don Venustiano Carranza; se arrestó al Comité de Huelga y se aplicó aquel decreto que impuso la pena de muerte por instigar el abandono al trabajo, por participar en asambleas que intenta

ran declarar una huelga y se autorizó a los Jefes militares para que intervinieran en estos casos.

Este decreto dió como resultado que algunos dirigentes, fueran procesados por un tribunal militar, acusados de motines y de traición a la patria, aunque después fueron absueltos, a excepción de Ernesto Velazco que, condenado a la pena de muerte, por instrucción de Carranza le fué conmutada por la de prisión perpetua. Esta conducta del Jefe del Ejército Constitucionalista produjo desconfianza en el proletariado porque demostraba una parcialidad indiscutible en favor de la burguesía.

Esta huelga nada tenía de extraordinario; todo lo contrario: Se originó en una extrema miseria económica y de la urgencia de ponerle remedio. El régimen preconstitucional estimó político el caso, lo ligó con la cuestión internacional y adujo poseer pruebas de la actividad antipatriótica de los obreros; de allí que pusiera en vigor la Ley de 25 de enero de 1862, haciendo de la huelga un delito punible. (24)

d) REGULACION JURIDICA

El proyecto de ley presentado en la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión el 28 de mayo de 1913, por el re

presentante Moreno Arriaga y la diputación de Colima. En las consideraciones preliminares al proyecto de ley se afirmó:

"A consecuencia de la gran transformación que la industria ha sufrido en el siglo XX, la situación del obrero es más difícil y angustiosa que nunca; la ilimitada libertad de trabajo, libertad que deja sólo e indefenso al obrero a merced del capital y expuesto y abandonado a todos los excesos de la libre competencia, y la supresión de toda organización corporativa en que aquel pudiese hallar alguna ayuda, colocan frente a frente al poderoso capitalista y al obrero desvalido en condiciones que hacen patente cada día más la amarga verdad del pensamiento de Lacordaire: "en los conflictos entre el débil y el fuerte la libertad sólo sirve para oprimir".

El proyecto de ley constaba de doce artículos el 1º y el 3º expresaron:

"Artículo Primero.- Las uniones profesionales gozarán de entidad jurídica, sin más limitaciones que las que fija la presente ley, no obstante cualquiera disposición en contrario de la legislación actual".

"Artículo Tercero.- Los objetivos principales de las uniones profesionales es el estudio, defensa y promoción de los intereses profesionales en general". (25)

El proyecto fué un intento débil pero loable, para encausar dentro de la ley al movimiento sindical y su reconocimiento legal.

El proyecto de mayor relevancia fué el que formuló el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobernación, fechado el 12 de abril de 1915, de la que fue - Ministro el Licenciado Rafael Zubarán Capmany. Recibió el nombre de "Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo" mismo - que estableció, en una de sus disposiciones, que la asociación profesional debía registrarse en el Ayuntamiento correspondiente, sin ninguna formalidad, salvo que se celebrara por escrito. (26)

El Programa de Reformas Político-Sociales de la Revolución, aprobado por la Soberana Convención Revolucionaria celebrada en Jojutla, Estado de Morelos, el 18 de abril de 1916, reconoció la existencia de la asociación profesional al expresar en su artículo séptimo:

"Reconocer la personalidad jurídica de las uniones y sociedades de obreros, para que los empresarios, capitalistas o patrones tengan que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores y - no con el operario aislado e indefenso". (27)

La ley que creó el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje en Yucatán, expedida el 14 de mayo de 1915,

por el General Salvador Alvarado, Gobernador del Estado. En esta ley la sindicalización fue obligatoria y se establecieron privilegios para los sindicalizados respecto de los que no lo estuvieran. Conforme a élla, las asociaciones profesionales podían celebrar contratos colectivos de trabajo y fijar las condiciones de prestación de los servicios.

La Ley de Agustín Millán, Gobernador Provisional del Estado de Veracruz, de 6 de octubre de 1915, fué la primera legislación sobre asociaciones profesionales, señala la preocupación de los gobernantes de reconocer a la asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores, mediante la cual no solo se les reconoció personalidad, sino que se les facultó para fijar las condiciones de trabajo; también el derecho de obtener un registro de las Juntas de Administración Civil. En esta ley la sindicalización fué voluntaria para los trabajadores y obligatoria para las asociaciones. Los sindicatos a su vez, podían formar federaciones. Además estableció una serie de penas para el patrón -- que se negase a tratar con un sindicato. (28)

En sus consideraciones decía esta Ley:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de

su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr ésto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la Revolución. Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas".

La propia ley, en sus artículos 1ª, 2ª y 3ª, contenía un conjunto de definiciones que expresan:

"Artículo Primero.- Llámase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades".

"Artículo Segundo.- Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados podrán ser constituidas libremente conforme al artículo noveno de la Constitución Mexicana". (se refería a la Constitución del 57).

"Artículo Tercero.- Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular -

sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios pueden perseguir legalmente por su mutua protección y asistencia". (29)

Las anteriores definiciones muestran que no se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional: El artículo 1º, no hizo sino reproducir la definición que de asociación proporcionaba el derecho civil y únicamente el artículo 2º, dió una amplia definición del sindicato. El 4º, completó las definiciones anteriores al establecer -- que "los sindicatos son el intermediario entre los obreros y los capitalistas". El 5º, impuso a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, -- debiendo indicar sus recursos, el uso que de ellos debía hacerse, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

El artículo sexto, autorizó la formación de federaciones de sindicatos; en el artículo 8º, se confirió personalidad jurídica a las asociaciones profesionales, limitando, al igual que lo hace la Ley Federal del Trabajo, su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para

sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales; en el 9º, se regularizó lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo. En este mismo precepto también se estableció que el patrono que se negare a tratar con un sindicato pagaría una multa de cincuenta a doscientos pesos y el doble en caso de reincidencia. En el artículo 11º, se dispuso que los sindicatos no podrían rehusarse a admitir en su seno, como socios, a los individuos de la misma profesión u oficio que lo solicitaren, salvo que para éllo tuvieran una causa justificada. (30)

Al promulgarse esta ley de Agustín Millán funcionaban ya numerosos sindicatos; de tal manera que, en el fondo, no se hizo sino legalizar la situación. Aspecto interesante de la ley es que trata de lo que hoy se llama "Sindicato Gremial", lo que explica, en gran parte, la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que han tenido verificativo en Veracruz.

La Ley del Trabajo del 11 de Diciembre de 1915 promulgada por el Gobernador de Yucatán, General Salvador Alvarado, cuya obra legislativa es uno de los más importantes ensayos de la Revolución Constitucionalista para resolver en forma integral el problema social de dicha Entidad Federativa.

Esta ley comprendió capítulos que se referían a:

- 1.- La naturaleza de la legislación del trabajo.
- 2.- Las autoridades del trabajo.
- 3.- La organización de las clases.
- 4.- Los convenios industriales.
- 5.- La huelga y el paro.
- 6.- Las Bases fundamentales del trabajo.

Para la realización de los propósitos de la ley -- era indispensable la unión de los trabajadores, ya que reconoció la existencia de la asociación profesional y procuró, por todos los medios, contribuir a su desarrollo, inclusive, privando de una parte de sus beneficios a los obreros que se negaran a asociarse. Su artículo 21 trató de uniones industriales y no existía sino un solo tipo de asociación profesional que, para integrarse, necesitaba de la concurrencia de diez obreros de la misma industria y del mismo distrito industrial; parece ser que la asociación profesional reconocida era lo que hoy llamamos sindicato industrial, solo que eran necesariamente regionales.

Las uniones industriales podían a su vez reunirse en federaciones industriales. Las uniones y federaciones --- eran independientes y libres frente al Estado, sin embargo, para gozar de personalidad ante las autoridades del trabajo

necesitaban registrarse ante las Juntas de Conciliación. La sindicalización era prácticamente obligatoria, pues sólo las uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir, en demanda de un fallo, a las autoridades del trabajo. (31)

La Ley del trabajo del Estado de Coahuila, promulgada el 27 de octubre de 1916, por el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, reprodujo íntegramente el Proyecto del Lic. Rafael Zubarán Company, Secretario de Gobernación, fechado el 12 de 1915 al que ya se hizo referencia. Al igual que éste, la ley reglamentó la asociación profesional y agregó tres capítulos sobre participación de utilidades, conciliación y arbitraje, accidentes de trabajo. (32)

d) SU PERSONALIDAD JURIDICA Y DEFINICION

La Constitución Política de 1917 reconoció y reglamentó la asociación profesional al expresar en la fracción XVI, del artículo 123:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formado sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

En esta fracción se consagró, como garantía social el derecho de asociación profesional tanto para obreros como para patrones en defensa de sus respectivos intereses. Por primera vez en la historia del Derecho Constitucional se incluyó en el texto de una Constitución un principio de esa naturaleza, contrariando la doctrina aceptada de que las constituciones sólo deberían constar de una parte dogmática referida a los derechos individuales frente al Estado y otra orgánica relativa a los lineamientos de la estructura del Estado.

Con las Constituciones de México en 1917 y de Alemania en 1919 promulgada en Weimar, el derecho constitucional dió un viraje radical y las constituciones dejaron de ser documentos de carácter jurídico formal para acercarse más a la realidad social, política y económica de los hombres y de los pueblos. (33)

CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Generalidades.
- b) Diversas Denominaciones.
- c) Antecedentes y Evolución del Contrato Colectivo.
- d) Definición.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

a) Generalidades

En el capítulo anterior estudiamos las causas y motivos que dieron origen al nacimiento de la asociación profesional, posteriormente a este hecho aparece el contrato colectivo; así mismo quedó perfectamente claro que se debió, - entre otras cosas, al desarrollo de las nuevas formas de producción económicas que sustituyeron al artesano y a la corporación por el obrero asalariado. La fábrica, el desarrollo de la Revolución Industrial, propició la concentración masiva de la clase proletaria que, a su vez, dió nacimiento a la conciencia de clase. También el pensamiento individualista que orientó al Estado en el sentido de considerar como un atentado a la libertad del hombre cualquier limitación a su actividad, pero al que se opuso el esfuerzo del movimiento obrero organizado, dando por resultado la creación de nuevas formas sociales de existencia, no sólo desde el punto de vista de la aparición de las clases sociales, sino también de las normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, y entre éstas, a la contratación colectiva.

Los autores han considerado al contrato colectivo de trabajo la institución Central del Derecho Colectivo del

Trabajo; como la finalidad suprema del mismo. Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386 lo define como "un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Sentado ya que la finalidad del sindicato es precisamente el mejoramiento estudio y defensa de sus respectivos intereses, es decir que, tiene por objeto luchar -- por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, puede afirmarse que esto se logra al través del contrato colectivo del trabajo.

Podemos resumir que el contrato colectivo de trabajo surge como una necesidad económica, sociológica y jurídica, debido, en primer lugar, a la falsa posición de los trabajadores en el contrato individual de trabajo, al abstencionismo del Estado así como su protección al capital. En efecto, para que haya contrato individual de trabajo, se requiere una concurrencia de voluntades y mediante ella establecer las condiciones bajo las cuales deba desarrollarse el trabajo, pero en la realidad no sucedía así; ya que el patrón imponía siempre su voluntad, dando por resultado que el trabajador siempre aceptara las condiciones del industrial,

ya que su único patrimonio era su trabajo y el salario que obtenía, aunado al abastecionismo del Estado y la protección -- del capital, el trabajador se vió obligado a vender sus energías por el menor salario. Pero al aparecer el contrato colectivo, sustituyó hasta cierto límite, al contrato individual de trabajo.

Otro aspecto importante del contrato colectivo radica en la igualdad económica que postula y a este respecto, -- nuestra constitución ordena que "A trabajo igual Salario -- igual" o sea que el contrato colectivo en México, sustenta el principio de igualdad entre los trabajadores, es decir no -- quiere privilegios ni preferencias, sino justicia e igualdad, de ninguna manera podría decirse que nuestra ley pretenda "Estandarizar", ya que no limita la mayor eficiencia que pueda -- tener un trabajador y se pague mejor un servicio, sino al contrario nuestra ley suprema fija que a mejor trabajo, mejor salario, sosteniendo con esto el principio democrático del respeto a la persona humana. En segundo lugar, el contrato colectivo viene a ser también sustituto del primitivo Reglamento de trabajo, porque este se refería a las condiciones de -- trabajo, en el que se estipulaban salarios; jornadas, horas -- de entrada y salida, descansos y cuestiones disciplinarias, -- pero su origen fué siempre unilateral, provenía del patrón; -- rigió esta forma hasta el advenimiento de la asociación profe

sional, la que por medio del contrato colectivo, logró que las condiciones de trabajo fueran discutidas por patrones y trabajadores, cambiando, consecuentemente, el aspecto unilateral, de adhesión e imposición, que tenía tanto el contrato individual como el Reglamento de Trabajo.

Por último, también viene a ser sustituto de la Ley, porque el contrato tiene como misión mejorar, en beneficio de los trabajadores, el Derecho Legislado y así es en efecto, ya que nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo contiene un mínimo de derechos a favor de los trabajadores y las reformas que pueden hacerse a la misma es lenta; por ello se ha dicho que lo que no puede la ley lo consigue el contrato colectivo, ya que con su celebración, pero sobre todo por medio de la revisión, siempre se estará pendiente de las variaciones económicas y podrá adaptarse a las necesidades concretas en un determinado momento, cosa que la ley no puede hacer.

b) DIVERSAS DENOMINACIONES

Originariamente a la institución que venimos estudiando se le llamó Contrato Colectivo y la mayoría de los tratadistas han utilizado este término. Dicha denominación se -

debió a que aparece en el siglo XIX en el que la Doctrina -- del Derecho Civil, únicamente reconocía como fuentes del Derecho al contrato y a la ley, y como se apreciaba que había un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un patrón, que producía efectos jurídicos, se expresó que lógico y natural que fuera un contrato colectivo, y surgió por que una de las partes de ese contrato estaba formado por una colectividad. No obstante esto, algunos autores han sugerido que se le denomine de las siguientes formas:

García Oviedo, lo llama Pacto Colectivo de Trabajo (34). Gallart y Folch sugiere el nombre de Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo. (35). Los autores alemanes utilizaron la locución Contrato de Tarifa (Tarifvertrag), refiriéndose principalmente a los salarios que se pagarían a los Trabajadores.

El autor Juan D. Pozzo dice que es muy corriente usar entre nosotros el término "Convenciones Colectivas de Trabajo", que adopta Krotoschi, y que seguimos nosotros considerándolo más adecuado a la naturaleza jurídica de la de "Convenios de Normas de Trabajo". (36). Mario de la Cueva, dice que el término contrato colectivo fué una necesidad en los orígenes de la institución pero hoy es inadecuado. El único intento para buscar otra denominación se encuentra en las llamadas Tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1912,

en la Convención Colectiva del Trabajo y Tarifas Mínimas de aplicación en la República, para las fábricas de Hilados y Tejidos aprobada en 1927. La divulgación del término contrato colectivo de trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes nos obliga, no obstante las razones técnicas, a utilizarlo. (37)

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal de Trabajo, se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo del trabajo por el de "Convención Colectiva de Trabajo", pero se llegó a la conclusión de que -- era preferible conservar la primera denominación por estar -- generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además que la denominación no afecta la naturaleza de la institución. (38). En nuestro concepto consideramos que el nombre más correcto sería el de Convención Colectiva de Trabajo, por parecernos más apropiada dicha denominación.

c) ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO

Podemos dividir los antecedentes históricos del contrato colectivo en dos épocas, la primera que comprende la -- Edad Media hasta el siglo XIX y la segunda del siglo XIX has-

ta nuestra época. En la primera encontramos algunos antecedentes que tienen cierto parecido con la institución que estamos tratando, ya que en ellos no se encontraba el grupo -- obrero organizado, con la idea precisa de sus derechos para poder discutir las bases futuras para la celebración del contrato colectivo. Así encontramos que los autores alemanes -- descubrieron algunos Pactos en la Edad Media parecidos a -- nuestros contratos.

El autor Philip Lotmar, afirma que en la obra del profesor Sthal, Das-Deutsche Handwerck, se cuenta que los -- tejedores de Speyer habían logrado obtener en los años 1351 y 1362 dos contratos colectivos de trabajo. En el Lebruch - Des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperdey, los tejedores de Estraburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor. Franz Hemala, - por su parte cree haber descubierto otro Pacto en el año 1460 para los zapateros de Euerich. (39)

En la segunda época de antecedentes encontramos el nacimiento del contrato colectivo de trabajo en el siglo XIX, después de la asociación profesional.

Para nuestro estudio no interesa precisar la fecha exacta, sino que señalaremos como aspecto importante del contrato colectivo, que éste supone la coalición obrera y esto -- lógicamente no era posible en el tiempo de la Ley Chapelier,

y del Código Penal Francés de 1810; pero la simple coalición no era suficiente sino que necesitaba de la asociación profesional, no siendo necesario el reconocimiento legal de la misma, pero requiriéndose no constituyera un hecho ilícito.

La misma situación la encontramos en los Trade Unions, aseverándolo la Oficina Internacional del Trabajo. Algunos autores afirman que en Inglaterra desde el año 1824, era posible celebrar contratos colectivos, pero el primero de estos pactos lo celebraron los tejedores de la lana en el año de 1862.

El contrato colectivo ha seguido la misma evolución del derecho del trabajo, encontrando los mismos obstáculos en el tiempo en que privaba la idea de la libertad individual sin restricciones, vino a oponerse la fuerza numérica de la organización y poder hacer efectiva la libertad del hombre; pero la transformación de la sociedad siempre ha sido por etapas, que pueden ser pacíficas, pero esto no sucede siempre, sino generalmente en su etapa inicial, se caracteriza por la represión violenta, después por la tolerancia y finalmente por la aceptación legal; en la última se supera la situación, cuando de la imposición doctrinaria y legal en ramas tradicionales, se pasa a las formas autónomas y se culmina con la garantía constitucional.

Los antecedentes en nuestro país los encontramos - hasta el México independiente, ya que en la Colonia no hallamos las asociaciones de compañeros, sin embargo, existieron los gremios, aunque estos obedecían a diferentes directrices de acuerdo con sus congéneres europeos.

El historiador Valadez, relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo en Enero de 1875 para los Mineros de Pachuca, aunque este dato es un caso aislado y no hace historia, si es interesante mencionarlo. Durante el gobierno de Díaz, la Industria Textil registró algunos Reglamentos de Trabajo, sobresaliendo el de las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla el 20 de Noviembre de 1906 del cual salió el famoso laudo que llevó su nombre - en Enero de 1907 y que, según el maestro Mario de la Cueva. (40), constituye un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las fábricas de Hilados y Tejidos de 1925-1927.

Posteriormente se hace mención a la contratación colectiva en el Estado de Veracruz. La Ley de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915, imponía al patrón una multa, - si se negaba a tratar con las asociaciones profesionales; de dicho precepto desprendieron los sindicatos de Veracruz la - facultad de exigir la firma del contrato colectivo.

En la legislación de Yucatán se habla con mayor -- claridad y precisión de los Convenios Industriales, la cual fué dictada por Salvador Alvarado.

Donde empieza a tener consistencia técnica, es en el Proyecto Zubarán para una legislación de trabajo del 12 - de abril de 1915, y que en su capítulo sexto, se ocupó del - contrato colectivo, dicho proyecto se reproduce en la legis- lación de Coahuila. También es importante señalar la ley de 13 de Enero de 1916 de Cándido Aguilar, mediante la cual im- puso un contrato colectivo a las fábricas de Hilados y Teji- dos de Orizaba, que aunque no fué en realidad un contrato co- lectivo sino una Reglamentación impuesta por el poder públi- co, sí debemos de tenerlo como un antecedente de tentativa - de contratación colectiva. Posteriormente al redactarse el - artículo 123 de la Constitución de 1917, no se hizo referen- cia al contrato colectivo, lo que suscitó que algunas de las corrientes del pensamiento nacional opinaran que aquél no se encontraba dentro de las garantías sociales, y que por ello carecía de obligatoriedad su celebración, pero se demostró - que la figura había quedado incluida en el párrafo introduc- torio de la disposición constitucional, que al reconocer el - derecho de huelga a los trabajadores, implícitamente acepta- ba la reglamentación colectiva de trabajo.

El proyecto de Código Portes Gil reglamentó el Contrato Colectivo Ordinario y el Contrato Ley; a éste corresponde el mérito de haber reglamentado por primera vez, el contrato Ley, en los artículos 87 y siguientes.

También se ocuparon del contrato colectivo la Ley de Veracruz de 1918 hasta terminar en la Ley Hidalgo de 1928 y los Proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, también el Proyecto de la Secretaría de Industria, englobó las dos figuras. Una vez que se incluyeron las garantías laborales en nuestra Carta Magna, y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo ha ido evolucionando e impulsando el desarrollo de nuestro país.

Del contrato individual de trabajo, se pasó al contrato colectivo, y de éste, al contrato ley y actualmente se habla de la uniformación nacional de las condiciones de trabajo. Por otra parte, se ha insistido que la constitución de Weimar recogió con antelación a la nuestra el derecho colectivo de trabajo, esta afirmación en cierto sentido, es correcta ya que es el primer texto que lo menciona expresamente en su artículo 165, pero nuestro artículo 123, contiene una connotación social de mayor amplitud, que si en alguna época fué calificada como audacia extraordinaria y desacato a la técnica

del Derecho Constitucional, el más rotundo mentís ha dado la historia, cuando otras naciones coinciden en su conducta con la nuestra, y así, encontramos que nuestro derecho ha influido a las Constituciones de Bolivia, Guatemala y Venezuela y actualmente se ha generalizado en todo el continente.

d) DEFINICION

Encontrar una definición que sea reconocida y válida como concepto general es imposible, ya que los tratadistas suelen partir de diferentes ángulos o de acuerdo con las legislaciones de sus países, este es el caso del contrato colectivo.

Manuel Alonso Olea define el contrato colectivo como el típico Pacto Colectivo que tiene por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos y a una empresa o agrupaciones de empresas y cuyo objeto es el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo. (41)

Ernesto Kreteschin lo define así: "La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrono por otro, para regular las condiciones de trabajo que se -

aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención. (42)

Ratifica que por el otro lado, son partes de la convención colectiva, las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial, apoya la última aseveración - indicando que, en el Derecho Argentino, se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores no organizados en asociación como los comités de huelga, pueden ser partes de una convención colectiva.

Hueck-Nipperdey, basándose en la constitución de -- Weimar, definen el contrato colectivo (Tarifvertrag) "El contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores, con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y fijar las obligaciones en asuntos de trabajo de las partes que lo celebran". (43)

Ignacio Garzón Ferreira define a la convención colectiva, como "un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería gremial y un patrono o sindicato con efecto normativo para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales en una empresa o en determinada categoría profesional. (44)

El Lic. J. Jesús Castorena, haciendo resaltar las par

tes que intervienen en la elaboración del contrato colectivo y que puede ser convencional, o bien arbitral, público o privado, lo define de la siguiente manera: "es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patronos de esas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en quien se delega por -- aquellos, esa facultad para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma. (45)

Unsain define a la convención colectiva de trabajo como: "toda convención escrita y concluida para una duración determinada entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera por la otra parte, y con propósito de uniformación de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo (46). Sobre esta definición comenta Cabanellas (47), que puede hacerse más amplia, al considerar la posibilidad de sujetos de las convenciones, además de las organizaciones o sindicatos obreros, un grupo de trabajadores, criterio que ampliamente comparte y así lo ratifica cuando define la convención colectiva. Afirma el maestro citado: "por nuestra parte podemos señalar que por convención colec-

tiva de condiciones de trabajo, en sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tengan por objeto, fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto -- que, restringidamente, o convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional". (48). Afirma que los pactos o convenios colectivos de condiciones de -- trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza de ley para quienes lo suscriben, para sus representados y para toda la profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados; y que esta reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo. El hecho de que la convención colectiva sea un acuerdo entre grupos de trabajadores con un patrón o grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una asociación profesional, no impide que la convención colectiva constituya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo, como los salarios que regirán para los contratos individuales de trabajo que se estipulan en lo futuro, dentro del campo de aplicación de la norma pactada y que tiene la misma fuerza de obligatoriedad que la ley.

La Oficina Internacional del Trabajo define las negociaciones colectivas como "Las que se efectúan entre un empleado, un grupo de empleados o una o varias organizaciones de empleados, por una parte, y una o varias organizaciones de empleados, por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación".

Cuando no existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos, conforme a lo dispuesto por la legislación nacional. No se considera en cambio, a estos efectos como representante de los trabajadores a cualquiera asociación de obreros instituida, denominada o subvencionada por los empleados o cualquiera de sus agentes". (49)

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos dice: "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El maestro Mario de la Cueva expresa que la definición de nuestra ley hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento

obligatorio, por lo que propone la siguiente definición: "El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran - las asociaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios". (50).

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Su naturaleza.
- b) Clasificación de las doctrinas sobre la naturaleza jurídica.
- c) Teorías Civilistas.
- d) Teorías de Transición o Eclécticas.
- e) Teorías Jurídico-Sociales.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

a) Su naturaleza.

Precisar cuál es la naturaleza jurídica del vínculo que nace en virtud de la celebración de un contrato colectivo, es sumamente difícil, toda vez que presenta matices comunes y profundas diferencias en los diversos regímenes gubernamentales. Los tratadistas las han dividido en tres grupos de teorías: a) Teorías Civilistas. b) Teorías de Transición o Eclécticas y c) Teorías Jurídico Sociales.

a) Teorías Civilistas.

Estas teorías se basan esencialmente en figuras jurídicas conocidas del derecho común, éste tiene razón de ser, ya que el contrato colectivo apareció en la época que la relación jurídica del trabajo, se consideraba como parte integrante del derecho civil, es por esto que los tratadistas explicaron la nueva institución como un simple fenómeno contractual y lo encuadraron en el campo del derecho privado. Dichas teorías están basadas en el principio de la autonomía de la voluntad, y según ellas sólo las partes contratantes quedan obligadas y dichas obligaciones que pactan las partes son directas y derivan de ese acto jurídico.

Para los juristas de la época era una verdadera revolución la concurrencia del interés individual con el profesional, ya que ambos se conjugaron en el tiempo, pero con relación a diversos momentos, y respecto a las obligaciones, se plantearon múltiples problemas que la doctrina no se en--contraba capacitada para entender en toda su amplitud, por --lo que la interpretación derivó lógicamente en el interés individual para explicar el contrato colectivo, es por ello --que teniendo como base, la expresión autónoma de la voluntad individual, jamás llegaron a explicar la imposibilidad en que se encuentran las partes para celebrar contratos individua--les, que deroguen o modifiquen las disposiciones contenidas en el contrato colectivo, puesto que en él, no se contienen simplemente obligaciones bilaterales, sino obligaciones va--rias y de distinta índole, lo que dá lugar a una complejidad de acciones que los tratadistas civilistas no pudieron expli--car. Las teorías civilistas son las siguientes:

- 1.- Teoría de la Gestión de Negocios.
- 2.- Teoría del Mandato.
- 3.- Teorías del Mandato Complejo.
- 4.- Teoría de la Estipulación a favor de Tercero.
- 5.- Teoría de la Personalidad Moral Ficticia de la Asocia--ción Profesional.
- 6.- Teoría del Contrato Inominado.

1.- Teoría de la Gestión de Negocios. Esta teoría nos dice que el sindicato, al celebrar el contrato colectivo,

no actúa como mandatario, sino como gestor de negocios, es decir, el sindicato gestionando ante la empresa las mejores condiciones de trabajo para sus miembros. Se critica la presente teoría porque en la gestión de negocios es necesaria la ratificación del dueño del negocio para que nazcan obligaciones, y no habiendo dicha ratificación no hay obligaciones y no se incurre en responsabilidades, cosa que no acontece en el contrato colectivo ya que nacen derechos y obligaciones para trabajadores y patronos. Manuel Alonso García nos explica que la gestión de negocios tiene como consecuencia una utilidad para la persona, que sin su mandato se le administraron sus asuntos, situación que no puede darse en los contratos colectivos sin que se produzcan perjuicios para algunos de los miembros de la asociación profesional, debiendo ser lo contrario, que en los contratos colectivos obtenga la asociación profesional beneficios para sus miembros. (51)

2.- Teoría del Mandato.- El mandato es un contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que le encarga, y esto sucede en el contrato colectivo porque hay quien contrata a nombre y representación de otro. El sindicato al estar celebrando el contrato está desempeñando el papel de mandatario de los trabajadores, se les está otorgando a los dirigentes del sindicato -

un verdadero mandato, o sea que los trabajadores son los mandantes y la asociación profesional el mandatario y el negocio que se gestiona, son las condiciones de trabajo para los futuros. Al cerrar la operación el mandatario y el empresario se fijan los derechos y las obligaciones de los mandantes, de los trabajadores, como si estos mismos hubieran participado en la operación. (52). Esta teoría es absurda y contradictoria para explicar la naturaleza del contrato colectivo; es contradictorio que para la celebración de un contrato colectivo, los trabajadores individualmente considerados se agrupen en un sindicato que, según esta teoría, tiene una personalidad jurídica distinta de la individual de cada trabajador pues el fin que persigue la asociación profesional es el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes de sus miembros y esto sólo se puede lograr por medio de la celebración del contrato colectivo; entonces es ilógico y absurdo que posteriormente los trabajadores considerados individualmente --- otorguen mandato al sindicato para el mismo fin.

Otra crítica que se hace a esta teoría es de que si fuera cierto, entonces los mandantes individualmente o colectivamente podrían prescindir de su mandatario, del sindicato, para modificar o anular lo convenido por este, lo que es inaceptable jurídicamente.

3.- Teoría del Mandato Complejo. Esta teoría es una variante de la anterior y la explican de la siguiente manera: "En el contrato colectivo el mandato conferido por -- los socios de la asociación profesional, a la directiva es -- doble, uno de ellos, para que pacte con el empresario las mejores condiciones de trabajo y el otro, de tipo obligacional, otorgado con el fin de que se obligue a cada socio cumplir -- con lo pactado en el contrato colectivo". La crítica que hace el maestro de la Cueva está fundado en la acción de daños y perjuicios, porque estas acciones sean otorgadas solamente a miembros de la asociación profesional en contra del patrón para hacer que cumpla con el contrato colectivo, pero la propia asociación carecería de estas acciones puesto que actuaba en representación de los trabajadores y no por derechos -- propios. (53).

4.- Teoría de la Estipulación a favor de Tercero. La presente teoría fué sostenida por Marcel Planiel y por Bathelemy Reynaud y nos dicen que de acuerdo con los sujetos de la figura de derecho privado, podría reducirse a un esquema: una persona llamada estipulante al celebrar un contrato y pagar algo para sí, estipula de su contratante, quien recibe el nombre de promitente una prestación en favor de un tercero, -- para que el negocio jurídico se perfeccione es suficiente que

el tercero declare querer aprovechar la estipulación, así en el contrato colectivo la asociación profesional es el estipulante, el empresario es el promitete y los trabajadores son los beneficiarios; en esta forma la asociación profesional y el empresario pactan en beneficio de los trabajadores. Esta teoría salvaba las objeciones hechas a las anteriores, pero a su vez adolece de graves errores contractuales, como la -- ausencia de obligaciones de los trabajadores que deben consignarse en todo contrato colectivo, por otra parte, tiene deficiencias técnicas, ya que de acuerdo al Código Civil Francés la estipulación a favor de tercero operaba únicamente cuando el estipulante pactaba algo para sí o hacía una donación al -- promitente, estos extremos quedaban insatisfechos al aplicarse al contrato colectivo, además, es insuficiente para explicar el vínculo que nace en la contratación colectiva, porque no se puede aceptar que el trabajador asociado, pueda considerarse como tercero en una relación jurídica en que es parte -- de la asociación profesional a que pertenece.

5.- Teoría de la Personalidad Ficticia de la Asociación Profesional. El profesor francés M. Nast defiende esta teoría, sosteniendo que la personalidad jurídica, es una -- ficción, ya que los únicos destinatarios de las normas son -- los individuos, en consecuencia, cuando una persona jurídica

contrata, los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones son los miembros de la asociación o sea los trabajadores. Ahora bien, se pretende demostrar que el sindicato constituye una persona moral ficticia, ya que en el fondo tal -- personalidad no existe, los que pactan son en realidad los sindicatos, estos son los contratantes de la convención colectiva. La personalidad moral del organismo sindical se identifica con la de sus afiliados. Esta teoría tiene la ventaja de que supera a la estipulación a favor de tercero porque los trabajadores dejan de ser terceros para convertirse en actores del contrato colectivo, pero es criticada porque no explica en forma satisfactoria, pues la presunción de que el asociado acepta lo contratado por el sindicato, personalidad moral ficticia, necesaria para la negociación, puede ser destruida por manifestaciones, hechos o actos del asociado en que exprese su no aceptación, ó, no quiera practicar la convención. -- Otra falla que encontramos es que si tomamos en cuenta que el sindicato se halla también afectado ya que es responsable, en nombre de sus asociados, del convenio celebrado y de su cumplimiento.

6.- Teoría del Contrato Inominado. Se basa en la reunión de los elementos característicos del mandato, con los de la estipulación a favor de tercero, pretende crear con es-

tos elementos, una figura jurídica que encuadraría dentro de los contratos innominados, y para explicar las obligaciones de los trabajadores, se recurriría al mandato, y respecto -- del sindicato, a la estipulación a favor de un tercero, o -- sea el sindicato actuaría con una doble carácter, en primer término, serían mandatarios de los obreros y en segundo, como parte de las estipulaciones que llevaba a cabo en favor -- de otro. Esta figura resulta ilógica ya que no se admite que el sindicato es un mandatario de los trabajadores o se dice que tiene facultad para estipularlas de propia autoridad, sin el mandato, y para obligarse el y sus miembros en cuyo caso -- podrá tratarse de todo, menos de una estipulación para otro.

d) Teorías de Transición. Estas teorías surgen una vez que quedó demostrada la insuficiencia de las teorías civili listas para explicar la naturaleza jurídica de la institución que venimos analizando. También fueron incompetentes para -- abarcar ciertos conceptos como, la obligatoriedad, la inderoga bilidad y la extensión del contrato colectivo de trabajo.

Al dar paso a las nuevas corrientes del pensamiento jurídico, inició este esfuerzo el maestro Gastón Pirou; más -- tarde habló Gallart y Folch de las doctrinas de transición: a) Teoría del Pacto Social. b) Teoría de la Personalidad Moral - Real. c) Teoría de la Solidaridad Necesaria. d) Teoría de la

Representación Legal. e) Teoría de la Costumbre Profesional.

a) Teoría del Pacto Social:

La primera teoría se explica porque cuando los obreros ingresan a un sindicato se adhieren a un pacto social, -- comprometiéndose anticipadamente a aceptar las resoluciones -- de la mayoría; sus voluntades individuales ceden ante la voluntad colectiva. La organización sindical debe ser considerada como la base y fundamento de la convención colectiva, por lo que sólo se toma en cuenta a los obreros sindicalizados. Gallart y Folch observa que esta teoría únicamente aspiraba -- cuando más, a explicar el pacto colectivo de condiciones de -- trabajo intersindical, pero dejaba sin base jurídica otras -- formas de convenciones colectivas como la pactada entre un -- grupo de patrones y una representación circunstancial de obreros, un comité de huelga, por ejemplo. (54). También se critica de que es insuficiente para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión, arte u oficio de las normas -- que en el contrato colectivo se estipulan para regular las relaciones obrero-patronales, que lleguen a desarrollarse con -- dicha profesión, arte u oficio.

b) Teoría de la Personalidad Moral Real:

Esta teoría es sostenida brillantemente por el maestro belga CHARLES DE VISCHER y en forma sintética nos expresa que el contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo,

que se impone al grupo obrero y al empresario, y cuyo origen, es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario, denominándola "La ley del Grupo o Unidad Económica". (55)

Para la formación de su teoría, el maestro belga, - tomó como base la elaboración de un contrato colectivo, proponiendo que la directiva de la asociación profesional, sea la que discuta las bases sobre las cuales ha de celebrarse el -- contrato, tomando las decisiones la asamblea por mayoría, dando el derecho de retirarse a los trabajadores que no sea su - voluntad estar dentro de las condiciones que han sido pactadas, y de esta manera el sindicato no funge como mandatario - gestor, o estipulante en favor de tercero. Mediante este procedimiento se concilian las exigencias de vigencia automática del contrato colectivo y también la libertad individual. Posteriormente Vischer, habló de una comunidad, porque estaban - íntimamente ligados los empresarios con la asociación profesional, ya que ambos tienen por objeto la prosperidad del negocio, en beneficio de todos, y por eso, al usar la palabra - todos, pensó en la comunidad, misma que no es compatible con el contrato colectivo, porque regula dos entidades distintas. (56)

c) Teoría de la Solidaridad Necesaria:

El principal expositor de esta teoría es Rouast, --

quien en forma sencilla, nos señala la posibilidad de equiparar al contrato colectivo, al concordato, en la quiebra, en la que se requiere la subordinación de los intereses individuales a los colectivos, es decir, la mayoría que es necesaria para evitar cualquier peligro, dándonos a entender que es necesaria al solidariedad del grupo. Lo equipara al concordato colectivo de trabajo, es producto de la voluntad contractual expresada por la mayoría, y la sumisión necesaria, engendra un contrato colectivo superior a los derechos individuales. Se critica esta teoría porque es inminentemente social; hay comunidad de intereses individuales sometidos a un derecho colectivo superior y esta es la razón por la que no es compatible con el contrato colectivo de trabajo, que es un concepto totalmente jurídico. (57)

d) Teoría de la Representación Legal:

Sus expositores, son los autores italianos, se basan en la Ley Italiana sobre Disciplinas Jurídica de las Relaciones Colectivas de Trabajo de 3 de Abril de 1926. Esta teoría nos expresa que la obligatoriedad de las normas establecidas en los contratos colectivos, deriva de la personalidad jurídica que tienen los sindicatos legalmente reconocidos, para representar a todos los miembros de la profesión, empresa o ramo industrial de que se trata estén o nó adheridos en toda

la jurisdicción territorial. Debemos tener en cuenta en esta teoría que cuando en un país existe una disciplina jurídica de las convenciones colectivas de trabajo como en Italia, -- ninguna doctrina es aplicable, porque el contrato colectivo adquiere una naturaleza jurídica propia, en la que podrán encontrarse puntos de contacto o analogía con otros contratos, pero que no dejan, por eso, de ofrecer una fisonomía particular no comparable con ninguna otra.

e) Teoría de la Costumbre Profesional:

Esta última teoría, se cree tuvo su origen en los Tribunales de Francia e Italia, y sostiene que es la costumbre, los usos industriales, la razón de la fuerza obligatoria de los contratos colectivos de trabajo. El maestro Kaskel al respecto asevera que el producto de una acción impuesta por los grandes intereses industriales, su obligatoriedad para las partes y para los miembros de la asociación depende de una imposición social, que ejercen los dos grupos pactantes, tanto en sus relaciones del uno con el otro, como en las que mantienen con sus miembros. (58)

Esta teoría ha sido criticada, porque para que la costumbre pueda originar una norma jurídica, se requiere la constante repetición por un tiempo más o menos largo, de actos de una misma especie, por lo que, para que un contrato co

lectivo pudiera formar una costumbre, sería necesario la repetición de las cláusulas que se expresan en el contrato, conforme a las cuales deban conformarse los contratos individuales, cosa que no sucede en la realidad, pues el contrato colectivo es la expresión de un tiempo y momento social económico de los pueblos, ya que la dinámica social es cambiante. Lo expuesto - lo podemos afirmar también en nuestro derecho y al efecto en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en el Artículo 397 en relación con el 399, el primero de los citados establece la acción de revisión total o parcial, cada dos años, y el segundo, señala los plazos para solicitarla, y, es en razón de que el legislador consideró que en el término de dos años, las condiciones económicas pueden cambiar y puede suceder el caso, que, durante la vigencia de ese contrato colectivo, se presente un desequilibrio entre los factores de la producción.

e) Teorías Jurídico-Sociales

Teoría del Objetivismo Solidarista. Su expositor - León Duguit, critica los fundamentos tradicionales del derecho civil y del derecho público. Se opone al individualismo contractual, que va desapareciendo por el advenimiento de nuevas fuentes de derecho. El contrato, de acuerdo con la concepción romana, se formaba con una estructura muy fuerte y rígida, que aún tienen algunas legislaciones, pero existen situa-

ciones jurídicas, que producen consecuencias de derecho aunque no existe un orden contractual. Los tratadistas influenciados por las ideas del derecho privado, pretendieron incluir esas nuevas formas, dentro del campo del contrato. Sin embargo el carácter colectivo y el contrato mismo son dos elementos que se excluyen. Por otra parte, hay que romper con la tradición de que el derecho proviene exclusivamente del Estado: el derecho es un producto de la vida en sociedad y su interdependencia es la base de la estructura jurídica, es el paso del hecho social al legal.

Nace así el convenio colectivo, en la interdependencia social como una norma que deberá ser reconocida por los grupos pactantes, y el Estado lo reconoce, porque tiene el valor de una norma jurídica; es una ley intersocial llamada Convención-Ley, destinada a regular las relaciones de las clases sociales; para justificar su denominación, niega al Estado la exclusividad de imponer normas de conducta, mediante su actividad legislativa.

El derecho público, está en vías de evolución similar al derecho privado, pues del mismo modo que desaparece la autonomía del individuo, desaparece la soberanía del Estado; de la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo que es un dominio, desaparece el derecho subjetivo --

del Estado que es un imperio. Entonces, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida, por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionados por la fuerza de los gobernantes.

La convención colectiva, para el profesor francés, no es otra cosa que una ley imperativa, aunque no haya sido sancionada por el poder legislativo; no es un contrato en los términos del derecho privado; es un acto-unión, una coincidencia de voluntades, que no arranca de posiciones paralelas, que tiene por fin, dar nacimiento a un verdadero derecho objetivo, y que crea actos regla. (59).

Teoría del Institucionalismo Jurídico.

Maurice Hauriau, expresa que el derecho no tiene un origen único, y en la vida social no sólo existen relaciones entre los individuos, pues la vida social es orgánica y las diversas formas de organización, dan lugar a instituciones, y la más alta de todas ellas es el Estado. Esta institución es la organización creada por la ley o la costumbre, -- sin que sea necesario que tenga una existencia física. Considera que existen varias clases, entre las cuales estima que la institución social, se forma por cuerpos orientados hacia los individuos como entes vivos, otros se orientan a cosas inertes.

sonos para cumplir la finalidad que están destinados, y todo tiende dentro de la vida social, a la creación de instituciones, porque son lo orgánico y permanente.

Con relación al contrato colectivo, sostiene que se haya en un período de transición, que va de un simple acto jurídico de existencia efímera, a convertirse en una institución, porque será el elemento orden, el elemento jurídico dentro de la institución, en que se verá transformada la empresa o rama industrial correspondiente. La institución crea un derecho para sí mismo, que vive dentro del orden jurídico total, con la misma validez del derecho objetivo; el contrato colectivo, tiene apariencia de contrato, pero le falta libre decisión, lo que ocurre es una simple adhesión de los trabajadores a la empresa. El contrato colectivo es una institución social, que permanece por encima de la voluntad del hombre, además es un contrato político que nace de la lucha y acuerdo final de la clase social y que tiene una extensión que obliga a la comunidad obrera. (60)

Teoría del Normativismo

Hans Kelsen, sostiene que es una nueva concepción del Estado, como sistema de norma y símbolo de la unidad de estas. Proclama la absoluta fusión del Estado y del Derecho,

no existiendo otro derecho que el rigurosamente estricto, al derecho positivo, y afirma: "que el contrato colectivo se refugia en el Estado, pues si no puede apoyarse en una norma legal positiva, que disponga su obligatoriedad, es una ficción; porque no hay más derecho que el encarnado por el Estado. En virtud de su panteísmo jurídico, el normativismo de la teoría expuesta no facilita los medios para explicar el fundamento jurídico de la convención colectiva. Ciertamente dice Gallart y Folch: "que la concepción Kelseniana con todo y su fundamental positivismo y quizá a causa precisamente -- del mismo, ha podido ser considerada, como la última manifestación, y por última, la más acabada y sutil, del absolutismo legalista, frente a la espontaneidad jurídico social". (61)

Teoría del Espontaneísmo Jurídico Social

La presente teoría es sostenida por Eugenio Ehrlich y perfeccionada por Georges Gurvich y Hugo Sinzheimer. Sostiene, que los grupos sociales espontáneamente crean un derecho, y como resultado de esto, nacen las convenciones colectivas -- derivadas de la convivencia de los grupos sociales, es decir junto al derecho del Estado, existe también un derecho social, que va evolucionando con las transformaciones que en la realidad, operan creando determinadas esferas jurídicas, que corresponden a los distintos ordenamientos de carácter social y los convenios colectivos constituyen una regulación de deter-

minadas relaciones de esos grupos. Este derecho es diferente a los derechos de coordinación y a los derechos de subordinación; el primero, se refiere a toda clase de actos jurídicos contractuales coordinando intereses mutuos y el derecho de subordinación se impone a la voluntad de los individuos para someterse al orden del Estado.

Frente a estos dos derechos existe un derecho social de integración, que espontáneamente nace de los grupos humanos; este derecho es real, dinámico, y crea muchas esferas jurídicas, e inclusive, limita el ordenamiento estatal. A este tipo de integración social se debe la existencia de los convenios colectivos. (62)

Las Doctrinas del Derecho Público

Estas teorías surgen, porque no existe una adecuación de la naturaleza de las figuras del derecho civil, y la no aceptación de puntos de partida sociológicas para resolver el problema de las instituciones jurídicas; además del intervencionismo de Estado y la significación imperativa del mandato contenido en él.

Entre ellas, tenemos la doctrina de la ley delegada, la cual supone una delegación del poder legislativo del Estado, en los organismos profesionales y la obligatoriedad de los convenios colectivos, estaría en la voluntad de las -

asociaciones profesionales, en cuanto reciben atribuciones - por delegación de la ley; el fundamento de la convención sería el mismo Estado. Otra teoría es la del Reglamento Administrativo, la cual sostiene que la convención colectiva es un - reglamento administrativo, que implica el desarrollo y adaptación de preceptos anteriores a una esfera o ámbito de vigencia personal, temporal o territorial determinado; su fundamento principal, es el acto de homologación que presta el Estado. La teoría del Reconocimiento Jurídico del Grupo Profesional, afirma que el valor jurídico normativo, no nace porque el Estado atribuya a las asociaciones profesionales una función reguladora; se impone forzosamente al poder público; lo definitivo, radica en que el acto es de reconocimiento de una realidad, y no de atribución del Estado para crear esa realidad.

La Doctrina Corporativa, tiene dos aspectos, uno de orden teórico, válido para cualquier ordenamiento jurídico, y la realidad de la corporación, y el otro, de significación -- histórica; los supuestos básicos, consisten en afirmar que el sindicato es un ente autárquico corporativo, pero subordinado a los intereses del Estado, correspondiéndole a éste la vigilancia, o sea que existe un reconocimiento por la ley estatal, del valor jurídico obligatorio de normas emanadas del mismo.

investigación y afirma: "que es un hecho innegable el nacimiento de un nuevo tipo de mandatos jurídicos válidos y eficaces", distinguiendo tres manifestaciones fundamentales del convenio colectivo: a) La primera manifestación se funda, en que el pacto colectivo aparece por la propia fuerza de los hechos, pero sin sanción alguna de orden jurídico, ni la ley lo reconoce como fuente de derecho ni tampoco ha creado un mecanismo de homologación para sancionarlo. Su naturaleza jurídica, se estima que como todo convenio es conjugación de contrato y norma; su diferencia con los convenios colectivos, expresamente reconocida, radica en que en este estadio de su evolución, al faltar toda regulación legal, el contrato colectivo es un contrato innominado, y las normas en su contenido, es dudoso que rijan como derecho positivo.

b) La segunda manifestación del pacto colectivo, es la ley del grupo en ella aparece cuando en una norma estatal, se impone expresamente a los sindicatos, la obligación jurídica de estar a lo convenido y al mismo tiempo obliga a las organizaciones sindicales, a ajustarse en sus contratos individuales de todo lo establecido en el convenio. Existe aquí un contrato innominado creador de obligaciones civiles para las partes y a la vez crea normas que obligan a todos los componentes de las entidades firmantes.

Alonso Olea, se inclina con absoluta seguridad, ante la evidencia de esta posición, pues estima que las normas contenidas en el pacto colectivo, como las de la ley, tienen no solo vigencia general, sino un aparato coactivo, el del Estado. Afirma que existe una nueva fuente de derecho, pues el poder estatal admite que hay un tipo de relaciones jurídicas, respecto del que a los intereses generales le conviene más, el que sean reguladas en vez de por normas emanadas directamente del poder público, por normas subordinadas surgidas de los grupos profesionales.

c) La tercera manifestación del pacto colectivo es la ley de la profesión o de la industria; en ésta, el Estado, al comprobar la utilidad del convenio como fuente de normas, trata de ampliar su campo de acción estableciendo sistemas para que el pacto surgido de las asociaciones profesionales, se conviertan en ley de toda la profesión industrial, fijando un sistema de homologación, donde se concede dicho carácter, a los pactos emanados de las organizaciones profesionales, que califica de más representativos, o se reserva la facultad de proclamar su extensión; en este acto de extensión, a su juicio, es una ley en sentido material. (64)

El doctor Guillermo Cabanellas, (65) después de -- examinar los antecedentes del problema de la naturaleza jurídica del contrato colectivo y de señalar la influencia que --

CAPITULO CUARTO

CONCEPTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Definición en la doctrina, legislación positiva y legislación mexicana a su crítica.
- b) Obligatoriedad para su celebración.
- c) Titularidad y Administración.
- d) Formalidades.
- e) Requisitos de existencia y de Validez.
- f) Influencia de la teoría integral.

CONCEPTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Definición en la doctrina, legislación positiva y legislación mexicana su crítica.

Para mejor comprensión de la figura que vamos a -- analizar, he considerado conveniente clasificar las definiciones existentes, primero como conceptos meramente doctrinales y posteriormente, desde el punto de vista de las legislaciones positivas.

En la primera clasificación, seguiremos, para un -- mejor entendimiento, la exposición de Ignacio Garzón Ferreyra (66), este autor, clasifica las definiciones en dos grupos: a) las que admiten como partes de la convención, únicamente a las entidades representativas de los intereses profesionales legalmente reconocidas y, b) las que admiten como parte de la convención, a una agrupación de los trabajadores, no organizada o legal, sino un simple conjunto de personas -- que resulta de la pluralidad de trabajadores, o bien, de patrones.

Dentro del primer grupo encontramos que Alonso García (67), por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendiéndose, "...el acuerdo en que las partes del mismo, son asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores con -- personalidad jurídica constituida, o lo es cuando menos, y

siempre la parte trabajadora, cuyo objeto, es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes forman -- parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, - en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación".

De esta definición se desprende que: 1.^a.- Es un --- acuerdo bilateral y no una declaración unilateral de voluntad, ni acto de imposición del poder público. 2.^a.- El acuerdo se celebra entre asociaciones profesionales; siendo indispensable que, cuando menos la parte trabajadora cuente con personalidad jurídica; en cambio, la empresa puede ser indistintamente una asociación profesional o bien un empresario individual. 3.^a.- El objeto del pacto colectivo, es fijar las condiciones de los contratos individuales, que forman el contenido de éstos en lo que se pone de relieve el efecto normativo, sin desaparecer el obligacional. 4.^a.- Su ámbito de vigencia, indica que su obligatoriedad se manifiesta en doble sentido; representativamente se extiende a todos aquellos en cuyo nombre se entiende concertado el pacto; y en forma extensiva, los -- efectos de éste pueden aplicarse también a terceros no representados en el momento de su celebración, sin embargo, pueden quedar sujetos a él, bien por un acto de adhesión voluntaria posterior, ó por acto de extensión decretada por el poder público.

Bayón Chacón y Pérez Botija definen el convenio colectivo de trabajo como "...un acuerdo escrito, concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios (ambos de facultades reconocidas para ello), por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes". (68)

De acuerdo con la anterior definición, los autores citados señalan que, el convenio colectivo, es un acuerdo normativo con carácter general, en el cual se fijan por una empresa y por un sindicato de trabajadores, las condiciones de trabajo que van a regir para el futuro; los que celebran ese acuerdo no lo hacen para sí, sino para el grupo profesional, del cual son representantes, y secundariamente regulan sus relaciones.

También, dentro de esta misma posición, encontramos la definición que proporciona Ernesto Krotoschin (69): "La convención colectiva de trabajo, es un acto jurídico bilateral, concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono por otro, para regular las condiciones de trabajo, que se aplicaran en determinadas relacio

nes individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención". Ratifica que "por el otro lado, son partes de la convención colectiva, las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial". (70) apoya la última aseveración, indicando que, en el Derecho argentino, se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores, no organizados en asociación, como los comités de huelga, puedan ser partes de una convención colectiva.

Ignacio Garzón Ferreyra confirma que la legislación argentina, se inclina a seguir el criterio de que los sindicatos deben ser legalmente reconocidos, para poder celebrar la convención colectiva de trabajo; cita el decreto 23,852/45, ratificado por ley, que organiza el funcionamiento de las asociaciones profesionales, dispone ese ordenamiento en su artículo 33, que será derecho exclusivo de las asociaciones profesionales, intervenir en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar pactos o convenios colectivos; por tanto, afirma que "...el elemento organización sindical debe ser necesario al menos en la parte obrera, para la existencia de la convención, ya que al sindicato representa las aspiraciones, anhelos y necesidades de una determinada profesión; agrupa orgánicamente, a individuos con

del 23 de diciembre de 1946, que lo definía como: "... un --
acuerdo relativo a las condiciones de trabajo convenido, de
una parte, por una o varias organizaciones sindicales de tra-
bajadores, y de otra, por una o varias organizaciones sindi-
cales de patronos, u otro grupo de patronos, o una o varios
patronos que obran individualmente".

La nueva ley Francesa 50-205 del, 11 de febrero de
1950 define en su artículo 31 inciso a, el convenio colecti-
vo como: "...un acuerdo relativo a las condiciones de traba-
jo, concluido de una parte entre una o varias organizaciones
sindicales de empleadores, a todo grupo de empleadores o uno
o varios empleadores considerados individualmente". (74)

Al discutirse el proyecto de Ley en Francia, se --
propuso que las convenciones ordinarias se celebraran, por -
la parte obrera por una asociación profesional que: "... es
el convenio que celebran las representaciones profesionales
de los trabajadores y de los patronos o éstos aisladamente -
para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regu-
la, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales
de servicios. " (75) Explica que esta definición tiene cierto
parentesco con la definición alemana, expuesta principalmen-
te por Hueck y Nipperdey.

Pérez Patón al analizar en su obra algunas defini-
ciones de convenios colectivos comenta que "...lo que carac-

teriza al contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la pluralidad de los contratos, o a lo menos por parte de los trabajadores, pudiendo ser el patrón una persona individual. Además que los trabajadores se hallen debidamente organizados en cuerpos sindicales que cuenten con personalidad jurídica, conforme a las leyes vigentes, para delegar válidamente su representación en la firma del acuerdo colectivo; y si se trata del sindicato más representativo de la profesión, como lo estatuyen algunas leyes para que el acuerdo surta efectos para toda la categoría profesional". (76)

Dentro del segundo grupo, formado por la teoría -- que admite la agrupación no organizada, encontramos que para Rouast y Durant la convención colectiva de trabajo es un --- acuerdo concluido entre "...un grupo de asalariados y un empleador, o generalmente un grupo de empleadores, que tiene -- por objeto determinar por una parte las condiciones bajo las cuales serán concluidos los contratos individuales de trabajo, y por otra parte, fijar los derechos y obligaciones de -- los grupos participantes en la convención". (77)

Unsain, define la convención colectiva de trabajo como "...toda convención escrita y concluida para una dura-- ción determinada entre una o varios patrones o una organiza-- ción patronal de una parte, y un grupo de obreros o una orga-- nización obrera, por la otra parte y con propósito de unifor

mación, de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo". (78). Sobre esta definición comenta Cabanellas (79), que puede hacerse más amplia, al considerar la posibilidad de que sean sujetos de las convenciones, además de las organizaciones o sindicatos obreros, un grupo de trabajadores, criterio que ampliamente comparte y así lo ratifica -- cuando define la convención colectiva. Afirma el maestro citado "Por nuestra parte podemos señalar que por convención colectiva de condiciones de trabajo en sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores, que tengan por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que, restringidamente, convenciones colectivas de condiciones de trabajo, resultan únicamente aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional". (80)

Afirma, que los pactos o convenios colectivos de -- condiciones de trabajo, son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias, que poseen fuerza de ley para quienes lo suscriben, para sus representados, y para toda la profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados; y que esta reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada, y se aplica a las relaciones individua

les de trabajo; el hecho de que la convención colectiva, sea un acuerdo entre grupos de trabajadores con un patrono, ó -- grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una asociación profesional, no impide, que la convención colectiva, constituya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo, como los salarios que regirán para los contratos individuales de trabajo, que se estipulan en lo futuro dentro del campo de aplicación de la norma pactada, y que tiene la misma fuerza de obligatoriedad que la ley.

La oficina internacional del trabajo define las negociaciones colectivas como "...las que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por un parte, y una o varias de trabajadores, por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las -- condiciones de trabajo y de contratación. Cuando no existe -- una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos, conforme a lo -- dispuesto por la legislación nacional, no se considera en cambio, a estos efectos, como representante de los trabajadores, a cualquiera asociación de obreros instituida, dominada o subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes".

(81).

Se precisa: varios puntos en esta definición; prime--
ramente que las negociaciones se celebran con objeto de lle--
gar a un acuerdo. El segundo que puede llegar a ser parte un
solo empleador; las negociaciones con un solo patrón son fre--
cuentes en los países insuficientemente desarrollados, que --
cuentan con pocas empresas de carácter industrial, y donde --
los patrones no están agrupados. También pueden efectuarse -
negociaciones, con un grupo de empleadores que adoptan la mig--
ra política común, pero sin construir una asociación permanen--
te: Otras veces, las negociaciones se celebran con una o va--
rias organizaciones de empleadores, cuyos miembros tienen in--
tereses comunes que defender. Por parte de los trabajadores -
las negociaciones deben celebrarse por una asociación profe--
sional; en algunos países, anteriormente, permitían algunas -
legislaciones que pudieran celebrar las negociaciones colecti--
vas, solo grupos de trabajadores como son los comités de huel--
ga; pero este tipo de acuerdos, en la actualidad, ya no tiene
importancia práctica. La organización obrera, para ser acepta--
da como parte en una negociación colectiva, debe representar
a una o varias categorías de trabajadores. Un club obrero de
carácter deportivo, no puede ser representativo del interés -
profesional como lo exigen las negociaciones colectivas.

Observamos que la mayoría de las definiciones expresados anteriormente, coinciden, en que el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse entre una asociación profesional de trabajadores y no por un grupo de los mismos sin personalidad jurídica.

En la actualidad, la legislación positiva, considera como uno de los elementos esenciales, la representación exclusiva de una asociación profesional; solo los sindicatos reconocidos expresamente por la ley, pueden celebrar con el patrón, patrones o asociación profesional de patrones, los contratos colectivos. Al analizar la legislación positiva, Cabanellas cita en primer término, el Art. 1237 del Código Civil de Holanda y después el Art. 323 del Código Federal Suizo de las obligaciones.

La ley española de contrato de trabajo de 1931 en su artículo 12, expresaba "Se considerará pacto colectivo, acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una asociación, o varias asociaciones patronales, con una o varias asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión, a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

Al analizar la ley alemana de 9 de abril de 1949, nos encontramos una definición del convenio colectivo, pero es posible deducirla del mismo texto legal cuando estipula que el convenio colectivo "...regula los derechos y deberes de las partes y contiene normas que puedan regular el contenido, conclusión y extinción de las relaciones de trabajo, así como las cuestiones relativas a la empresa y a la constitución interna de la misma (efecto obligacional y normativo), siendo partes de los mismos, los sindicatos, los empresarios y las asociaciones de empresarios (organizaciones superiores); actuando en nombre de las asociaciones a ellas adheridas, cuando tengan poder bastante para ello".

Inglaterra no posee una legislación que defina la convención colectiva; sin embargo, la casi totalidad de empresas, están ordenadas por convenios colectivos, como son los llamados Trade Agreement o Collective Bargaining, sancionados solo por obligación moral, no pudiéndose exigir jurídicamente su cumplimiento.

En los Estados Unidos, la ley Taft-Hartley Labor Management Relations Act, del 23 de junio de 1947, en la sección 7a., expresa que "...los trabajadores tendrán el derecho de organizarse por si mismos; el de formar, ingresar o ayudar a organizaciones laborales, el de celebrar acuerdos colectivos a través de representantes de su propia elección y el de em--

prender cualquier otra actividad concertada, que tengan por objeto la negociación colectiva o otra mutua ayuda de protección" (82). Esta disposición define concretamente las convenciones colectivas, pues solo faculta a los trabajadores para organizarse y celebrar acuerdos colectivos.

En el Código de las Leyes de trabajo de Rusia, en su artículo 15 definía el contrato colectivo de trabajo como "un acuerdo concluido entre un sindicato profesional como representante de los obreros y empleados de una parte, y un patrono, de otra; acuerdo que fija las condiciones de trabajo y reclutamiento de obreros para las empresas, establecimientos y explotaciones, considerados individualmente o por grupos de éstos, y determina el contenido de los futuros contratos individuales de trabajo". La definición rusa se circunscribe a las posibilidades que el referido código, así como la Constitución de país, confieren a los patronos, pues éstos carecen de libre asociación, razón por la cual el convenio no puede pactarse con una asociación o sindicato profesional, privados de existencia nominal y efectiva en Rusia; en cuanto a los trabajadores, tampoco gozan de libertad de sindicalización.

El Código de Trabajo de Rumanía del 30 de mayo de 1950, en su artículo tercero define: "El convenio colectivo, es un convenio celebrado de una parte, por el comité sindical

de la empresa o institución respectiva, en concepto de representante de los obreros y empleados, y de otra, por los empleadores.

En todo convenio colectivo, se harán constar las obligaciones contraídas por ambas partes por lo que respecta a: a) al desenvolvimiento del proceso de la producción con miras a la realización del plan del Estado; b) al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida de los asalariados".

El artículo 42 del Código de Trabajo de Albania declara que "Se entenderá por convenio colectivo, la convención concluida entre el comité sindical, a título de representante de los obreros y empleados por una parte, y la empresa, por otra parte; y en él constarán las recíprocas obligaciones de las partes, a efectos de cumplir o superar los planes de producción, reforzar la disciplina del trabajo, mejorar su organización, la protección de los trabajadores y las condiciones del trabajo, así como satisfacer las necesidades materiales y culturales de obreros y empleados" (83). En estas definiciones encontramos que lo que se estipula, son los fines que el Estado persigue, denominándose Economía planificada de tipo socialista.

Respecto de la legislación de los países iberoamericanos, encontramos uniformidad acerca de que el sujeto por parte de los trabajadores, debe ser un sindicato profesional, pues no

se admite que los trabajadores como grupo, puedan celebrar -- con los patrones contratos colectivos. El Código de Trabajo - de Chile en su artículo 30. establece que "el contrato colectivo, es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por la otra, con el fin de establecer -- ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en -- una empresa o grupos de empresas".

El Código de Trabajo del Ecuador, en su artículo - 137 dice: "Contrato o pacto colectivo, es el convenio celebrado entre uno o más patrones, asociaciones patronales, y una - o más asociaciones de trabajadores legalmente constituida, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo entre el mismo patrono y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto".

La Ley General del Trabajo de Bolivia, no contiene una definición del contrato colectivo, ni determina sus alcances, omisión que subsanó el Decreto Reglamentario sobre - la misma ley, el que en su artículo 17, lo considera como -- "...el convenio celebrado entre uno o más patrones y un sindicato, federación ó confederación de sindicatos de trabaja-

dores, con objeto de determinar condiciones generales del trabajo o reglamento". (84)

Las leyes del Trabajo del Brasil en el artículo 611 definen el contrato colectivo como "el convenio de carácter -normativo, por el cual, dos o más sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales, estipulan condiciones que regirán las relaciones individuales de trabajo en el ámbito de la respectiva representación".

En un proyecto de ley presentado ante la Cámara de diputados del Paraguay de fecha 31 de julio de 1929, en su artículo 8º, definía al contrato como "...una convención escrita celebrada entre un patrono o una asociación de patronos, y uno o varios sindicatos obreros, con el fin de establecer --- ciertas condiciones comunes de trabajo y salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas o industrias". (85)

Nuestra legislación, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 menciona que: "Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas - o establecimientos".

De nuestra definición se desprende, que, no es posible la celebración de un contrato colectivo, en el que la par

te obrera no tenga personalidad jurídica, pues necesariamente, debe tratarse de una organización profesional; el sindicato es el único titular que puede existir y no grupos de trabajadores aislados, de la otra parte, debe representar a uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales, la ley se refiere a individuos o sea patronos individualmente considerados o --- bien uno o varios sindicatos patronales.

El objeto o fin del contrato colectivo, lo señala la definición legal cuando dice que se celebra, precisamente, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Observamos de lo anterior, que solamente se refiere el precepto legal, al aspecto normativo, en cuanto que regula las condi ciones a las que deben someterse los contratos individuales de trabajo; o sea, que nuestra definición resulta incompleta, -- pues solo se refiere al aspecto individual, porque si la definición de la ley fuera completa como la define el artículo 386, encontraríamos que la naturaleza jurídica del contrato colecti vo, quedaría solamente limitada a ser una suma de contratos in dividuales; faltan una serie de disposiciones que fijan dere-- chos y obligaciones entre las partes contratantes que suscri-- ben el contrato colectivo, como son sindicatos, obreros y pa-- tronos. El maestro Cepeda Villarreal señala que "...no debe de jarse de reconocer, que, en un contrato colectivo de trabajo,

se estipulan también obligaciones y derechos que afectan directa e inmediatamente a las partes, a los sujetos que celebran el contrato colectivo de trabajo y entonces tenemos que en un contrato colectivo de trabajo, existen derechos y obligaciones de doble naturaleza: unos que afectan a los sindicatos que celebran ese contrato, sindicato de trabajadores y sindicato patronal, bien que afecten al sindicato de trabajadores o al patrón cuando en el contrato colectivo de trabajo no intervenga un sindicato patronal y si hay derechos y obligaciones que afecten a las partes que celebran ese contrato, las normas consignadas en él regulan las relaciones entre los sindicatos, o entre el sindicato de trabajadores y el patrón, como partes contratantes, - como sujetos que celebran el contrato colectivo de trabajo". - (86).

b) OBLIGATORIEDAD PARA SU CELEBRACION

En la obligatoriedad para la celebración de los contratos colectivos, la doctrina estipula dos orientaciones:

a) El convenio colectivo obliga, porque así lo ordena o permite el Derecho del Estado.

En Inglaterra, la fuerza de obligar, no nace de una norma legislativa, sino de meras convicciones sociales, reconocidas por el llamado Derecho Común (Common Law), obliga moralmente, para poder cumplir esos pactos; existen los convenios -

por costumbre, son reconocidos por los tribunales, más no están protegidos por la ley.

La legislación mexicana, contiene la obligatoriedad para la celebración del contrato colectivo, en el artículo -- 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Esta disposición, -- aparenta tener un criterio unilateral, pues en su parte relativa, "... El patrón que emplee trabajadores miembros de un -- sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicita, 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. "Creo que es unilateral este criterio porque la obligación solo se impone para el patrón, pero no para el sindicato obrero; se explica esta unilateralidad, porque el derecho laboral, es un derecho proteccionista de la clase trabajadora y por esta razón, esta -- disposición, encierra un medio más de proteccionismo y de ahí su aparente parcialidad en favor de los trabajadores.

Si se trata de proteger a los trabajadores, dando -- nacimiento a las asociaciones profesionales y al contrato colectivo, es lógico entender, que como medio de protección a -- los obreros, sólo se diera derecho a ellos para usarlo, realmente a través de la práctica del derecho laboral, y con la -- aceptación que esta obligación ha tenido, se pierde un poco --

la noción de si es unilateral o no.

El artículo 388 de nuestra Ley Federal del Trabajo dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales 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 su profesión, siempre que el número de sus afiliados, sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

El principio resulta siempre de la lectura, pero la aplicación en la práctica es complicada; se pueden presentar situaciones diferentes el criterio de mayoría para determinar el sindicato con el cual haya de celebrarse el contrato colectivo. Tiene excepciones. De acuerdo con la Ley, -

si hay dos sindicatos de naturaleza igual o semejante, que están en pugna por la celebración del contrato colectivo, habrá que atender al criterio de las mayorías; si se trata de un -- sindicato de empresas frente a otro, o frente a uno de industria, o si son dos de industria, habrá que determinar cual -- cuenta con la mayoría. Pero puede presentarse el caso de que sindicatos gremiales se enfrenten entre sí, la Ley resuelve -- en forma expresa ese problema; si se ponen de acuerdo, habrá un solo contrato colectivo, si no habrá tantos como profesiones o sindicatos haya dentro de la empresa.

Puede, sin embargo, presentarse la posibilidad de -- que uno o más sindicatos gremiales, se enfrenten a un sindicato de empresa o a uno de industria, en este caso, el sindicato gremial podrá celebrar un contrato colectivo para ser aplicable a la profesión que represente y el otro sindicato tendrá derecho a celebrar un contrato para ser aplicable a todos los trabajadores de la misma empresa, salvo a los que estén -- afiliados al sindicato gremial.

c) TITULARIDAD Y ADMINISTRACION

El problema de la determinación del sindicato que -- tenga derecho a la celebración de un contrato colectivo, surge a veces en la práctica, no ya en el momento de su celebra-

ción, sino en relación de un contrato colectivo ya existente, entonces los sindicatos luchan entre si tratando de lograr lo que se ha denominado la Titularidad y Administración del Contrato Colectivo".

Para la administración y titularidad del contrato colectivo, puede decirse que se sigue en términos generales, el mismo criterio anteriormente expresado, salvo tal vez, en caso de que exista un contrato colectivo celebrado por un sindicato de industria o de empresa y trate un sindicato gremial de lograr el contrato de los trabajadores de determinada profesión, porque aplicando el criterio de la mayoría, habrá de conservar la titularidad y administración del contrato colectivo el sindicato de empresa o de industria.

Existe el criterio de las mayorías, cuando la totalidad de trabajadores, deja de pertenecer a una organización para ingresar a otra, en este caso, se resuelve respecto de la voluntad de la mayoría de los trabajadores, que habrá de atenderse a esa voluntad mayoritaria, olvidándose de que los sindicatos puedan pedir la aplicación de la cláusula de exclusión de los trabajadores que hubieran renunciado a ser miembros de la organización, cuando por virtud de un cambio total de la opinión de los trabajadores, dejan de ser miembros de un sindicato para integrar otro o afiliarse a otro. En este tipo de conflictos intersindicales en que se discute la titu-

lidad y administración del contrato colectivo, no se da lugar a la celebración de un nuevo contrato, simplemente al derecho de ejercer la representación profesional de los trabajadores ante la empresa y de hacer funcionar al contrato colectivo, especialmente con respecto a derechos y obligaciones para la organización profesional.

d) FORMALIDADES

Esta formalidad la cita el artículo 390 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señalando que: "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 la hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

Del análisis de este artículo, se desprende que el contrato deberá celebrarse por escrito y triplicado, con el objeto de que un ejemplar se conserve por cada una de las partes y el triplicado sea depositado ante la Junta Federal o Lo

cal de Conciliación y Arbitraje; la doctrina considera que es perfecto y lógico, el que el convenio colectivo deba celebrarse por escrito, pues se determinan las mutuas prestaciones y derechos del patrono, sindicato y obrero, porque así se evitan los abusos que acarrea la contracción o acuerdo verbal:

"La solemnidad formal, es condición necesaria para la validez del contrato normativo y no cabe suplirla por ninguna otra -- prueba. Resulta tan imprescindible la formalidad escrita de los convenios colectivos, que su omisión produce la nulidad, cual si no hubiere habido acuerdo. De esa manera, el requisito de concertar por escrito las convenciones colectivas, constituye una formalidad legal para la validez del acto jurídico y no para su prueba; por tanto se exige ad solemnitatem. (87)

El precepto legal citado, señala que no producirá efectos legales el contrato colectivo, sino desde la fecha y hora en que quede depositado, por cualquiera de las partes, ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. La finalidad que tiene el depósito, es precisar el tiempo de vigencia del contrato colectivo, donde las partes pueden pedir la revisión del mismo, cuando concluya el término legalmente estipulado en la ley. También, le da publicidad para llevar a las partes que celebran el contrato colectivo, al conocimiento de quienes quedan obligados a cumplirlo y a declararlo existente.

Se deduce que en nuestra legislación las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal o Locales, no tienen facultades para analizar el contenido del contrato colectivo de trabajo; es decir, no existe la obligación, ni el derecho de revisar las condiciones en que un contrato colectivo fue pagado, y si alguna de las disposiciones del mismo fuere nula, debe ser substituído en su oportunidad, cuando la parte legítima reclame la nulidad por disposición de la ley. Opinamos, que el depósito del contrato colectivo no es un simple requisito formal, se trata de que surta sus efectos entre las propias partes, es pues un requisito solemne de existencia.

e) REQUISITOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ

La Ley Federal del Trabajo, no menciona los requisitos de existencia y de validez del contrato colectivo; éstos, solo se pueden derivar del Derecho Común, cuando éste en Teoría General de la obligaciones habla del objeto de los contratos, dice que es la cosa que el obligado debe dar, es el hecho que el obligado debe hacer o no hacer: es establecer las obligaciones y derechos de las partes contratantes.

El objeto del contrato colectivo, se deduce, cuando las partes se obligan a determinadas prestaciones; el contenido queda definido por el interés de los propios contratantes que son los que se obligan directamente al cumplimiento de lo

pactado. Las obligaciones que deriven del contrato colectivo, solo empiezan, cuando los contratantes entre si celebran contratos propiamente dichos. El objeto, es, entonces, pactar -- una serie de prestaciones y disposiciones de armonía, para -- que exista paz dentro de la empresa o de la industria por el término de vigencia del mismo.

En todo contrato colectivo, existen obligaciones re cípocas, que nacen de la relación jurídica que se considera como ley previsible de situaciones planteables, que resulten estados de hecho concretos, que tratan de encontrar una solución jurídica entre patrones y trabajadores.

El contrato colectivo, no debe confundirse en su na turaleza jurídica con el contrato individual de trabajo; en -- ambos, se regula la prestación del trabajo, y se estipulan -- obligaciones y derechos; pero en la contratación individual, se pactan servicios en forma individual y en el colectivo se pactan condiciones generales en que deberán prestarse los ser vicios. Las obligaciones son concretas en el contrato indivi dual, e indeterminadas al sujeto de la prestación en el aspec to colectivo. En ésta se estipulan normas que deberán aplicar se a los contratos individuales y las obligaciones y derechos entre las partes contratantes.

Consentimiento, es todo acto jurídico que presupone

un acto de voluntad, que se manifiesta libremente, y que no debe ser dado por error, arrancado con dolo o bien sorprendido por violencia; así lo estipula el artículo 1812 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

En el contrato colectivo de trabajo, el consentimiento es un acuerdo libre de voluntades a través de sus representantes de partes determinadas, en donde se manifiestan intereses con carácter colectivo, para ser aplicados a una profesión, oficio, industria o empresa.

En todo acto jurídico, quien se ostenta capaz, debe reunir dos requisitos indispensables, si omite alguno de ellos, el acto será considerado como nulo, el primer requisito será de tener capacidad suficiente para contratar; como segundo requisito, el que pueda representar en forma jurídica aceptable a quienes resulten obligados; para cumplir estos requisitos, es necesario contar con la capacidad que el Derecho común exige, para obligarse por sí o bien para representar a un tercero.

En el contrato colectivo de trabajo, encontramos que la capacidad para celebrar los mismos, pertenece a la asociación profesional, patrón o patronos o bien asociación patronal. El patrón o patronos se rigen por las disposiciones del Derecho Común.

La asociación profesional, debe de estar constituida válidamente, o de lo contrario el contrato colectivo será nulo, es necesario que el sindicato satisfaga los requisitos, tanto de constitución como de registro; de éstos deriva su capacidad. La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 364 nos dice: Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración, aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

La capacidad para ingresar a los sindicatos es determinada por la Ley Laboral en su artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios:

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, si no se registra el sindicato por las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Conforme al artículo 366 el registro de los sindicatos sólo podrá negarse en los casos siguientes:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Este precepto es de suma importancia, tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso jure automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento, goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo, incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba.

La personalidad, en este caso, se podrá comprobar - con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos.

Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste, podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito competente, como dispone la Ley de Amparo. (88)

En la doctrina del derecho civil, todo acto jurídico debe tener un objeto lícito. El objeto del contrato colectivo, son las condiciones de prestación del servicio, mismas que no pueden ser ilícitas; estas condiciones deberán ajustarse a lo estipulado por la ley y no contravenir el orden público.

La ilicitud de todo contrato, lo encontramos en el artículo 1830 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales que dispone "Es ilícito el hecho que es contrario - a las leyes de orden público o a las buenas costumbres". La simple contratación de servicios, para que se cometieran actos delictuosos, inmorales, indicará que las autoridades no podrán consentir este tipo de pactos; el fin que se persigue, en todo contrato, colectivo, debe ser consecuentemente lícito.

La mayoría de las legislaciones positivas exigen -- que el contrato colectivo se celebre por escrito, siendo indig

pensable para que exista conocimiento por parte de los trabajadores de lo que se estipula en el mismo contrato; debe exigirse, además una mayor seguridad por ambas partes, pues habrá paz en la empresa, sobre lo que se determina en forma escrita, se precisa además el contenido y el término de duración.

Respecto a la legislación del trabajo, y muy especialmente refiriéndonos al contrato colectivo, no encontramos, ni en la doctrina ni en la ley, un ordenamiento o reglamentación sistemática sobre los requisitos de existencia y validez del contrato colectivo.

f) INFLUENCIA DE LA TEORIA INTEGRAL

La influencia de esta teoría, explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social, que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende, pues la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Constitución político-social de

1917, dibujada en sus propios textos:

1.- El derecho del trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica, o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos, abogados, técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas, etc.; es derecho nivelador frente a los empresarios o patrones y cuya vigencia corresponden mantener incólume a la jurisdicción.

2.- Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora, para socializar los bienes de la producción, en función de recuperar lo que pertenece, por la explotación secular del trabajo humano, que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico de la Colonia de nuestros días. Es derecho legítimo a la revolución proletaria, que transformará la estructura capitalista, por la ineficacia de la legislación, de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.

3.- Derecho administrativo del trabajo, constituido por reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la administración y especialmente al poder ejecutivo, el ejercicio de la política social y tutelar a la clase obrera, al aplicar los reglamentos,

no sólo protegiendo sino también redimiendo gradualmente a --
los trabajadores.

4.- Derecho procesal del trabajo, que como norma --
del derecho social, ejerce una función tutelar de los trabaja-
dores en el proceso laboral, así como reivindicadora, fundada
en la teoría del artículo 123 de la constitución de 1917, en
el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje es--
tán obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus
quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de natu-
raleza económica, puede realizarse la reivindicación proleta-
ria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de --
trabajo, etc.; entregándolas empresas a los bienes de la pro-
ducción, a los trabajadores, cuando los patronos no cumplen --
con el artículo 123, o la clase obrera en el proceso así lo --
plantee, pues el derecho procesal social, no está limitado --
por los principios de la constitución política, de esencia --
burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni ésta puede
estar por encima de la Constitución social, que es la parte --
más trascendental de la Carta suprema de la República.

En la aplicación conjunta de los principios básicos
de la teoría integral, pueden realizarse en el devenir histó-
rico, la protección de todos los trabajadores, sea cuales fue-
ra su ocupación o actividad, así como la reivindicación de --

los derechos del proletariado, mediante la socialización del capital y de las empresas, porque el concepto de justicia social del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que brillará algún día por la fuerza dialéctica de la teoría integral, haciendo conciencia clasista, en la juventud y en la clase obrera. Precisamente la dialéctica marxista y por lo mismo su característica reivindicadora, le dan un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos laborales del mundo.

La Teoría integral, descubre las características - propias de la legislación mexicana del trabajo, y en la lucha por el derecho del trabajo, persigue la realización, no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación. Por ello, el derecho social del trabajo es norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina y a quienes la forman individualmente, esto es, a los que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquier otra actividad humana, distinguiéndose por tanto, del derecho público, en que los principios de este son de subordinación y del derecho privado que es de coordinación de interés entre iguales. Entre nosotros - el derecho social, es precepto jurídico de la más alta jerarquía, porque está en la constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión

social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123. En la legislación Mexicana, el derecho social es el Summum de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos o de cualquiera -- económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital.

En tal sentido, empleamos la terminología del derecho social y como parte de éste la legislación fundamental y reglamentaria del trabajo y de la previsión social. Los elementos de la teoría integral son: el derecho social proteccionista y el derecho social reivindicador. (89)

Teoría integral de derecho del trabajo. Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina, es el derecho de los trabajadores subordinados o de -- pendientes, y de su expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió la teoría integral del derecho del trabajo y de la previsión social, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la primera guerra mundial de 1918 y firma del tratado de paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los

principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y - de la previsión social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la teoría integral, la cual resumimos aquí:

1.- La teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por la fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, - empleados, domésticos artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación del código civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitantes, etc., del Código de comercio son contratos de trabajo. La nueva ley federal del trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la ley anterior.

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

4.- Tanto en las relaciones laborales, como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las juntas de conciliación y arbitraje, de la misma manera que el poder judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Art. 107, fracción II, de la constitución). También el proceso laboral, debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, - en ejercicio del artículo 123, de la constitución social que - consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral es, en suma, no solo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123, precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias, productos de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vi-

vas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la
previsión social, para el bienestar y felicidad de todos los
hombres y mujeres que viven en nuestro país. (90)

CAPITULO QUINTO

CONSAGRACION DE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL EN LA CONSTITUCION DE 1917.

- a) Participación de los trabajadores en el movimiento armado de 1910.
- b) La clase trabajadora en el Constituyente de 1917.
- c) México Precursor de las Constituciones Político-Sociales en el Mundo.
- d) La Justicia Social como esencia del artículo 123 Constitucional.

CONSAGRACION DE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL

EN LA CONSTITUCION DE 1917

- a) Participación de los trabajadores en el movimiento armado de 1910.

La revolución ha sido uno de los medios de que disponen los pueblos para transformar su estructura jurídica, -- económica y social.

La revolución ha sido uno de los medios de que disponen los pueblos para transformar su estructura jurídica, -- económica y social.

La revolución mexicana de 1910 es consecuencia directa inmediata, del desastre porfirista. La dictadura no trajo el sosiego, trajo la guerra.

Creo necesario hacer un pequeño paréntesis, para - mencionar varios de los documentos más importantes que fueron antecedentes para la formulación de nuestra Carta Fundamental, entre las cuales son de hacerse nota: "El Plan de Ayala" de 25 de Noviembre de 1911, "El Plan Orozquista", de 25 de Mayo de 1912, "El Programa de Reformas Político-Sociales de la Revolución" aprobado por la Soberana Convención Revolucionaria de fecha 18 de Abril de 1916, "El Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe", y el "Programa del Partido Liberal".

EL PLAN DE AYALA.— Lo lleva como bandera el general Emiliano Zapata, en él trata el grave problema agrario y sus principios; trata de elevarlo a la categoría de precepto constitucional.

EL PROGRAMA DE REFORMAS POLITICO SOCIALES DE LA REVOLUCION. (91). Se celebró en Morelos, en dicho Programa se establecieron disposiciones relativas al problema agrario y a la clase trabajadora. Sus postulados salen en defensa de la clase obrera, protegiendolas contra accidentes de trabajo, dicta disposiciones que garanticen la higiene y seguridad en los talleres; se obliga a los dueños de las fábricas a mantener las mejores condiciones higiénicas en las instalaciones de trabajo.

En el **DECRETO DE REFORMAS Y ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE**, se establece la obligación del gobierno de la revolución, de expedir leyes agrarias y del trabajo, para proteger la condición del campesino y del obrero, en general de las clases proletarias. El referido Plan, es el intérprete de las aspiraciones más altas del pueblo mexicano.

El 20 de Noviembre (fecha en que estalló la revolución convocada por el Plan de San Luis) marca en nuestra historia una etapa más. Es el principio del final de los viejos valores de la dictadura. Pero a pesar del triunfo de la revolución, y de haber llegado Madero a la presidencia por el voto -

casi unánime de la Nación, el malestar popular no desapareció, por que los obreros y campesinos esperaban con la administración de Madero la llegada de una época de Justicia Social.

A fines de 1911, el Partido Liberal Mexicano, dirigido por los grupos "magonistas" lanzó un manifiesto en el que - invitaba al pueblo a continuar la lucha contra los grupos reaccionarios.

Por esa época se empezaron a formar varias agrupaciones de resistencia, en México se organizó la Unión de Obreros de Artes Gráficas, y otros elementos intelectuales y militares revolucionarios, se unieron a los obreros para crear la Confederación Nacional de Trabajadoras.

En 1912, se estableció en la Capital de la República la Casa del Obrero Mundial, de donde salieron los propagandistas que fueron a organizar nuevas agrupaciones obreras en distintos lugares del país, como son: La Unión Minera Mexicana, - en el norte; la Confederación del trabajo en Torreón; y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República en Veracruz.

Al presidente Madero, lo que más le inquietaba era - una reforma de carácter político, aunque no por ello descuidó el problema social, pues durante su período se creó el Departamento de Trabajo, con el fin de estudiar las condiciones de -- los trabajadores; además, luchó por el establecimiento al dere

cho de voto, abogó por la falta de libertad que existía en el país.

Al triunfo de la causa revolucionaria como lo indica el maestro Alberto Trueba Urbina (92) fue electo presidente el Sr. Madero; con él se inicia una nueva era política, -- económica y social. Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en -- 1912 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros.

Don Francisco I. Madero, debido a su infinita bondad, realizó una serie de transacciones, que para sus oponentes era una medida sagaz y previsoras, ya que estaban al borde de la derrota total, pues se suspendió la marcha victoriosa del pueblo y se entregó el mando a las clases opresoras y así continuaron conservando sus pretensas; la primera medida que se tomó fue el desarme inmediato de la revolución triunfante y quedó como única fuerza militar, el de la dictadura derrocada. Posteriormente se abrió una campaña en contra de Madero, la que concluyó con su asesinato y la del vicepresidente, dejando una mancha negra en las páginas de nuestra historia nacional.

A la muerte de Don Francisco I. Madero, que rubricó con su vida su adhesión al pueblo mexicano, fue más grande le llama que se levantó por parte de las fuerzas revolucionarias

en los diversos Estados de la República, pues el pueblo se --
volcó en forma espontánea para seguir la lucha en contra del
usurpador Victoriano Huerta.

Con el Plan de Guadalupe, se designa primer jefe --
del ejército constitucionalista a Don Venustiano Carranza, --
hasta llegar a la presidencia de la República.

Durante la estancia de Don Venustiano Carranza en --
el puerto de Veracruz, le dedicó especial interés a la Secre-
taría de Fomento; formuló un proyecto de ley agraria que con-
-- tenía en su mayor extensión los problemas urgentes a resol-
ver, como fueron la adquisición y posesión de la tierra para
los campesinos que la cultivaban personalmente; se promulgó --
la ley agraria de 6 de enero de 1915, la cual declara nulas --
las enajenaciones de tierras que se hubieran realizado en per-
juicio de los pueblos, a los que se les concedía el derecho --
de ser dotados de ejidos en caso de que no tengan tierras. --
Igualmente correspondía a Fomento el ramo de Trabajo, la que
extendía su acción a la región fabril de Orizaba y a los cam-
pos petroleros que se encontraban bajo el dominio del extran-
jero; se realizaron estudios legislativos, para formular le-
-- yes que salgan en defensa del obrero, estableciendo un equili-
brio entre el capital y el trabajo.

En 1915, Carranza, para obtener el apoyo del prole-

tariado, celebró un pacto con la Casa del Obrero Mundial, obligándose ésta a organizar batallones de obreros para defender la causa del constitucionalismo, y a su vez el gobierno se comprometió a expedir leyes que beneficiaran a los trabajadores (93).

Formados los batallones rojos, su acción no se concretó solamente a la de ser soldados, ya que se organizaron -- sindicatos entre obreros y campesinos, e ilustraron al pueblo respecto a los principios de la revolución, ganando así la simpatía de la clase trabajadora, en favor del movimiento revolucionario.

Con relación a la ley de Restitución y Dotación de -- Ejidos, (ley de 6 de enero de 1915) Carranza, explicó en forma breve, cómo se realizó el despojo de los terrenos pertenecientes a los campesinos, y después de hacer algunas consideraciones sobre el estado de miseria en que vivía la clase trabajadora, él agregó: RESULTA PALPABLE LA NECESIDAD DE DEVOLVER A LOS PUEBLOS LOS TERRENOS DE QUE HAN SIDO DESPOJADOS, COMO UN ACTO DE ELEMENTAL JUSTICIA Y COMO LA UNICA FORMA EFECTIVA DE ASEGURAR LA PAZ, EL BIENESTAR Y EL MEJORAMIENTO DE NUESTRAS CLASES POBRES.

A ésta ley agraria, se debió en gran parte el triunfo del constitucionalismo, debido a la estrecha relación en -- las aspiraciones de las masas campesinas.

En Yucatán al triunfo del constitucionalismo, el general Salvador Alvarado expidió, en 1915, varias leyes (agraria, obrera, de educación, etc.) las que trajeron como consecuencia una transformación en el Estado.

La ley del Trabajo, expedida por el General Alvarado (94) establecía los siguientes derechos de la clase trabajadora: Derecho de huelga, limitación de la jornada de trabajo, salario mínimo, el reconocimiento de los sindicatos, la reglamentación del trabajo de mujeres y niños, responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo, consagró el principio de libertad de trabajo.

El brote de movimientos de huelga en algunos lugares del país, (la de tranviarios de Guadalajara y la de mineros de El Oro, México) hizo que Carranza reprimiera el movimiento obrero. Los miembros de la Casa del Obrero Mundial fueron desalojados del edificio y fueron clausurados los periódicos Ariete y Acción. Con esta medida política de Carranza se rompió el pacto entre los obreros y constitucionalistas.

Carranza, viendo la situación en que se encontraba el pueblo, comprendió la necesidad de un cambio radical para la transformación del país, de ahí que era ineludible la convocatoria a un Congreso Extraordinario que tuviera el carácter de Constituyente.

b) La clase trabajadora en el constituyente de 1917.

La dictadura vino a destruir en la práctica la Constitución de 1857; algunos de sus artículos fueron cambiados; otros se modificaron parcialmente, y los que permanecían sin reforma alguna eran ya anacrónicos.

Aprovechando Carranza su estancia en Querétaro, se puso al estudio de las modificaciones que debía sufrir la Constitución de 1857 la cual exigía una revisión de su situación económica y social. Y para lograr tal fin, era preciso convocar a un Congreso, en cuya planeación se plasmaran las verdaderas necesidades del pueblo y de la época, solo de esa manera, se podía celebrar con la Casa del Obrero Mundial y el primer gobierno constitucionalista, en lo relativo a hacer triunfar el programa de reformas sociales de la revolución.

En el Congreso Constituyente, estuvo presente la participación genuina del pueblo mexicano, ya que todos los diputados fueron elegidos entre los ciudadanos de la provincia, -- los que se habían destacado por sus servicios prestados a la causa de la revolución.

El Congreso se instaló en Querétaro, el primero de diciembre de 1916, en él figuran políticos y militares que habían actuado durante la lucha armada. Dentro del grupo de prominentes de la izquierda, que lucharon con las armas en la mano en los frentes de batalla, estaban los generales Francisco

J. Múgica, Esteban B. Calderón, Cándido Aguilar, Heriberto Ja
ra. El grupo de la derecha, estuvo representado por los ex-di
putados renovadores que habían trabajado en la Secretaría de
Instrucción Pública, los que fueron: Ingeniero Félix P. Pala
vicini, Lic. Luis Manuel Rojas, Lic. Alfonso Cravioto y el --
Lic. José Natividad Macías.

Según el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, (95) el
proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza,
para ser discutida por el Congreso, no significaba un cambio
radical en la estructura constitucional de México, pues dicho
proyecto no era otra cosa que la Constitución de 1857, antes
bien, en la convocatoria había manifestado que sería respec
ta-do el espíritu liberal de la Constitución.

La discusión entre un grupo y otro, fué a menudo --
apasionada y violenta; pero en el Congreso de Querétaro se ma
nifestó y se consolidó en precepto constitucional, la tenden
cia económico-social sentada por todos los hombres que habían
luchado en los diversos campos de batalla.

c) México, Precursor de las Constituciones Político
Sociales en el Mundo.

La Constitución de 1917, rompiendo con los moldes -
jurídicos establecidos hasta entonces en los preceptos consti

tucionales, incluyó principios avanzados de reforma social y derechos, en beneficio de los campesinos y de la clase obrera.

Al lado de las garantías individuales, que asentó en su artículo inicial, estatuyó también postulados nuevos -- destinados a consagrar las garantías sociales. Así, se establecieron principios socialistas que vinieron a sancionar al nuevo estado social y político, fruto de la revolución mexicana.

Al surgir la idea de un Congreso Constituyente, se le señalaban dos objetivos: Incorporar las reformas sociales que se habían implantado en la etapa revolucionaria, y reformar la Constitución de 1857 para adaptarla al nuevo orden de cosas.

En el Constituyente de 1917, la discusión se desata en las reformas al proyecto del artículo "quinto", que solo contenía la libertad de trabajo, sin ninguna otra garantía social para los obreros. Las reformas a dicho artículo, se debieron a un grupo de diputados, que sin tener conocimientos jurídicos, pero sabedores de las injusticias en que vivía la clase obrera, levantaron su voz con objeto de proteger a la sufrida clase obrera.

La Constitución de 5 de febrero de 1917, es la primera en el mundo en consagrar principios sociales, los que --

vendrían a darles protección a las clases económicamente débiles. Las garantías sociales no pasaron a formar parte de leyes secundarias, sino que fueron elevadas a la categoría de normas supremas.

Jara, Victoria, Aguilar y Góngora, fueron los pioneros que rompieron con los moldes clásicos constitucionales, para lograr establecer preceptos con tendencias sociales, los cuales están consagrados de manera especial, en los artículos 123 y 27 de nuestra Carta Fundamental. En las ideas del Constituyente de Querétaro, no solamente se escuchaban las garantías individuales sino que frente a éstas, tuvieron gran aceptación los derechos sociales, que no llevaban otra finalidad que el de proteger a la clase trabajadora.

La Constitución de 1917, en su artículo 123 consagra principios relativos al trabajo, a la previsión social, con ello muestra al mundo sus adelantos, ya que más tarde, -- constituciones de otros países establecieron nuevos derechos sociales. Los derechos del hombre social los vemos cristalizados en las constituciones político sociales de nuestra época, cuyos antecedentes encontramos desde el movimiento revolucionario de 1910, que tuvo un nacimiento de carácter político, pero que más tarde dió a luz una Constitución Política Social.

Conforme a las palabras del maestro Alberto Trueba

Urbina (96), la Teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 (precepto revolucionario) y de sus leyes reglamentarias (productos de la democracia capitalista), sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

d) La Justicia Social como Esencia del Artículo 123 Constitucional.

Todos los manifiestos, decretos, programas y disposiciones a que se ha hecho mención, relativos al trabajo, y que tuvieron lugar antes y en plena lucha revolucionaria, vienen a constituir los antecedentes inmediatos del artículo 123 constitucional.

En el artículo 123 constitucional, se pronuncian las garantías sociales establecidas por el Estado, con la finalidad de proteger a la sociedad, al obrero en función del bienestar colectivo. Con el mencionado artículo se vienen a reparar una serie de injusticias que vino padeciendo el país, de ahí la importancia de la formulación de los derechos sociales, que tienen por objeto dignificar a la de nuestro país; en el 123 constitucional, no solamente se propone la distribución justa y --

equitativa de la riqueza, bienes económicos, sino que además, tiene como meta concreta la elevación de la clase trabajadora.

Los derechos sociales de las personas humanas son -- múltiples: Derechos a la educación, a la cultura, a conseguir altos niveles de vida, al progreso económico, a la asistencia social. Se determinan las condiciones del trabajo y de la previsión social. Se establece el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Se establece la jornada máxima de ocho horas; prohíbe a las mujeres y a los niños participar en labores insalubres y peligrosas; estipuló que por cada seis días de trabajo el operario debe disfrutar de un día de descanso. Cuando haya necesidad de aumentar las horas de jornada, por el tiempo excedente de trabajo recibirá un salario doble del fijado para las normales.

Los trabajadores tendrán seguridad social, escuela, enfermería y los demás servicios necesarios a la comunidad. - Los patrones serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Además las leyes reconocen el derecho de huelga y los paros, creando con ello, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la de resolver los conflictos entre patrones y obreros.

Como nos lo dice el Ingeniero Pastor Rouaix: "El Con

greso Constituyente ha dado un paso tan vigoroso en el camino de la Justicia Social, que no sólo fue en beneficio del proletariado mexicano, sino que tuvo repercusiones en el mundo entero, al traspasar fronteras, pues sirvió de pauta y de estímulo, a muchas otras naciones para establecer principios similares en sus leyes constitucionales." (97)

Para una mejor exposición, la declaración de derechos sociales la encontramos en el artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales - regirán:

"A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo:

"I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

"II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años: el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años:

"III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

"IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

"V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán - forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amantar a sus hijos;

"VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en uno o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

"Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

"Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

"VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento;

"IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

"a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

"b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

"c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

"d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

"e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

"f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

"X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

"XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario

por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

"XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajos, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarias a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

"XIV.- Los empresarios serán responsables de los ac
cidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de --
los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la --
profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos
deberán pagar la indemnización correspondiente, según que ha-
ya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapaci-
dad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que
las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá, aun en
el caso de que el patrón contrate el trabajo por un interme--
diario:

"XV.- El patrón estará obligado a observar en la ing
stalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre
higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para pre
venir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y ma-
teriales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste,
que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la ma
yor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, -
bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

"XVI.- Tanto los obreros como los empresarios ten-
drán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos in
tereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;

"XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los
obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan -- por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo -- con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha -- señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán -- consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de -- los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenecan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

"XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje;

"XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará

obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la franquicia siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el -- contrato de trabajo;

"XXII .- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará -- obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La -- ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, -- cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los ma-- los tratamientos provengan de dependientes o familiares que -- obran con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros --

en los casos de concurso o de quiebra.

"XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

"XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

"XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedaran a cargo del empresario contratante;

"XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

"a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador
juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, - cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente - del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

"XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

"XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

"XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

"XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados

obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley Respectiva.

"B) Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

"I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

"II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

"III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

"IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

"En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

"V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

"VI.- Sólo podrán haberse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

"VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

"VIII.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación justificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

"IX.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

"X.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

"a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

"b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

"c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora - cada uno para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de -- asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para - la lactancia y del servicio de guarderfas infantiles.

"d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la ley.

"e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de -- los trabajadores y sus familiares.

"f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

"XI.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación integrado según lo proveniente en la Ley Reglamentaria.

"Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

"XII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes, y

"XIII.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que lo desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

"En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora" (98).

CONCLUSIONES

- I.- Los primeros antecedentes del Derecho Laboral aparecen con el sistema corporativo y la asociación de compañeros, cuyos intereses se identificaron con los de la clase patronal y obrera.
- II.- Los trabajadores se sujetaron a los distintos ordenamientos existentes: Las leyes de Indias, Las ordenanzas de Gremios y las Cofradías.
- III.- Las leyes de Indias excepcionalmente fueron observadas, pero debe de reconocerse el interés que tuvieron los Reyes de España para evitar la explotación inicua de los aborígenes. Estas leyes fueron el antecedente inmediato de las instituciones laborales mexicanas, sin embargo no reconocieron la existencia de la asociación profesional.
- IV.- Las Ordenanzas de Gremios constituyen una amplia fuente de información jurídica de la época por haber sido una serie de disposiciones encaminadas a reglamentar el trabajo de los gremios.
- V.- Las cofradías se constituían espontáneamente, sin ninguna presión, con ciertas formas de sociedad, que la fe mantenía unidas por el culto religioso. Formaban parte de las cofradías todos los que intervenían en la producción ya fuesen maestros, compañeros o --

aprendices, con una finalidad religiosa y mutualista.

VI.- El régimen corporativo tuvo una marcada trascendencia en la vida social de esa época, a tal grado llegó su arraigo en la sociedad novohispánica, que continuó largo tiempo en vigor, después de consumada la independencia política de México.

VII.- Al lograrse la Independencia de México, se proscribió la esclavitud, pero la organización por corporaciones gremios y cofradías subsistió, y quedaron en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la colonia, en el México independiente no se reconoció la asociación profesional, porque en verdad los obreros eran pocos y no tenían espíritu de clase.

VIII.- En la Constitución Mexicana de 1857 se dejaron notar las corrientes filosóficas imperantes en aquella época. El Individualismo y El Liberalismo por esta razón el constituyente de 57 no tuvo una idea integral acerca del derecho del trabajo. Sin embargo dos diputados constituyentes con gran intuición jurídica, previeron el problema de las clases laborantes.

IX.- De la necesidad social y de la explotación de la clase burguesa al trabajador, surge la lucha social donde nace la idea del Derecho Laboral que empieza a de

desarrollarse cuando se logra la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional, para pactar mejores condiciones de trabajo mediante el contrato colectivo y el ejercicio del derecho de huelga.

X.- El contrato colectivo empezó a desarrollarse dentro del derecho privado pues sólo regulaba relaciones entre los participantes, se regía de acuerdo con las normas de derecho común.

XI.- La Constitución de 1917, reconoció y reglamentó a la asociación profesional al expresar en la fracción -- XVI del Artículo 123: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, - asociaciones profesionales, etc."

En esta fracción se consagró, como garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para obreros como para patrones en defensa de sus respectivos intereses. Por primera vez en la historia del Derecho Constitucional se incluyó en el texto de una -- constitución política un principio de esa naturaleza, contrariando la doctrina aceptada de que las constituciones sólo deberían constar de una parte dogmática, referida a los derechos individuales frente al Estado y otra orgánica, relativa a los lineamientos de la

estructura del Estado.

XIII.- No encontramos en la legislación ni en la doctrina, un ordenamiento o reglamentación sistemática de los requisitos de existencia y validez del contrato colectivo.

XIV.- La teoría integral, descubre las características -- propias de la legislación mexicana del trabajo, y -- en la lucha por el derecho del trabajo, persigue la realización no solo de la dignidad de la persona -- obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México-Porrúa, 1970. Primera Edición, Pág. 350.
- 2.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Vol. I. México-Porrúa, 1967. Pág. 63 y 64.
- 3.- Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. México-Porrúa, -- 1943. Pág. 44.
- 4.- López Aparicio, Alfonso. Historia del Movimiento Obrero en México. México-Porrúa, 19 . Pág. 47.
- 5.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Ob. Cit. Tomada de la Historia del Congreso Constituyente de 1856-1857 de Fco. Zarco. México-Porrúa . Pág.68
- 6.- Ibidem. Pág. 69 a 71.
- 7.- López Aparicio, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 68.
- 8.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Ob. Cit. Pág. 72.
- 9.- Chávez Orozco, Luis. Historia Económica y Social de México. México-Porrúa. Pág. 12.
- 10.- Alba, Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. México-Porrúa 1964. Pág. 437.
- 11.- Chávez Orozco, Luis. Prehistoria del Socialismo en México. México-Porrúa . Pág. 4.
- 12.- Alba, Victor. Ob. Cit. Pág. 437.
- 13.- Chávez Orozco, Luis. Historia Económica. Pág. 89.
- 14.- López Aparicio, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 103.
- 15.- Ibidem. Pág. 84 y 85.
- 16.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México-Porrúa, 1967. Tomo II, Octava Edición Pág. 258.
- 17.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Ob. Cit. Pág. 79 y 80.

- 18.- "Magisterio" Revista mensual del (SNTE). No. 70 correspondiente a marzo y abril de 1966. Pág. 91.
- 19.- López Aparicio, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 88 y 89.
- 20.- Ibidem. Pág. 91.
- 21.- Ibidem. Pág. 93.
- 22.- Salazar, Rosendo. La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana. México-Porrúa, 1960. Pág. 88 a 90.
- 23.- López Aparicio, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 95.
- 24.- Salazar, Rosendo. Ob. Cit. Pág. 118.
- 25.- López Aparicio, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 101.
- 26.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Ob. Cit. Pág. 96.
- 27.- Ibidem. Pág. 87.
- 28.- Ibidem. Pág. 90.
- 29.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo I Pág. 102 y 103.
- 30.- Ibidem. Pág. 104.
- 31.- Ibidem. Pág. 110.
- 32.- Ibidem. Pág. 116.
- 33.- Ibidem. Pág. 131.
- 34.- García Oviedo. Derecho Social. Quinta Edición Pág. 279.
- 35.- Gallart y Folch. Derecho Español del Trabajo. Pág. 142.
- 36.- Pozzo D., Juan. Derecho del Trabajo. Tomo IV. Pág. 265.
- 37.- De la Cueva. Ob. Cit. Tomo II Pág. 463.
- 38.- Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 601.
- 39.- De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 472.
- 40.- Ibidem. Pág. 478.

- 41.- Alonso Olea, Manuel. Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las legislaciones extranjeras y españolas. Gallart y Folch.
- 42.- Krotoschin, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Pág. 164.
- 43.- Nueck-Nipperdey. Citado por De la Cueva. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 509.
- 44.- Garzón Ferreira, Ignacio. Las Convenciones Colectivas de Trabajo. Buenos Aires, Arayu, 1954. Pág. 50.
- 45.- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición Pág. 290.
- 46.- Unsain. Citado por D. Pozzo, Juan. Ob. Cit. Pág. 266.
- 47.- Cabanellas, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Ob. Cit. Pág. 460.
- 48.- Cabanellas, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Ob. Cit. Pág. 77.
- 49.- Oficina Internacional del Trabajo. Las Negociaciones Colectivas. Manual de Educación Obrera. Ginebra 1950. Pág. 7.
- 50.- De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 632.
- 51.- Alonso García, Manuel. Derecho del Trabajo. Tomo I Pág. -- 417.
- 52.- De la Cueva. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 495.
- 53.- Ibidem. Tomo II. Pág. 496.
- 54.- Gallart y Folch. Ob. Cit. Pág. 147.
- 55.- De la Cueva. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 503.
- 56.- Ibidem. Tomo II. Pág. 504.
- 57.- Alonso García, Manuel. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 421.
- 58.- Keskel. Citado por Pozzo. Ob. Cit. Tomo IV. Pág. 320.
- 59.- León Duquit. Citado por De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 539 a 545.

- 60.- Maurice Hauriou. Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. -- Pág. 546 y siguientes.
- 61.- Hans Kelsen. Citado por Alonso García. Ob. Cit. Pág. 425.
- 62.- Alonso García. Ob. Cit. Pág. 426.
- 63.- Ibidem. Pág. 427 y siguientes.
- 64.- Alonso Olea. Pactos Colectivos y Contratos de Grupo. Madrid 1955. Pág. 83 y siguientes.
- 65.- Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 191 y 192.
- 66.- Garzón Ferreyra. Ob. Cit. Pág. 55.
- 67.- Alonso García. Ob. Cit. Pág. 405.
- 68.- G. Rayón Chacón. E. Pérez Botija. Ob. Cit. Pág. 180 y 181. Vol. I.
- 69.- Krotoschin. Ob. Cit. Pág. 725.
- 70.- Ibidem. Ob. Cit. Pág. 725.
- 71.- Garzón Ferreyra. Ob. Cit. Pág. 58.
- 72.- Ibidem. Pág. 59.
- 73.- De la Cueva. Ob. Cit. Vol. I. Pág. 632.
- 74.- Pérez Patón, Roberto. Derecho Social y Legislación del Trabajo. Buenos Aires, Ed. Arayu, 1954. Pág. 646.
- 75.- Rousat y Durant. Citado por D. Pozzo, Juan. Ob. Cit. Pág. 266.
- 76.- Unsain. Citado por D. Pozzo, Juan. Ob. Cit. Pág. 266.
- 77.- Cabanellas. El Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 460.
- 78.- Cabanellas. Derecho Normativo. Pág. 77.
- 79.- Oficina Internacional del Trabajo. Las Negociaciones Colectivas. Manual de Educación Obrera. Ginebra, 1960. Pág. 8.
- 80.- Cabanellas. Derecho Normativo. Pág. 77 y 78.

- 81.- Garzón Ferreyra. Ob. Cit. Pág. 56.
- 82.- Cabanellas. Derecho Normativo. Pág. 79 y siguientes.
- 83.- Ibidem. Pág. 80 y siguientes.
- 84.- Pérez Patón. Ob. Cit. Pág. 644 y 645.
- 85.- Cabanellas. El Derecho del Trabajo. Pág. 659.
- 86.- Cepeda Villarreal. Ob. Cit. Pág. 63.
- 87.- Cabanellas. El Derecho del Trabajo. Pág. 286.
- 88.- Trueba Urbina. Nueva Ley Federal. Pág. 152.
- 89.- Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 217, 218 y 219.
- 90.- Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 223 y 224.

I N D I C E

Capítulo Primero

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO.

- a) Epoca Colonial
- b) Epoca Independiente
- c) Epoca de 1857 a 1917
- d) Regulación Jurídica
- e) Su personalidad Jurídica y Definición

Capítulo Segundo

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Generalidades
- b) Diversas Denominaciones
- c) Antecedentes y Evolución del Contrato Colectivo
- d) Definición

Capítulo Tercero

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Su naturaleza
- b) Clasificación de las doctrinas sobre la naturaleza jurídica.

- c) Teorías Civilistas
- d) Teorías de Transición o Eclécticas
- e) Teorías Jurídico-Sociales

Capítulo Cuarto

CONCEPTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Definición en la doctrina, legislación positiva y legislación mexicana, su crítica.
- b) Obligatoriedad para su celebración
- c) Titularidad y Administración
- d) Formalidades
- e) Requisitos de existencia y de validez
- f) Influencia de la Teoría Integral

Capítulo Quinto

CONSAGRACION DE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL EN LA CONSTITUCION DE 1917.

- a) Participación de los trabajadores en el movimiento armado de 1910.
- b) La clase trabajadora en el constituyente de 1917
- c) México Precursor de las Constituciones Político-Sociales en el mundo.
- d) La Justicia Social como esencia del artículo 123 - Constitucional.