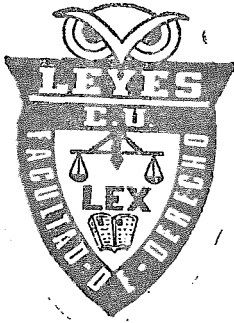


MEMOROTECA Y DOCUMENTACION

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN



EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

M-0027198

FRANCISCO JAVIER ROJAS REBOLLO



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO

1979



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

HEMEROTECA Y DOCUMENTACION

A MIS QUERIDOS PADRES:

Sr. Dr. JOSE ANTERO ROJAS ROSAS
Sra. MARTHA OFELIA REBOLLO DE ROJAS

Algo pequeño a su grandeza;

En estas cuantas líneas no podría expresarles todo mi agradecimiento al haber hecho de mi - no nomas un profesionista sino un hombre.

CON CARINÓ A MIS HERMANOS:

Dr. JOSE BUENAVENTURA
RUBEN DARIO
MARTHA INES
MONICA DEL CONSUELO

Que más podría decirles si saben que con sus palabras y apoyo he y llegaremos al fin de - nuestros caminos.

A TI MARIA GUADALUPE:

Mi compañera de alegrías,
penas e inquietudes.

GRACIAS SEÑOR.



A MIS COMPAÑEROS Y MAESTROS
EN ESPECIAL ATENCION:

Lic. ALFREDO BELTRAN SANTANA ✓
FRANCO CARREÑO GARCIA
ENRIQUE GILES ALCANTARA
MANUEL SUAREZ MUÑOZ
PABLO CHAVEZ OLGUIN
ENRIQUE RABEL TREJO
RICARDO H. ZAVALA.

COMPAÑEROS DEL GRUPO INDEPENDIENTE:

G E N E R A C I O N 74-77

A USTEDES HERMANOS DE LUCHA
POR LA CREACION DE UN MEJO-
RAMIENTO EN NUESTRA QUERIDA
P A T R I A

I N D I C E

CAPITULO I.- ANTECEDENTES

CAPITULO II.- CREACION DEL CONTRATO COLECTIVO EN PAISES
DE EUROPA Y AMERICA

CAPITULO III.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: LEGIS-
LACION MEXICANA

CAPITULO IV.- SOBRE EL NOMBRE DE CONTRATO COLECTIVO: DE
FINICIONES

CAPITULO V.- TEORIAS CIVILISTAS DEL CONTRATO COLECTIVO-
DE TRABAJO

CAPITULO VI.- PARTES QUE INTERVIENEN EN EL CONTRATO CO-
LECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO VII.- CONTRATACION EXCLUSIVA

CAPITULO VIII.- CONTRATO LEY

CAPITULO IX.- LOS EMPLEADOS ANTE EL SINDICATO

CAPITULO I.

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS

De los antecedentes Historicos podemos decir pocas cosas al respecto La protección Juridica del trabajador era insignificante, el obrero era cosa suceptible de venderse ó bien el dueño del trabajador podia darle muerte si a bien lo mantenía.

A).- ROMA.

Es en Roma donde encontramos las primeras manifestaciones de Legislación industrial en los colegios de artesanos (Collegia Epificum) siendo estos colegios de la época de Numa Pompilio, dichas corporaciones al principio eran de caracter fraternal no teniendo personalidad juridica y desapareciendo al tomar el poder Julio Cesar.

En la época clasica vuelven a aparecer, pero una ley Julia-Expedida por Augusto les exige a estos colegios una autorización para su establecimiento, sometiendoles a una nueva reglamentación. Pero a medida que el tiempo pasa y se hace necesario el trabajo del hombre libre, se les concede a los colegios de artesanos diversos privilegios, entre esos privilegios se les concede redactar sus propios estatutos, pero de todas maneras no quiere esto decir que hayan constituido verdaderas organizaciones de carácter profesional, ya que casi siempre predominó el espíritu-religioso y mutualista en dichas agrupaciones.

Sin embargo a los jurisconsultos de la época imperial se debe la distinción entre localio conducto operis y localio conductio operarum, que ha servido como modelo para la construcción moderna del contrato de trabajo.

Los jurisconsultos romanos distinguían entre lo que se refiere al arrendamiento localio conductio, tres modalidades, segun recayera sobre las cosas, servicios de obras: es decir dentro de la teoría del arrendamiento de cosas, los romanos estable

cion ya la distinción entre contrato de prestación de servicios ó locatio conductio operarum y el contrato de obra o locatio conductio operis.

El arrendamiento de servicios o "Locatio Conductio Operarum" es un contrato por el cual una persona (Locator) se obliga a hacer un contrato para otras (conductor) mediante el pago de determinada cantidad o precio (pretium), el salario ó precio debería de hacerse en dinero, pues sin este requisito, no podía hablarse el arrendamiento de servicios, sino de un contrato real inominado.

En el derecho romano solo eran susceptibles de ser arrendadas las "Operas Eliberalis", que eran los servicios de orden inferior que eran aquellos a los que se les podía poner un precio y que representaban un valor patrimonial excluyéndose los servicios inestimables, que repugnaban toda tasación económica, como eran los servicios profesionales de médicos, abogados, ó profesores, que eran las profesiones consideradas como liberales "Operas Liberales" pues a lo unico que daba origen era a honorarios los cuales pagaba el cliente según su voluntad, en el bajo imperio ya se permite reclamar jurídicamente estos honorarios por medio de la "Cognitio Ordin".

B).- GRECIA.

La organización industrial de Grecia tuvo como base esencial el trabajo servil, el trabajo doméstico y el trabajo industrial de los artesanos libres no aparecía sino en segundo termino, en un plano secundario. Había el prejuicio de que el trabajo manual degradaba al hombre, que era indigno de los ciudadanos. Todavía en la época de Platón y Aristóteles predominan estas ideas, los artesanos griegos trataron de constituir organizaciones profesionales para la defensa de sus intereses comunes, pero en realidad las asociaciones que se llegaron a formar no fueron sino agrupaciones de carácter fraternal, más no eran organizaciones de resistencia ni de lucha clasista, por este motivo no pudieron establecer las-

bases que les sirvieron de apoyo para formular contra los colectivos de trabajo.

C).- EPOCA FEUDAL

La agrupación característica de esta época es la corporación que no es un organismo de defensa de los trabajadores sino organismo de carácter patronal, integrado por los maestros, los compañeros y los aprendices; estas agrupaciones se formaron con el objeto de defender los intereses de los maestros que en ese tiempo eran los patrones, al trabajador nunca se le permitió formar agrupaciones para defender sus intereses de clase, alentando las condiciones que el maestro le imponía, el trabajador no podía ni siquiera objetarlas; con el desarrollo de la industria, los gremios que se encargaban del trabajo a domicilio constituyen un estorbo para la naciente manufactura, empezándose a luchar por la desaparición de las corporaciones.

Formándose agrupaciones de compañeros, que luchan por la defensa de sus intereses de clase, que son perseguidos a muerte por los gobiernos de esa época, pero no constituyen la base de los sindicatos obreros.

El maestro de la cueva dice: "Los hombres de una misma profesión, oficio ó especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas".

D) .- EL AUGE INDUSTRIAL

Con el desarrollo de la industria, transformaciones económicas, políticas y sociales, que repercuten en Europa a mediados del siglo XIX; los problemas propiamente del trabajo aparecieron.

La actividad intelectual preparó un movimiento renovador, los filósofos del siglo XVIII. dotaron de una nueva ideología a la clase que nacía; el liberalismo, la prueba evidente de esto la

tenemos en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano. Se creía que garantizando plenamente al hombre en sus libertades por medio de la ley se resolvería para siempre el problema social, pero con esto no se consiguió el problema de la burguesía y el trabajador solo cambio de amo.

Es en Inglaterra donde por primera vez la clase trabajadora debería iniciar su lucha; el desarrollo industrial en Inglaterra constituye una verdadera revolución se crearon bancos, compañías de navegación y manufactureras; se expropiaron grandes masas de aldeanos y con este motivo se convirtieron en proletarios, que fueron empleados en fabricas, construcción de carreteras y compañías manufactureras que son establecidas en todo el país.

Este gran desarrollo industrial explica el principio de la organización obrera y la lucha por el reconocimiento de sus agrupaciones y sus derechos de clase.

Los proletarios Ingleses formaron una alianza con los burgueses para luchar por sus derechos políticos en contra de los nobles, siguiendo los obreros luchando por el reconocimiento de un sindicato, llamado Trade-Unions en este momento los burgueses forman una alianza con los nobles para luchar en contra de los obreros.

Los obreros forman un partido político llamado "Cartistas"; luchando por sus derechos como aumento de salarios y disminución de la jornada de trabajo, no logrando la realización de su cometido, pero dejó una historia brillante de ideas y orientaciones que servirían de antecedentes a la legislación protectora de la clase trabajadora.

El manifiesto comunista de Marx publicado en 1847, sirve de base en Alemania y Francia para las revoluciones obreras del 48, pues en él se hace una exposición clara de las aspiraciones de la clase obrera y de sus derechos; las ideas del manifiesto comunista se extienden por toda Europa entre los trabajadores. El orador socialista Lasalle en 1863 cita a un congreso obrero en la

ciudad de Leipzig donde nace la primera central sindical llamando se "Asociación Nacional de trabajadores Alemanes"; lucha por acabar con la ley del bronce de los salarios y de obtener y exigir el producto íntegro del trabajo.

En 1869 se fundó el partido Obrero Social demócrata Alemán; se insiste en elaborar una organización para la defensa de los derechos de los trabajadores, en el mismo año se promulga una ley que reglamenta las relaciones obrero patronales; estableciéndose condiciones de trabajo; como: derecho de huelga, protección a las mujeres y a los niños; pero se autoriza a los patrones a contratar otros obreros en caso de huelga.

En 1875 se unificaron las 2 centrales obreras que tenían un programa más avanzado y que tenía como fin derrotar a la monarquía Alemana.

Bismarck para contrarrestar el gran movimiento socialista dictó una ley antisocialista; fundó los seguros sociales: de invalidez, de vejez de enfermedades de muerte etc.

E) .-CODIGO NAPOLEON

Inspirado en la economía liberal, sienta las bases del derecho individualista, naciendo de las relaciones obrero patronales, un contrato de arrendamiento con preceptos comunes como los contratos civiles, disponiendo que el salario debe de ser proporcional al trabajo que se desarrolle, si no causaría rescisión, el único derecho que daba el código al trabajador era el de recibir con anticipación el aviso de que las relaciones de trabajo iban a romperse.

En 1901 quedó constituida la Asociación Internacional para la protección de los trabajadores con sede en Berna; se adoptan las bases de un convenio internacional para protección de las mujeres que laboraban de noche y la provisión del fosforo blanco en la industria por ser nocivo para la salud.

En 1915 la conferencia de trabajadores Franceses pide que las cláusulas económico obreras sean inscritas en los tratados de paz, en la conferencia sindicalista de Leos, en 1916 el 5 de julio es cuando se formulan las más completas de las reivindicaciones obreras que consisten en establecer en todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material, relativas a sus derechos de trabajo, derecho sindical, duración, higiene y seguridad del trabajo; a estas revoluciones se les llamo "Carta de Trabajo".

El tratado de paz de Versalles establece las bases más firmes para la defenza legal del trabajo consistentes en :

Elevar el nivel de vida y el estatuto social de los obreros por encima de las fronteras de los países.

En 1919 se funda la oficina Internacional del trabajo en la cual se encuentran representados todos los países, estudiando las condiciones de trabajo de todos los trabajadores del mundo.

CAPITULO II.

CREACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN PAISES DE EUROPA Y AMERICA:

EUROPA.

a).- ALEMANIA.

Desde el principio del siglo IX había Tribunales encargados de reglamentar los conflictos de trabajo, pero solamente en algunas partes de Alemania. No fué sino hasta 1890 cuando se dictó una ley creando tribunales de Trabajo en Toda Alemania. Encargados de conocer de conflictos individuales y colectivos de trabajo.

CONSTITUCION DE WEIMAR.

La Constitución de Weimar de 31 de julio de 1919, promulgada y publicada el 11 de agosto del mismo año, dedica algunos artícu-

los relacionados con el trabajo en Alemania.

El artículo 152 disponía: "Las relaciones económicas están regidas por el principio de la libertad de contratación, conforme a las leyes. La usura queda prohibida. Los actos jurídicos inmorales son nulos".

El artículo 157 establecía: "El trabajo está bajo la protección particular de Reich. El Reich establece un derecho obrero uniforme."

El artículo 159 ordenaba: "La libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la vida económica esta garantizada a cada una y a todas las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar ésta libertad son ilícitos".

El Lic. Mario de la Gueva dice con relación a este artículo lo siguiente: "El mismo artículo 159 aceptó la validez de la Convención Colectiva de Trabajo y la señaló como una finalidad específica de la huelga y el lock-Out".

El artículo 162 establecía: "El Reich intervendrá en favor de una reglamentación internacional del trabajo, que tienda a procurar a la clase obrera del mundo entero un mínimo general de derechos sociales."

El artículo 165 disponía: "Los obreros y empleados son llamados a colaborar con los patrones y sobre un pie de igualdad, a la fijación de salarios y de las condiciones de trabajo, así como el conjunto de desarrollo de las fuerzas económicas productivas. Las organizaciones patronales y obreras y los contratos que concluyan son jurídicamente reconocidos."

Los años que siguieron a la Constitución de Weimar señalan el apogeo del derecho de trabajo: El derecho Internacional del trabajo tuvo un desarrollo considerable; a las sesiones anuales concurría lo más distinguido del mundo obrero-patronal y los proyectos de Convención y recomendación ejercieron influencia real

en las legislaciones nacionales. La mayoría de los países completó sus leyes: La asociación profesional quedó universalmente reconocida ; el contrato colectivo se extendió por todos los pueblos.

El 23 de enero de 1923 Alemania promulgó una ley que se refería a las declaraciones del carácter obligatorio del contrato colectivo del trabajo, constituyó una de las legislaciones más completas sobre la materia que ya se consagró la Institución del contrato Colectivo obligatorio en una profesión determinada, atacando los problemas de fondo y de forma que surgían con motivo de la aplicación de tal reforma al sistema tradicional que reconocía la autonomía de la voluntad.

En el año de 1926 fué expedida la ley sobre Tribunales de Trabajo, en esta ley se establecía que dichos Tribunales son de conciliación y que intervinieron para la discusión de los convenios Colectivos de Trabajo.

Pero desgraciadamente esta legislación sólo duró escasos diez años. Con fecha 2 de mayo de 1933 fueron disueltos los Sindicatos obreros y se creó el Comisariado del Trabajo cuya función fundamental era la fijación de condiciones de trabajo, con lo cual quedarán suprimidos los Contratos Colectivos de Trabajo, así mismo se suprimió el derecho de huelga y de paro, pasando los obreros y patronos a formar una sola organización controlada por el nuevo Estado Alemán.

La Legislación que dictó el régimen Nazi fué una nueva Ley sobre trabajo Nacional, que entró en vigor con fecha 20 de enero de 1934 que autorizaba a los Ministros de Justicia y del Trabajo del Reich a promulgar una nueva Ley sobre Tribunales del Trabajo conteniendo las reformas que fuere necesario hacer a las leyes y ordenanzas recientes sobre trabajo. Esta ley fué expedida con fecha 1/o de mayo de 1934 aboliendo el sistema del procedimiento contencioso administrativo.

A partir de esta fecha los antiguos sindicatos de obreros y

Las asociaciones patronales quedaron fundidas en una gran organización única a la cual se le llamo el "FRENTE ALEMÁN DEL TRABAJO". Esta organización puso fin al sistema de conciliación que estaba destinado principalmente a facilitar la conclusión de las Convenciones colectivas y además este tipo de agrupación no tenía propiamente funciones sindicales que le permitieran intervenir en la fijación de condiciones de trabajo, suprimiéndose todos los contratos colectivos y estableciéndose en su lugar, los Comisarios del trabajo. Dichos comisarios estan por encima de Patronos y obreros y ejercían un control absoluto y drástico de las condiciones de trabajo.

Y ahora después de la derrota del Nazifascismo, pasará algún tiempo para que nuevamente se organicen los obreros y puedan volver a conseguir la firma de contratos colectivos de trabajo.

c).- ESPAÑA.

Alejandro Gallart Folch en su obra "Derecho español del Trabajo" dice con respecto al contrato de Trabajo, que se encontraba reglamentado en el Código Civil de 1889 y que dicho Código seguía las huellas del Código Napoleón, "Dedica el contrato de Trabajo, al que le llama de arrendamiento de servicios, y del cual sólo dedica un título compuesto de 5 artículos y que se le llama "Del servicio de criados y trabajadores asalariados".

En 1903 se crea el Instituto de Reformas Sociales que es el encargado de elaborar el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo.

En 1908 entró en vigor una Nueva Ley, siendo la primera que instituyó un sistema completo de Juntas Mixtas para reglamentar los Conflictos Colectivos del Trabajo y de Tribunales Industriales o del Trabajo, para reglamentar los conflictos individuales.

El 23 de agosto de 1926. se dictó una nueva disposición que de fuerza de ley a las disposiciones relativas al Contrato de Trabajo en general, al Contrato de Obras y servicios públicos y de embargo, comprendiendo en conjunto 56 artículos.

Al Código de Trabajo sigue la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931. Esta Ley es más amplia y más completa, - que según lo expresa Gallart Folch es una obra excelente.

Don Juan de Hinojosa Ferrer en su obra "El Contrato de Trabajo" que se refiere a los comentarios a la Ley Española anteriormente citada, nos dice del Contrato Colectivo de Trabajo lo siguiente:

"El llamado Contrato de arrendamiento de servicios, que en los Códigos de los comienzos del siglo pasado y aun en alguno que no era ciertamente de sus principios, como el nuestro de 1889 contaba con escasos artículos, ha sido objeto de la investigación de los jurisconsultos".

No participa de la opinión que se atribuye a este Contrato de arrendamiento de servicios. Esta Ley la denomina Pacto Colectivo de Trabajo.

El artículo 4o. de la Ley disponía que: "Los sujetos que celebran el contrato tanto patronos como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas".

Dice Hinojosa Ferrer en su comentario que este artículo se limita a afirmar la posibilidad de que los sujetos que celebran el contrato de trabajo son personas individuales o colectivas, - puede aludir, dada la imprecisión de términos que se observan en este punto, a los llamados contratos colectivos que son convenios o pactos entre unidades o agrupaciones obreras y patronos individual o colectivamente considerados; por virtud de los cuales se fijan las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales en una región o establecimiento y por cierto tiempo por regla general; pero indica también la posibilidad de que el patrono contrate sus servicios, no con sus obreros, sino con una asociación de trabajadores. En tal evento, el patrón tendrá acción directa contra la sociedad, pero no contra los obreros, con--

HEMEROTECA Y DOCUMENTACION

contra los que podrá a su vez dirigirse la sociedad para compelerlos a la prestación a que se habían obligado.

Este artículo concuerda dice ^Hinojosa Ferrer con el artículo 10. del Código de Trabajo.

La reglamentación Española, creada por la Ley de 27 de noviembre de 1931 hoy derogada, era muy característica en cuanto a que reglamentaba las relaciones del trabajo sobre la base de la profesión organizada. Disponía la creación de Jurados Mixtos en todas las industrias y profesiones del País.

Estos jurados Mixtos de representantes de los patronos y de los obreros tenían varias atribuciones y entre otras tenía la de determinar, para el oficio o la profesión, de que se tratara las condiciones generales de la reglamentación del trabajo (salarios duración mínima de los contratos, jornadas, horas extraordinarias formas y condiciones de los despedidos) así como todas las demás condiciones relacionadas con la reglamentación del trabajo que habían de servir de base para los contratos individuales o colectivos que hubieren de celebrarse, velar, conforme a lo legislado por la aplicación de las leyes sociales y sobre todo de los acuerdos adoptados por ellos mismos y de los contratos individuales y colectivos, que debían cumplir por lo menos las condiciones mínimas que se hubieran señalado.

Con fecha 25 de agosto de 1935 se dictó una nueva Ley que vino a modificar el sistema anterior, suprimiendo los "Tribunales de l trabajo y creando en su lugar Juntas Mixtas que se encargarán de solucionar los conflictos tanto individuales como colectivos.

Con fecha 30 de mayo de 1936 se promulgó otra ley que vino a abrogar la anterior restableciendo la situación de la Ley de 1931.

Régimen Nacional-Sindicalista.

Al apoderarse Franco del Poder de este País estableció el Régimen Nacional-Sindicalista, que no es otra cosa que el mismo ti-

po de Régimen Totalitario. En este Sistema desaparece la contratación colectiva; no puedan sino las bases establecidas por el Estado para la celebración de los Contratos individuales y cuyas bases pueden ser cambiadas por el Estado a su voluntad.

D) FRANCIA.

La Revolución Francesa dió el golpe de muerte a las Corporaciones, iniciándose una nueva etapa en la producción con motivo del establecimiento de las grandes manufacturas.

Las doctrinas imperantes del individualismo y del liberalismo y el pensamiento económico de Adam Smith dominante y de los Fisiócratas con su Escuela Manchesteriana Laissez Faire, Laissez passer (dejar hacer, dejar pasar,) se decía, que, que importaba que el obrero se sacrificara y que muriera con tal de que aumentara el capitalismo y la producción, la industria se perfeccionaba, el comercio prosperaba y las naciones progresaban. Con este pensamiento dominante propio de la época que venimos estudiando era natural que lo que menos le importaba a los capitalistas y al Gobierno era la situación de los obreros y por lo mismo las condiciones de trabajo, no recibían ninguna reglamentación, por lo cual en esta época no existe ningún antecedente relacionado con el Contrato Colectivo de Trabajo.

Hasta mediados del siglo XIX los países de cultura occidental reconocen al individuo como el principio y el fin de la sociedad, el Estado debe de garantizarle la mayor libertad posible: libertad de contratación de trabajo, de producción, etc., pero a medida que se acrecentaba la producción económica, las condiciones de la clase trabajadora se hacían cada vez más miserables, se aumentó la jornada de trabajo y los salarios disminuyeron y se explotó en el trabajo a las mujeres y a los niños.

El llamado contrato libre de trabajo se convirtió en el instrumento más eficaz de explotación de la clase trabajadora.

Radbruch en su libro "Filosofía del Derecho" hace una notable crítica a la libertad contractual del sistema individualista-

y dice: "La concepción jurídica individualista se tiene por una parte, que los contratos sólo obligan en lo que la voluntad contractual alcanza, y por otra parte que los contratos siempre obligan en todo aquello a que la voluntad se extendió".

La concepción social del derecho opone a esta doctrina otras dos proposiciones: que el contrato, no sólo puede obligarse en lo que alcanza la voluntad contractual sino que puede llegar más allá y que los contratos no son absolutamente obligatorios en todo aquello a que la voluntad se extendió, sino que por varias razones pueden no ser obligatorios (limitaciones a la libertad contractual).

Pero el sistema individualista no tardó mucho tiempo en poner de manifiesto su falta de justificación en la realidad, la libertad de contratación no vino a ser sino libertad de explotación en favor de los más poderosos. El Contrato de Trabajo debería de resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en la práctica el patrón era quien fijaba las condiciones de trabajo, imponiendo miserables salarios y aumentando cada vez más la jornada de trabajo y sustituyendo el trabajo del hombre por el de la mujer y el niño que le resultaban más baratos.

La libertad tal como lo entendían los individualistas, conduce fatalmente a la opresión y a la tiranía. Por que la libertad de las individualistas consiste en dejar obrar las leyes naturales, y a la ley que según ellos parece presidir la marcha del mundo industrial, es la lucha entre los débiles y los fuertes: el desenlace lógico de esa lucha es la opresión del débil, tanto más cuanto más libres son los fuertes; tanto más violenta a proporción que la industria es más próspera y fecunda.

En 1884 se votó por el Parlamento Francés la Ley que reconoció el derecho de Asociación Profesional permitiendo el desarrollo de los Sindicatos Franceses. Posteriormente se dictó la Ley sobre accidente del trabajo, se limitó la jornada de trabajo, primero a 11 horas, en seguida a 10 y media y finalmente a diez hrs.

Scelle en su obra "Le droit owrier" dice que la obra principal de las reformas al derecho del trabajo consistió en el impulso dado al contrato colectivo de trabajo, con lo cual se reconoció a los Sindicatos como representantes del interés profesional y lo que es mas importante por ser uno de los aspectos fundamentales del derecho del trabajo.

La Ley de 25 de marzo de 1919 incorporada al Código del Trabajo en sus artículos 31 y 32 hace referencia a los contratos colectivos de trabajo. Sus principales disposiciones son: la Ley declara, ligadas por las Convenciones colectivas de trabajo a tres clases de personas: los contratantes originarios, las agrupaciones (adheridos), y los miembros pertenecientes a las agrupaciones contratantes o adheridos.

Los contratantes originarios son las personas (individuos o agrupación) que celebran el contrato.

En los contratos colectivos de trabajo es preciso que una de las partes tenga el carácter de empresario y la otra parte sea una agrupación de obreros o de empleados.

Las agrupaciones pueden ser: Sindicatos, Asociaciones legales, Sociedades de socorros mutuos, Cooperativas o simplemente agrupaciones circunstanciales, como un Comité de Huelga, etc.

La capacidad legal se rige por las reglas siguientes: si se trata de una asociación con personalidad civil reconocida, que conste en los Estatutos sociales la facultad de celebrar estos contratos Colectivos, o que preceda el acto de celebrarlo, una reunión y recaiga un acuerdo en ese sentido.

Si se trata de una agrupación sin carácter legal, la ley exige que los contratantes se halle provistos de Mandatos especiales y escritos otorgados por cada uno de los representantes.

Sin embargo, la ley para facilitar la celebración de estos contratos, permite que, a falta de interés, los representantes logren la ratificación de lo pactado.

Respecto a las personas adheridas la ley dispone que todo-sindicato, toda agrupación de obreros o empleados, y cualquier-patrono, obrando por su cuenta, puedan adherirse a la Convención Colectiva, sin otro requisito que la anuencia de los contratados, además establece que los adheridos no es preciso que tengan la-misma, ni siquiera profesión similar.

En cuanto al contenido de los contratos es muy variable. - Sus cláusulas pueden referirse, al salario mínimo, condición de pago, horas extraordinarias, descansos, indemnizaciones en casos de enfermedad; contratación de obreros extranjeros, número de - aprendices para la rescisión de los contratos individuales de - trabajo, etc.,

En cuanto a los efectos de los contratos la ley francesa es terminante. Los patrones y obreros tendrán que ajustar sus contra-tos individuales de trabajo a las estipulaciones del pacto colee-tivo, hasta el punto de que toda cláusula en contrario sera nula.

La ley además concede a las agrupaciones la facultad de - exigir el cumplimiento de las cláusulas del pacto colectivo.

Los efectos de los contratos colectivos en cuanto a los - terceros dice la ley que las cláusulas establecidas en los pactos en beneficio de los contratantes, beneficiarán a los extra-ños aunque no pertenezcan a las agrupaciones pactantes con el - sólo requisito de que dichas personas ejerzan la misma profesión de los contratantes.

En cuanto a las sanciones; la ley establece dos clases de - sanciones: La acción individual y la acción individual y la acción colectiva de indemnización de daños y perjuicios. Por medio de la acción individual cualquier patron u obrero puede recla-mar la indemnización de daños y perjuicios del individuo o colee-tividad que contravenga las estipulaciones del pacto y el patro

no puede cobrarse de los jornales devengados por el obrero, y - si no hubiere lugar, despedirle.

Por medio de la acción colectiva, toda asociación ligada - por el pacto colectivo de trabajo, puede demandar, en juicio la ejecución de las cláusulas del pacto, o la indemnización corres- pondiente de daños y perjuicios.

En el año de 1936 y después de un grave conflicto de Trabajo, que fué acompañado de un gran movimiento de ocupación de fábricas por parte de los obreros, la Confederación Patronal Francesa y la Confederación General del Trabajo llegaron a un acuerdo el día 7 de junio de ese mismo año, bajo el arbitraje del - Presidente del Consejo y al cual se le llamó "Acuerdo Matinon".

Según dicho acuerdo las partes convenían en establecer sus relaciones por medio de Convenios Colectivos que habían de con- tener determinadas cláusulas formales, tales como, la garantía, de libertad sindical, implantación de salarios mínimos por re- gión y por categoría, creación de delegaciones obreras en las - empresas, etc.

La ley de 24 de junio de 1936 reserva también a las orga- nizaciones patronales y obreras más representativas, el derecho a celebrar convenios colectivos que podrán ser obligatorios pa- ra todos los empleadores y asalariados de las profesiones y re- giones emprendidas en el campo de aplicación de los convenios.

Las leyes de 1938 y 1939 autorizaron a cualquiera organiza- ción de trabajadores o patronos para solicitar la firma de una- Convención Colectiva con aplicación en una región determinada o en toda la república; la petición debía provocar la reunión de- una Comisión Mixta que se encargara de procurar el acuerdo de - trabajadores y patronos.

E).-- INGLATERRA

Según algunos autores el Contrato Colectivo de Trabajo tu- vo su origen en Inglaterra, en el año de 1866 en Walverhampton.

Con el gran desarrollo de las industrias de la construcción se formulan los Estatutos del Consejo de Conciliación y Arbitraje de dicha industria y dichos Estatutos no son otra cosa, sino un Contrato Colectivo de Trabajo que rige en toda la industria de la construcción. Se establece por medio de estos Estatutos, las reglas para el pago de los salarios; pago de horas extras; jornada de trabajo; duración de los contratos, etc.

El Trades-Unión de 1871 estipulaba que: "Ninguna disposición de la ley permite a un Tribunal, cualquiera que sea, admitir una acción para obtener directamente o recobrar daños y perjuicios por ruptura de uno de los convenios sindicales (enumerados en el texto) y de cualquier convenio celebrado entre un sindicato u otro" (es decir, un convenio colectivo).

Por medio de esta disposición se da fuerza a las partes que intervienen en el contrato colectivo de trabajo, sin necesidad de ningún apoyo por parte del Estado.

Como se vé, por la disposición anterior se hace alusión a los convenios colectivos de trabajo.

En 1901 la Cámara de los Lores actuando como Corte Suprema hizo civilmente responsable a una Trade-Union de la actuación de sus miembros, dicha desición abrió causa para el reconocimiento judicial del valor obligatorio de los Contratos Colectivos de Trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo al referirse a los Convenios Colectivos de Trabajo en la Gran Bretaña, en una Conferencia del año de 1940 sobre "Métodos de Colaboración" dice: "Uno de los Métodos de Colaboración de los Sindicatos y Patrones de salarios para con el Estado es la aceptación de regular las condiciones para los salarios de trabajo por medio de Convenios Colectivos concertados bajo los auspicios de las organizaciones centrales".

Como se vé se recomienda por la oficina Internacional del Trabajo que se firmen Contratos Colectivos de Trabajo, como benéficos, tanto para los propios trabajadores y patrones como para el Estado.

RUSIA.

El Código Ruso de las Leyes del Trabajo promulgado en Noviembre de 1922, define el Contrato Colectivo de Trabajo en su artículo 15 diciendo: "El Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo concluido entre una organización sindical como representante de los obreros por una parte, y un patrón por la otra, por el que se fijan las condiciones de trabajo y de la contratación de obreros, en las empresas o establecimientos industriales considerados éstos individualmente o por grupos" y se determina el contenido de los futuros contratos singulares de trabajo. Además, se establece que las cláusulas del contrato colectivo se aplicarán a todas las personas que trabajen en las negociaciones que abarque el Contrato, aún cuando tales trabajadores no pertenezcan al sindicato contratante.

Los Contratos pueden ser generales para toda una rama de la industria, o especiales para una localidad, pero existiendo contratos en la forma y casos establecidos por el contrato general.

Bajo la denominación de patrón la legislación rusa comprende no solamente a los patronos propiamente dichos sino a los trusts del Estado y al Estado mismo.

En este país existe un Sindicato para cada rama de la industria que tiene una sección en cada región industrial y una subsección en cada localidad (ciudad o distrito). La subsección está formada por los Comités de empresa de la industria correspondiente. El Comité de empresa está integrado a su vez por todos los trabajadores de una negociación.

La autoridad suprema del sindicato lo constituye el Congreso Federal del mismo.

La ley Rusa establece que para que un Sindicato goce de los privilegios legales que le conceden debe seguir los lineamientos del movimiento sindical ruso. Se ha conferido a los

sindicatos la defensa de los intereses de los trabajadores y -
corresponde al Comité Central de cada Sindicato Federal de la -
delebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Las transformaciones de la vida de la U.R.S.S. durante el -
período comprendido entre los años de 1924-1936, fueron que: -
Una vez terminada la Revolución Civil y al encontrarse el poder
en manos de los obreros y de los campesinos era natural que se-
establecieran condiciones muy ventajosas para los trabajadores-
y claro está que al principio se dió una tregua a los capitalis-
tas, haciendo sin embargo todo lo posible para desenvolver el -
socialismo; intentando en el curso de esta competencia entre los
dos sistemas económicos (capitalista y socialista), organizar -
la supremacía del socialismo. La Tarea consistió en consolidar,
las posiciones del socialismo logrando a la postre la liquida-
ción del sistema capitalista.

Dice Stalin, en su informe rendido al Congreso de los So -
viets sobre el progreso de la Constitución Política de la U.R.S.S.
de 1937. "Nuestra industria (se refiere a la industria pesada)-
sobre todo presentaba entonces una situación poco envidiable. -
nuestra agricultura atravesaba por una situación aún menos atra-
yente; los kulaks, (terratenientes), representaban todavía una-
fuerza muy considerable; la circulación de mercancías estaba -
controlada por más del 50% de comerciantes y especuladores; tal
era la situación de nuestra economía en 1924".

Como se puede observar por dicho informe, la situación que
prevalece hasta el año de 1937, fecha de la nueva Constitución-
rusa es mucho mejor que la que prevalecía en 1922 y 1924, por -
lo cual era lógico que en estas fechas fuera muy importante el-
establecimiento de Contratos Colectivos en los cuáles se fija-
ran las mejores condiciones de trabajo para los obreros, sobre-
jornada, salarios, accidentes del trabajo y demás prestaciones-
ya que el plan era ir mejorando cada día más a los trabajadores
a costa de las ganancias de los capitalistas, y a quienes se -
pensaba desplazar a toda costa de las industrias haciendo que -
éstas pasaran a poder del Estado y de los trabajadores.

Más adelante en su informe dice Stalin: "Cuál es la situación en 1936, Durante este período, nuestra industria se ha desarrollado en una forma gigantesca. En la actualidad ya no se le puede considerar como incipiente ni técnicamente mal equipada. Por el contrario ahora se apoya en una técnica, rica y moderna, en una industria pesada muy desarrollada. Pero lo más importante es que el capitalismo ha sido totalmente aniquilado en la esfera industrial". "En el dominio de la agricultura, tenemos ahora la producción mecanizada más grande del mundo y estamos provistos de una técnica nueva, bajo la forma de un sistema generalizado de Kolhoses y y Sovkoses (campesinos). Todo el mundo sabe que la clase Kulak (terrateniente) ha sido liquidada".

"Por lo que se refiere a la circulación de mercancías, los comerciantes y especuladores han sido completamente aniquilados".

En vista de la situación que prevalece en la Rusia Soviética hasta el año de 1936 y una vez en manos de los trabajadores y del Estado las industrias, y la agricultura y suprimidos los intermediarios entre los factores de la producción, la llamada clase proletaria pasa a convertirse en la clase liberada y es entonces cuando impera la dictadura del proletariado, en cuya dictadura ya no es necesario el contrato de trabajo, ni individual, ni colectivo, ni obligatorio, ya que el tipo de contrato de trabajo es de acuerdo con la época económica que se vive y que se va transformando de acuerdo con los sistemas de producción de la industria, así el contrato individual de trabajo, impera de acuerdo con el sistema liberal de una época de la historia, más tarde el Contrato Colectivo nace y se desarrolla de acuerdo con los progresos de la industria y más tarde en lugar de Contratos Colectivos ordinarios aparecen los Contratos Colectivos de carácter obligatorio, pero que de todas maneras este tipo de Contrato es propio del régimen capitalista y que en vista de que en la U.R.S.S. ya no existe este régimen, es por lo que no es necesario el Contrato Colectivo de Trabajo, sino que sólo se establecen condiciones de trabajo de acuerdo con las necesidades de los obreros y del Estado.

CAPITULO III.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LEGISLACION MEXICANA.

a).-- EPOCA COLONIAL.

Durante la época Colonial el trabajo estuvo regido por las leyes de Indias. En estas Leyes se encontraban disposiciones - relativas a jornada de trabajo, salario mínimo, pago del sala-- ryo en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, etc, etc.

Se expidieron Ordenanzas para cada uno de los oficios, entre esas ordenanzas tenemos la de sombrereros de fecha 5 de mayo de 1571 que disponía: "Que ninguno reciba a un obrero o mozo que haya estado en casa de otro oficial sin que se le avise y - concienta, su pena de multa y ser vuelto el obrero a la otra -- tienda, a menos que haya justa causa que lo impida". Se permi-- te tanto al obrero como al patrón rescindir el contrato de tra-- bajo, aún sin justa causa, con sólo dar un aviso anticipado de-- 15 días tanto por parte del obrero como por parte del patrón". ~~Esto era con relación al obrero de la ciudad, porque en lo rela--~~ tivo al trabajo del campo, éste seguía siendo trabajo forzado.

El Lic. Lombardo Toledano en su obra "La Libertad Sindical en México" dice: "Durante la época Colonial, los indígenas fue-- ron considerados como raza inferior a la europea; se reservaron para ella los trabajos más duros y humillantes, generalmente son retribución y para la clase mestiza las labores manuales o las-- intelectuales inferiores". España trasladó a su nueva colonia-- las instituciones públicas que florecían en su suelo y en el -- del viejo mundo, y bien pronto fueron expidiéndose por el Ca-- bildo de la ciudad de México, las que podrían llamarse primeras leyes del Trabajo; Las ordenanzas de los Gremios, agrupaciones-- a las cuales era forzoso pertenecer, si se trabajaba en una la-- bor manual, por prescripción legal, íntimamente unidas a las a-- sociaciones religiosas llamadas Cofradías".

El artículo 137 establece que: "La Legislación del Trabajo

- 1).- Alfredo C. Ortiz: Legislación Argentina del Trabajo, observará, a parte de otras, los siguientes preceptos:
 - a).- Los contratos colectivos de trabajo concluidos por las asociaciones legalmente reconocidas de empresarios, trabajadores, artistas y especialistas, serán aplicados a todos los empleados, trabajadores, artistas y especialistas que ellos representen".
 - b).- "Los contratos colectivos de trabajo deberán estipular obligatoriamente su duración, la importancia y las modalidades del salario, la disciplina interior y el horario de trabajo."
 - c).- "La modalidad del salario será más apropiada a las exigencias del obrero y de la empresa".

Los incisos siguientes se refieren al descanso semanal, a las vacaciones anuales, a indemnizaciones, en caso de cese injustificado del trabajador, a los casos en que se puede rescindir el contrato de trabajo, al trabajo de los menores y de las mujeres, a la asistencia médica, a la institución de seguros y por último a las obligaciones de los Sindicatos obreros con respecto a sus agremiados.

La huelga y los paros los considera como recursos antisociales, nocivos al trabajo y al capital e incompatible con los intereses de la producción nacional.

e).- COSTA RICA³

En la Constitución Política de Costa Rica y con motivo de las reformas que se le hicieron con fecha 7 de julio de 1943 establece en sus artículos que en seguida se mencionan y con res--

pecto al Contrato Colectivo de Trabajo lo siguiente:

"Artículo 55.- Tanto los patrones como todos los trabajadores podrán sindicalizarse libremente para fines exclusivamente de su actividad económico-social, de acuerdo con la Ley".

"Artículo 57.- Tendrán fuerza de Ley las convenciones y Contratos colectivos de trabajo que, con arreglo a la Ley, se concluyan entre patrones y sindicatos de trabajadores legalmente organizados".

g).- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

En los Estados Unidos hace ya muchos años que los Contratos Colectivos se celebran, singularmente en las industrias; Metalúrgicas y Minera. La legislación reconoce a las Uniones incorporadas, el derecho de reclamar, en Juicio, el cumplimiento de los pactos.- Generalmente las convenciones son respetadas por las partes, y se dan pocos casos de intervención judicial.

Se considera por los Tribunales que los Contratos Colectivos celebrados libre y legalmente deben ser ejecutados siempre que no creen un Monopolio. La ejecución puede exigirse judicialmente, bien ante los tribunales ordinarios o ante los Tribunales de Equidad; Se admite que los contratos Colectivos tienen autoridad de ley y que sus cláusulas deberán aplicarse rigurosamente a los contratos Individuales, y no autorizan ni la modificación, ni la interpretación unilateral; en la actualidad se nota en este país, una tendencia marcada a la reglamentación del fenómeno jurídico social que nos ocupa.

Según el artículo 9o. de la ley sobre relaciones del Trabajo (national Labor Relations Act.) Los representantes de las organizaciones designados o elegidos por la mayoría de los asalariados interesados serán los representantes exclusivos de dichos trabajadores para los efectos de negociaciones colectivas relacionadas con las tarifas de salarios y de las otras condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo en este País hasta el año de 1933, establecía el libre acuerdo entre patrones y trabajadores, la ley en esta fecha no les dá el carácter de obligatorios las teorías imperantes hasta entonces eran en el sentido que el Contrato Colectivo se consideraba como los Pactos de las Naciones, que carecían de sanciones. Después se estableció que los Contratos Colectivos eran simples convenios de caballeros, pero que sin embargo eran de gran utilidad para los trabajadores.

A partir de 1933 y tomando en cuenta sobre todo la Depresión económica habida en el País en 1929 y en que el Gobierno solo intervenía prestando sus buenos oficios a Patrones y Obreros surgía algun conflicto entre ambos. Por lo que el Gobierno se vió obligado a examinar todo lo relativo a los Contratos Colectivos de trabajo, dictando al efecto algunas medidas relacionadas con dichos contratos, prohibiendo a los patrones que coaccionaran a sus trabajadores para que se afiliaran a la agrupación que quisieran. Se dice así mismo que el Convenio mutuo por él se establecían los maximos de horas de trabajo y los minimos de salarios y cualquiera otra condición de trabajo que fuese necesaria en una industria o comercio y si dicho convenio tenía el visto bueno del Presidente de la República, se le daría a tal convenio el carácter de fuerza de Ley.

Posteriormente el Congreso aprobó que estos convenios se aplicaran a una determinada rama de la industria, estableciéndose al efecto que todas las violaciones a dichos convenios se considerarían como transgresiones a la ley. Surgió una fuerte oposición por parte de los patrones para la celebración de dichos convenios eran institucionales y a los cuales se les llamo "The National Industrial Recovery Act".

Pero gracias a la gran intervención del Ex Presidente Roosevelt y de su buena administración se estableció "The National Labor Relations Act", que establece disposiciones relativas a la prohibición para el derecho de asociación de los Trabajadores; se reconoce el derecho de éstos para agruparse en defensa de sus intereses de clase, declarándose que la Ley debe recono-

desarrollo industrial y debido sobre todo a las características tan especiales de su sistema jurídico no existe un cuerpo unificado de leyes sobre esta importante materia, dejándose al libre juego de los intereses económicos, sociales la resolución sobre este problema de tanta trascendencia.

La Ley Federal Americana de 5 de julio de 1935 está basada en la política de intervención del Gobierno sobre necesidades de carácter social y económico: necesidad de garantizar el libre cambio de los productos entre los Estados, de proteger la paz industrial, etc.

Pero la idea que inspira la Ley Americana, es que los principios de la competencia leal del Faire play, no valen solamente para las relaciones entre empleadores en el terreno económico, sino también sobre todo para las relaciones entre los patronos y los obreros en el terreno de las relaciones de trabajo. Y para traducir esta idea en hecho, la ley califica de prácticas desleales respecto del trabajo (Unfair labour practices), y como tales las prohíbe, los ejemplos sobre el particular son los siguientes:

1o.- A negar el ejercicio del derecho que tienen los asalariados a organizarse, a celebrar convenios colectivos por medio de representantes elegidos por ellos mismos.

2o.- A proteger a los Sindicatos de empresa creados por el empleador o que funcionan bajo su control (en México les llamamos a esos Sindicatos Blancos o patronales).

3o.- A fomentar o entorpecer la adhesión de los obreros a una agrupación sindical por medio de presión o coacción. En cambio la ley autoriza a las partes contratantes para que establezcan en el contrato colectivo la cláusula de empleo exclusivo de asalariados sindicados.

4o.- A despedir ó perjudicar de cualquier manera a un obrero que haya presentado demanda o haya actuado como testigo en virtud de la Ley.

5o.- A negarse a la celebración de un Convenio colectivo con los representados calificados de los asalariados.

cer la validez de los convenios que delebren obreros y patrones La Corte Suprema afirmó que era una conducta razonable para el bienestar de los patrones y de la industria celebrar dichos convenios con los obreros, tratando con sus representantes. Después de esto ha surgido la necesidad de precisar a que trabajadores deben aplicarse dichos convenios, si debe ser sólo a los - que firmen el convenio o a todos los trabajadores de la industria de que se trate, hasta la fecha la Corte Suprema ha resuelto el problema de diversas maneras, una Ejecutoria afirma que - el convenio obliga a todos los trabajadores, otra firma lo contrario, pero de todas maneras ya es un gran paso el que se ha - dado sobre este importante asunto.

En la actualidad el Convenio Colectivo es considerado como un documento con fuerza legal. Pero la Corte no concede todavía a los miembros de los sindicatos firmantes de dichos convenios la acción de daños por las violaciones de los mencionados convenios. Por lo que en los Estados Unidos a pesar de su gran "Hoja Anexa Continua" → ←

El National Labor Relations Act ha contribuido poderosamente a la extensión de los convenios colectivos a toda una serie de grandes industrias, tales como la de los automóviles, la metalúrgica, las industrias eléctricas, la textil, la del petróleo, la del vestido, etc., pero hasta el año de 1940 no habían sido sometidos a ninguna reglamentación colectiva las condiciones de trabajo, de dichos obreros.

h).- GUATEMALA.

La Ley del Trabajo de Guatemala hace la reglamentación del Contrato de Trabajo estableciendo por medio de dicha reglamentación; La jornada de 8 horas de trabajo, la edad mínima de admisión en el trabajo; crea además el Departamento Nacional del - Trabajo.

El decreto # 1434 de 30 de abril de 1926 contiene un Capítulo que se refiere al Contrato de Trabajo, siendo sus disposi-

ciones más importantes las siguientes:

Art. 1o.- "El Contrato de Trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de la presente ley. Las partes contratantes podrán hacerlo constar en la forma que crean conveniente".

Art. 2o.- "Ninguno puede prometer sus servicios sino por un tiempo o para una empresa determinada".

ART. 3o.- "La duración de los servicios será regulada a falta de convenio entre las partes por las costumbres del lugar o las circunstancias especiales de la industria o del comercio de que se trate".

Art. 5o.- "La localización de servicios por tiempo indeterminado puede cesar por la voluntad de alguna de las partes contratantes, quién deberá dar aviso a la otra con 15 días de anticipación."

~~Sin embargo la reacción por voluntad de una sola de las partes puede dar lugar a la acción de daños y perjuicios. Pero en realidad no toca la cuestión del Contrato Colectivo de Trabajo, pues en este país no ha tenido gran desarrollo la organización de los trabajadores, como para tener fuerza que les permite exigir la firma de Contratos Colectivos de Trabajo.~~

1).- NICARAGUA.

La Constitución Política de este País de fecha 22 de marzo de 1939 y en la cual existen preceptos relativos al trabajo en los artículos siguientes:

"Artículo 100.- La Ley reconocerá a quien se hallare en una relación de trabajo, como obrero o como empleado:

- 1).- La independencia de su conciencia moral y cívica;
- 2).- El descanso semanal obligatorio;

- 3).- La jornada máxima de trabajo, determinada y reglamentada por la ley, según la naturaleza del mismo;
- 4).- El salario mínimo, en relación con el costo de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana;
- 5).- El pago de todo salario en el plazo fijado en el contrato de moneda nacional legal, en día de trabajo, en el lugar en donde el obrero preste sus servicios, con prohibición de efectuarlo con mercancías, vales, fichas u otros substitutivos de la moneda;
- 6).- El pago del jornal por períodos no mayores de una quincena".

Al igual que la legislación de Guatemala no señala ninguna disposición con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo.

1).- PANAMA.

La constitución de este país no consagra ningún artículo al Contrato de Trabajo, ni menós al Contrato Colectivo.

La ley única del Trabajo de Panamá de fecha 28 de julio de 1941, consagrará una disposición que se refiere al Contrato de Trabajo en General. Se refiere a las condiciones de validez, a la forma de los contratos, establece como concluyen, tiene disposiciones sobre los patrones y obreros, luego dispone que el Contrato de Trabajo termina por justa causa; la cual puede ser invocada por el patrón o por el obrero y al final dispone que el Contrato de trabajo deberá regirse por el Código Civil. Pero no se refiere para nada al Contrato Colectivo de Trabajo.

N).- VENEZUELA.

La constitución de los Estados Unidos de Venezuela de fecha 14 de septiembre de 1936. En su Título 2o. que trata sobre los deberes y derechos de los Venezolanos, en su artículo 31 y en lo que se refiere al trabajo dispone que: "La ley dispondrá-

lo necesario para la mayor eficacia y estímulo del trabajo, organizándolo adecuadamente y estableciendo la protección especial que deberá dispensarse a los obreros y trabajadores, para promover al mejoramiento de su condición física, moral e intelectual y al incremento de la población".

"El Estado promoverá el amparo de la producción y establecerá las condiciones del trabajo en la ciudad y en el campo, teniendo en vista la protección social del obrero y del jornalero y los intereses económicos del país".

"La Legislación del trabajo observará los siguientes preceptos: además de otros que concurren a mejorar las condiciones del obrero o trabajador: 1o. Reposo semanal, de preferencia el domingo; 2o. Vacaciones anuales, remuneradas; 3o. La nación fomentará la enseñanza técnica de los obreros".

"La Nación favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas y fomentará el ahorro entre los mismos".

La Ley del Trabajo de Venezuela de fecha 16 de julio de 1936, en su Título 2o., artículo 6o. se refiere al Contrato de Trabajo y lo define en la siguiente forma: "El Contrato de trabajo se celebra entre un empleador patrón o una Asociación de empleados o Sindicatos, Federación, Confederación Sindical".

Después en su artículo 32 se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo y lo define como sigue: "El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre uno o muchos grupos o Sindicatos de trabajadores y uno o muchos grupos o Sindicatos de Patrones, a condición de que los Sindicatos hayan satisfecho las disposiciones del Título IV de la presente ley".

El artículo 33 dispone que: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se dividen en dos clases: Obligatorias, que son parte integrante del Contrato Individual y que contienen los derechos mismos que concede a los trabajadores esta ley y accesorios que son convenidos por las partes". Más adelante dispone-

que el Contrato Colectivo debe ser por escrito.

No todas las Constituciones Políticas de América contienen un Capítulo sobre Trabajo y Previsión Social, ni en forma específica sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva dice a este respecto lo siguiente: "La América Latina por el contrario, si no ha evitado, si, por lo menos, no ha favorecido en la misma intensidad que nosotros, la organización de los trabajadores; y el contrato colectivo no desempeña, a pesar de que es más antiguo en la práctica sudamericana, las funciones que llena en nuestro país".

Nuestro Contrato Colectivo de Trabajo tiene características propias, ya que logradas muchas de sus conquistas a través de la huelga, significan un progreso evidente con relación al derecho y en muchas ocasiones consignan condiciones de trabajo superiores a la ley.

El poco desarrollo del Contrato Colectivo especialmente en algunos países de la América Latina seguramente se debe a su poco desarrollo industrial y a la falta de organización sindical como lo expresa el maestro de la Cueva.

Y en los países en que existe la Institución, hay distintas formas de considerarlo y de situarlo, ya que en una legislación se le considera todavía dentro del Derecho Civil, en otras se considera como una locación de servicios, como un Contrato de Compra-Venta, como una venta de fuerza de trabajo, en otras se le considera al Contrato en forma unilateral, en algunas se le considera en forma parecida a nuestro Contrato Colectivo, pero en ninguna legislación de América tiene las características de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO III.

A M E R I C A .

B).- B O L I V I A .

La Constitución Boliviana de 28 de octubre de 1938 en su capítulo de "Derechos y Garantías" en su Artículo 6o. dispone que toda persona tiene como derecho fundamental el "De dedicarse al trabajo, comercio o industria, en condiciones que no perjudican al bien colectivo". "De reunirse y asociarse para los distintos fines de la actividad, que no sean contrarios a la semiridad del Estado."

En el Capítulo llamado "Régimen Social y en sus artículos del 121 al 130 se refiere al trabajo". El artículo 125 dice: "Se garantiza la libre asociación profesional y sindical y se reconoce el Contrato Colectivo de Trabajo."

El Artículo 126 dispone: "Se reconoce el derecho de huelga como medio de defensa de los trabajadores, conforme a la ley".

El artículo 129 establece: "Los derechos y beneficios reconocidos por la ley a favor de los trabajadores y empleados, son irrenunciables. Son nulas las Convenciones contrarias o que tienden a burlar sus efectos".

Con fecha 24 de mayo de 1939 se dictó la Ley General de Trabajo que autoriza a los obreros para la contratación Colectiva por pedido de Contratos Colectivos de Trabajo.

C).- B R A S I L.

La Constitución de los Estados Unidos del Brasil de fecha 10 de noviembre de 1937. Entre las atribuciones que señala al Consejo de la Economía Nacional establece en su artículo 61 lo siguiente: "Dictar las normas reguladoras de los Contratos colectivos de trabajo entre Sindicatos de la misma categoría de producción o entre asociaciones representativas de dos o más categorías".

Por lo expuesto vemos que no hay en esta época una organización obrera capaz de reglamentar el trabajo para defender al obrero, por lo que ni remotamente pudieron existir en esa época los Contratos Colectivos de Trabajo, sobre todo si se toma en cuenta la debilidad del trabajador frente a la clase capitalista.

b).- EPOCA INDEPENDIENTE.

Nuestro País al consumir su independencia en 1821 adquirió su personalidad de Nación libre, pero en su régimen interior siguió prevaleciendo la misma desigualdad social, las pugnas entre los Partidos Políticos (Conservador y Liberal) no permitía el desarrollo de la industria y como una consecuencia impedía también el desarrollo de la organización obrera que pudiera estar en condiciones de exigir el que los patronos aceptaran firmar contratos colectivos de trabajo.

c).- ESTATUTO PROVISIONAL DE COMONFORT.

El Estatuto Provisional de Comonfort de 15 de mayo de 1856 en su artículo 32 establecía: "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que puedan extenderse los contratos la especie de obreros sobre los que haya de versarse".

En el Congreso Constituyente de 1857, el Diputado Vallarta habló de la necesidad de establecer bases para la protección legal de los trabajadores, pero llevado por su liberalismo intransigente se opuso a incluir en la Constitución cualquier límite a la libertad de trabajo, y la prestación de servicios siguió siendo regida por la legislación civil.

En la Constitución de 1857 se consignó en su artículo primero la libertad de trabajo, como un derecho del individuo y también el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente, pero todo ésto con un criterio individualista. Es sin embargo desde entonces cuando se empieza a garantizar tanto el derecho de asociación como el de reunión que son la base indispensable para la formación de los sindicatos obreros, y que más tarde serán los encargados de -

fixar las condiciones de trabajo por medio de los contratos colectivos.

a).- CODIGO CIVIL DE 1870.

Este Código en materia de trabajo siguió los lineamientos del Código Civil Francés. Este Código consideraba al Contrato de Trabajo, como un Contrato de Mandato, y con el nombre de "Contrato de Obra" lo colocaba después del de Mandato reuniendo en un sólo Título los siguientes Contratos:

- a).- Servicio Doméstico.
- b).- Servicio por Jornal.
- c).- Contrato de obras a destajo o precio alzado.
- d).- De los Porteadores y Alquiladores.
- e).- Contrato de aprendizaje y
- f).- Contrato de hospedaje.

Pero dicho Código no llegó a tratar sobre el Contrato de Colectivo de Trabajo.

En la exposición de motivos de dicho Código, al explicar por qué se acerca al Contrato de obras al mandato más que al arrendamiento, se dice que: "Parece un atentado a la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales y más adelante expresa que éste será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral, por que nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre".

Esta es la tesis del libre albedrío unida a una supuesta -- igualdad jurídica, la cual de ninguna manera existía en esa época ya que los trabajadores se encontraban en desigualdad con respecto al patrón y como consecuencia sujetos a las condiciones de trabajo que les impusiera el capitalista.

Sin embargo ya en este Código se dedica un Capítulo especial fuera del contrato de arrendamiento al contrato de obra y esto es

porque se consideraba al trabajo humano como algo que no puede asimilarse a una cosa; así sea preferentemente material no excluye la presencia de la inteligencia y de la voluntad del hombre, y además porque todo trabajo, si es material de todas maneras tiene algo de intelectual y a su vez todo trabajo intelectual tiene algo de material, aceptándose en este Código sin ninguna restricción el principio de la autonomía de la voluntad en relación a la terminación del Contrato a tiempo indefinido. Conceptúa al salario como elemento esencial del contrato; o deja su estipulación a la voluntad de las partes, y en caso de duda establecía que debería servir de base la costumbre del lugar, así como la calidad e intensidad del trabajo.

e).- CODIGO CIVIL DE 1884.

El Código Civil de 1884 en su Título XIII reglamentaba algunos contratos de Trabajo. Las disposiciones que contenía relativas a esta Institución ya son superiores a las de los Códigos Francés y Español, ya que estas legislaciones incluían el contrato de trabajo hasta entonces como un Contrato de Arrendamiento de servicios y aquí en este Código ya se separa el Contrato de Trabajo del de arrendamiento tal como se establecía en el Código anterior, pero no se aventaja gran cosa ya que se le sigue llamando de "Contrato de Obra".

El artículo 2434 disponía que: "El servicio doméstico se regula a voluntad de las partes contratantes. El artículo 2435 disponía que: "Dicha voluntad tiene un límite, pues nadie puede obligarse perpetuamente".

El artículo 2437 ordenaba que: "El contrato de obra a destajo o por obra determinada". El artículo 2442 disponía que: "Si el contrato es por tiempo fijo, el trabajador podía ser despedido con aviso anticipado de 8 días".

El artículo 2469 ordenaba que: "El contrato de obra a destajo podía celebrarse, contratando el patrón por un precio determinado y comprometiéndose al trabajador a poner todos los materiales o únicamente su trabajo".

LEGISLACION DE LOS ESTADOS

f).- LEY DEL ESTADO DE MEXICO.

La primera ley que se dictó en México en materia de trabajo es de 1904.

Siendo Gobernador del Estado de México el Gral. José Vicente-Villada y queriendo mejorar la situación de los trabajadores dió esta ley, de la cual se cree que tuvo como antecedente la ley Belga de 1903.

Las disposiciones que contenía la ley de Villada, se referían a los riesgos profesionales, accidentes de trabajo, así como a las enfermedades que el obrero contrajera con motivo de su trabajo disponía además que con respecto a la carga de la prueba en los conflictos del trabajo correspondía al Patrón y que las indemnizaciones debían de pagarse en caso de muerte del trabajador a las personas que dependían económicamente del trabajador.

g).- LEY DEL ESTADO DE NUEVO LEON.

En 1906 el General Bernardo Reyes hizo un proyecto de ley de trabajo, en dicho proyecto no trata sobre enfermedades profesionales, sólo se refiere a accidentes del trabajo, expresando que dicho accidente fuera con motivo del trabajo y que no hubiera habido negligencia porque por parte del obrero y que no hubiera sido por caso fortuito.

h).- LEGISLACION DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Siendo Gobernador del Estado de Veracruz el Coronel Manuel Pérez Romero, expidió un Decreto con fecha 4 de octubre de 1914, relativo al descanso dominical obligatorio, en el mismo mes y año el General Cándido Aguilar, expidió una ley del trabajo que establecía: Jornada de nueve horas: descanso dominical obligatorio; salario mínimo de \$1.00 obligación de los patronos de dar servicio mé-

dico a los obreros; establecimiento de escuelas en los centros industriales; prohibición de las tiendas de raya, etc., etc.

Posteriormente siendo Gobernador del Estado don Agustín Millan expidió un decreto sobre las Asociaciones Profesionales, por medio del cual se define el carácter del Sindicato, estableciendo que el Sindicato es una Asociación Profesional que tiene por finalidad esencial ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más capaces, a regular sus salarios y las horas de trabajo, así como las condiciones de trabajo, Dispone también que todo patrón o gerente de alguna negociación que se rehuse a tratar asuntos de trabajo con los representantes de cualquier Sindicato, se hace acreedor a una multa.

Es seguramente a partir de entonces cuando se encuentra el campo más propicio para la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo.

i).- LEGISLACION DEL ESTADO DE YUCATAN.

La legislación más importante en materia de trabajo es sin duda alguna hasta antes de la Constitución de 1917 la de Yucatán.

Estando al frente del Gobierno de Yucatán el Gral. Salvador Alvarado, dictó con fecha 11 de diciembre de 1915 una ley de Trabajo sosteniendo como tesis general que el sistema individualista debería rechazarse, tratando de reformar el régimen económico existente, estableciendo, que siendo el Gobierno producto de la colectividad no podía ser un Gobierno con un sistema individualista, sosteniendo el General Alvarado que el Estado debería intervenir en toda cuestión relativa al trabajo, siendo ineficaz en dicho aspecto toda iniciativa privada, decía que los beneficios de la revolución no podían ser aprovechados por el pueblo, en tanto que no se lograra su Independencia económica.

Se sostiene que esta ley tuvo como antecedente la Legislación que en materia obrera existía entonces en Nueva Zelanda, siendo sus disposiciones principales; que exista una verdadera armonía en

tre los factores de la producción (capital y trabajo); la eliminación de las doctrinas individualistas; lograr el mejoramiento de la clase trabajadora; dar a todos idénticas oportunidades en la vida; intervención del Estado en aquellos casos en que existieran problemas de carácter colectivo, sustituyendo la iniciativa privada, no aceptaba la huelga y sólo dispone en su artículo 19 que la Huelga sólo podrá llevarse a cabo en último extremo.

Crea además un Departamento del Trabajo que es el encargado de estudiar y resolver todos los problemas relativos al trabajo.

LAS CONVENCIONES INDUSTRIALES.

El nombre de convenio industrial dice el Lic. Mario de la Cueva, la tomó el Gral. Alvarado, de la terminología empleada en las Leyes de Nueva Zelanda.

El artículo 90. de la Ley del Trabajo de Yucatán definía el Convenio Industrial diciendo: que era el Contrato de Trabajo que ligaba a una Unión o Federación industrial con sus patrones.

Esta forma de convenio industrial era una forma especial que no concordaba exactamente con el tipo europeo de contrato de Ejecución. El Convenio industrial debía llenar los mismos requisitos del simple contrato de trabajo y, en realidad, era un contrato de trabajo que regulaba las relaciones entre un Patrón y todos sus obreros.

Las funciones del Convenio industrial eran dos: la primera consistía en desarrollar la legislación del trabajo, constituyendo el mejoramiento de la clase trabajadora y la segunda en garantizar la paz entre las clases. Para este último efecto se exigía que todo convenio industrial se celebrara por tiempo fijo o para obra determinada, pretendiendo con ello que, durante los respectivos plazos, no pudiera surgir ningún conflicto; y, por otra parte, se ordenaba que los plazos no fueran nunca mayores de dos años, pues de otra manera se impediría el progreso de los trabajadores.

La definición tan sencilla y la referencia que se hacía al Contrato de Trabajo, además de su origen, indican que dicho convenio industrial era una forma especial que no concordaba con el tipo europeo de Contrato Normativo y que más bien se acercaba al llamado Contrato de Ejecución propio de nuestra legislación actual.

Las Juntas de Conciliación. En cada distrito industrial existía una Junta. Se componía de representantes de los trabajadores y de los patronos, con facultades de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de Convenios colectivos industriales (Contratos Colectivos.).

j).- LEGISLACION DEL ESTADO DE COAHUILA.

En el año de 1916 siendo Gobernador del Estado de Coahuila el señor Gustavo Espinosa Mireles dictó una Ley del Trabajo.

Esta ley contenía disposiciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo; sobre el salario mínimo: reconoce los Sindicatos Obreros, toma de la ley de Nuevo León dictada por Bernardo Reyes, todo lo relativo a accidentes de trabajo y establece un Departamento de Conciliación.

Esta ley en su artículo 122 dispone: "Se designan con el nombre de Contratos Colectivos de Trabajo, los convenios que celebren los representantes de cualquier agrupación o Asociación de obreros con un Patrono o Asociación de Patronos, estipulados en estos Convenios las condiciones a que deberán someterse los Contratos celebrados aisladamente por un Patrono y un obrero que pertenezcan, respectivamente, a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacionan con ellos".

k).- LEGISLACION DEL ESTADO DE HIDALGO.

La ley del trabajo de este Estado en su artículo 27 establecía que "se da el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, a la convención celebrada entre un patrono o una Asociación de Patronos y una Asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los

Contratos de Trabajo celebrados por los Patrones y los trabajadores en cada caso".

l).- LEGISLACION DE COLIMA.

La ley del trabajo del Estado de Colima en su artículo 111 de fine el Contrato Colectivo de Trabajo se designan las Convenciones celebradas por los Sindicatos de obreros o por las Confederaciones de los mismos con un Patrono, con un sindicato de Patrones o con una Confederación de éstos a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades individuales del trabajo".

m).- LEGISLACION DE JALISCO.

La ley del trabajo de Jalisco en el artículo 111 al igual que la de Colima reproduce una copia fiel de la definición que del contrato Colectivo de trabajo de la Legislación de Colima.

n).- LEGISLACION DE OAXACA.

La ley del trabajo de Oaxaca en su artículo 90 dice "Recibe el nombre de Contrato Colectivo de trabajo el Convenio que celebra una Agrupación organizada de trabajadores con los patrones. La celebración de estos contratos será obligatoria, cuando al servicio del Patrono trabajan más de 10 obreros en una obra que dure más de 15 días y que cueste más de \$ 500.00".

ñ).- PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC. ZUBARAN COMPANYY DE 12 DE ABRIL DE 1915.

El Capítulo 6o. de dicho proyecto, reglamentaba el contrato Colectivo de Trabajo, considerándole como un Contrato Normativo, tal como se le considera en la legislación europea, En el mismo capítulo se reconocía a la asociación profesional fijando, como condiciones para la existencia de la misma, que el número de miembros que la formara no fuera menor de 5 y que se registrara en el ayuntamiento a que correspondiera dicha agrupación. La celebración

del Contrato Colectivo, dependía de la voluntad del patrón y no se le podía obligar coactivamente a que lo firmara.

o).- LA CONSTITUCION DE 1 9 1 7 .

Antes de esta Constitución, el Código Civil de 1884 consideraba al contrato de Trabajo, como un "contrato de obras", pero no se refería para nada al Contrato Colectivo de Trabajo, como ya lo manifesté anteriormente al referirme a dicho Código.

Los Estados de México, Veracruz, Coahuila y Yucatán, expidieron Leyes sobre el trabajo, pero es sin duda alguna la más importante la del Estado de Yucatán.

En algunas de esas leyes existían puntos muy avanzados, en otras encontramos tendencias a restringir algunos de los derechos que actualmente ha alcanzado la clase trabajadora, esto se debía a que dichas leyes no habían sido dictadas como consecuencia de una presión por parte de los obreros, hacia los gobernantes, sino que dichas leyes se debieron más bien a un deseo de los gobernantes revolucionarios, de tratar de regular o de establecer principios que sirvieran para normar sus actos, en relación con los conflictos que surgieran entre los obreros y patronos en sus relaciones de trabajo. Y por otra parte para satisfacer en parte, las demandas de mejoramiento que la revolución había prometido a los trabajadores.

Es así como se reúne el Congreso Constituyente de 1917 y en cuyo congreso se encuentran gran cantidad de representantes obreros que quieren que se establezca, en la nueva Constitución, un Capítulo relativo al trabajo.

El maestro Trueba Urbina en su obra titulada "El Artículo 123" nos habla sobre los antecedentes de dicho artículo y dice: "El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 1o. y 5o., que adicionó este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdemadario."

La finalidad del constituyente al establecer este artículo en la Constitución de 1917, no fué otra, sino el propósito de proteger, no los intereses particulares del individuo, sino a una clase social; la de los trabajadores, estableciéndose una modalidad en la Constitución que es nada menos que la garantía social y que antes no había sido consignada en ninguna otra constitución y que serviría para que en otras Constituciones de otros países se establecieran garantías sociales de esta naturaleza.

Más adelante dice el Lic. Trueba Urbina que: "La formulación del artículo 123 constitucional garantiza los derechos sociales de los trabajadores proclamados por la Revolución, y es por esto por lo que justamente exigieron su consagración en el Código Supremo, constituyentes que no habían salido de falansterios universitarios sino del taller y la fábrica: eran obreros que sufrieron la opresión de un régimen tiránico y que sentían las necesidades de la vida".

El artículo 123 consagra las garantías sociales y constituyen los derechos sociales mínimos, elevados a la categoría de normas constitucionales, para la protección jurídica y económica de la clase trabajadora".

Las ideas fundamentales que encierra el artículo 123 son: contrato individual de trabajo, derecho de huelga, contratos colectivos de trabajo, pero seguro social, cooperativas, cajas de ahorro-escuelas para trabajadoras, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

En este precepto constitucional no se dá ninguna definición sobre el contrato colectivo de trabajo, ni sobre ningún otro contrato de trabajo, pues la definición se dejó para la Ley reglamentaria, sólo se enumera una serie de contratos.

En el preámbulo de dicho artículo se establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jor-

naleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

Podemos inferir de esto, que es al legislador común a la jurisprudencia y a la doctrina, a quienes toca precisar el concepto sobre los contratos de trabajo.

El Lic. Mario de la Cueva en su libro "El Derecho Mexicano del trabajo"; al referirse al contrato colectivo de trabajo, dice: # No existe en el artículo 123 disposición expresa sobre el particular, a pesar de lo cual es preciso concluir que si se encuentra reconocida su validez, tanto porque el párrafo introductorio puede interpretarse en el sentido en que abarca siendo la finalidad primordial de la asociación profesional de la Huelga la celebración de esa clase de contratos, no se comprende que el legislador hubiera otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y de declarar Huelgas, si no pudiera por esos medios obtener la reglamentación colectiva del trabajo ".

Pero es indudable que el contrato colectivo de trabajo no está reglamentado dentro del artículo 123, como ya lo dijimos anteriormente, dejándose su reglamentación para la ley del trabajo; pero como decíamos únicamente se habla de contrato de trabajo, en general, en una forma enumerativa como ya quedó expresado anteriormente, pero la reglamentación del contrato dentro de la legislación que lo rige; forzosa y necesariamente tuvo que tener un carácter tutelado para la clase obrera, tal como el que tienen el artículo 123 Constitucional.

El Lic. Lombardo Toledano es uno de los comentarios que hace al artículo 123 dice: "La Asociación profesional con propósito de defensa de clase, se basa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Título VI; Del Trabajo y de la Previsión Social). Toda legislación industrial obrera que existe deriva de ese precepto. Este mismo establece como un marco, las bases para las leyes de la materia que corresponde dictar, a las legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión.

Con el nombre de leyes orgánicas o Reglamentarias del artículo 123 Constitucional, las legislaturas de los Estados expedieron leyes sobre el trabajo y la previsión social, y el Congreso de la

Unión expidió como Ley Reglamentaria del artículo 123 la Ley Federal del Trabajo que ha venido rigiendo en materia de trabajo en to de la República.

Es así como quedó reglamentado en México, el Contrato Colectivo de Trabajo, en el Capítulo II del Título 2o. de la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo de los artículos 42 al 57 y de los artículos 58 al 67 del contrato colectivo obligatorio.

El Lic. J. Jesús Castorena en su libro "Manual del Derecho Obrero". Al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo hace las siguientes apreciaciones, en relación con las disposiciones de la Ley: "La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3 y 4 define al trabajador y al patrón en función de la noción contrato de trabajo.

La teoría de los contratos de trabajo en cuanto a la voluntad de las partes y a su validez.

"De una manera general y forma más aparente que real la Ley del Trabajo acepta el principio de la voluntad: Para que los contratos de derecho obrero tenga validez, es necesario que la voluntad exista, y que sea libre y esclarecida, (Artículo 17, 22 Fracción 3a y 42) cuando se carece de capacidad jurídica por falta de razón y cuando poseyéndola, en error sobre la naturaleza del contrato o sobre la identidad de la cosa, objeto de él, destruyen la manifestación de la voluntad y la voluntad misma. " Dice que estas disposiciones dan un carácter convencional a los contratos de trabajo y como consecuencia los principios de derecho común deberían ser aplicables; y dice que la misma Ley parece sancionarlos, estableciendo la nulidad de los contratos de los menores de 12 años. (artículo 22 Fracc. 3a. 121 Fracc. 1/a.; 123 Fracc. 2a. y 329 Fracc. 1/a.).

Con relación al Contrato Colectivo dice Castorena que: "Yendo más allá que la ley, agota casi siempre las condiciones de trabajo de orden profesional; tiene como la ley un carácter normativo, no deja al individuo, salvo raras excepciones, campo de ninguna especie en el cual ejercitar su voluntad, es consecuencia su efecto co

mo el de la ley es el suprimir la voluntad del sujeto físico: -- Suprimida, el contrato tiene validez y sus efectos los garantiza el derecho obrero y como para completar este sistema claramente -- definido, la ley afirma una presunción] la de la existencia del -- contrato de trabajo en todo caso de prestación de servicios de una persona a otra, contrato que se rige por el estatuo legal sino -- existen estipulaciones válidas entre los interesados."

No participo de la opinión del Lic. Castorena, en el sentido de considerar al contrato colectivo como de carácter normativo y tampoco considero que dicho contrato suprima la voluntad del obrero ya que prexviamente en ejercicio de esa voluntad, se organiza y autoriza a los miembros de la Directiva del Sindicato a celebrar en su nombre el Contrato Colectivo, que sin lugar a dudas se establecerán en el mismo mejores condiciones de trabajo que las que -- aisladamente pudiera conseguir el obrero en ejercicio de su decantada libertad de voluntad y que en muchos casos por medio del contrato colectivo se consignent mejores condiciones que las establecidas en la propia ley.

Más adelante dice Castorena: "Para los patrones es obligatorio celebrar contrato colectivo de trabajo, cuando el sindicato o sindicatos de sus trabajadores lo piden (art. 43.) Falta la disposición de celebrar el contrato colectivo, en consecuencia no -- hay ni puede haber voluntad; la ley, sin embargo, otorga validez plena".

"Otro caso.-- El contenido del contrato puede ser el resultado; no de la voluntad de las partes; de una sentencia dictada por autoridad competente (Artículo 56 y 57 in fine)".

"Otro ejemplo: El contrato colectivo se aplica a todas las -- personas que prestan sus servicios en la empresa, lo mismo sean -- miembros del sindicato contratante que no lo sean (Art. 48). En -- donde está la voluntad".

"El mismo resultado tiene el contrato colectivo para los obreros y patrones de una región y de una profesión para la cual se -- declara obligatorio el contrato y es superior a los contratos co-

lectivos particulares de las empresas (artículos 58 y 63)".

"Otro caso: el contrato colectivo que se firma bajo la presión de la huelga".

En todos estos casos dice Castorena que no hay voluntad para celebrar dicho contrato y es cierto, pero es que precisamente el derecho del trabajo en nuestro país es un derecho tutelar de la clase trabajadora y al obligar a los patrones por los diversos mandatos, establecidos en la ley federal del trabajo a firmar contratos colectivos de trabajo, no hace sino tutelar esos mismos derechos de la clase, obrera, estimulando su unidad y protegiendo su debilidad de carácter económico con respecto a la clase patronal, que es sin duda alguna más poderosa que la obrera.

p).- LEGISLACION DEL ESTADO DE VERACRUZ.

LEY DEL ESTADO DE VERACRUZ.- Promulgada el 14 de enero de 1918.

La Ley de Estado de Veracruz dedica 3 artículos al contrato colectivo de trabajo:

En el artículo 5o. define el contrato de trabajo como sigue: "Se llama Contrato de Trabajo aquél en virtud del cual, una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección, y mediante el pago de una retribución pecuniaria".

En el capítulo relativo "De la formación del Contrato", establece las siguientes disposiciones:

Artículo 21 "El Contrato de Trabajo puede celebrarse individual o colectivamente, es individual el que se celebra por un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada".

Artículo 22 "En la celebración del contrato colectivo de Trabajo bajo la ley sólo reconoce personalidad para representar a los tra

bajadores, a los Sindicatos o Asociaciones legalmente constituidos, con arreglo a esa misma ley; o a las personas especialmente designadas por los trabajadores, para que los representen, mediante poder escrito, que conste por lo menos en documento privado".

Artículo 25. "El Contrato Colectivo de trabajo debe otorgarse por escrito".

Esta Ley al definir el contrato de trabajo se refiere tanto al individual como al colectivo y la única diferencia que hace en cuanto a uno y otro es el número de personas que intervienen en dicho contrato.

En cuanto a la personalidad de los trabajadores para la celebración del Contrato Colectivo de trabajo, la ley de Veracruz reconoce personalidad no solo a los Sindicatos y Asociaciones legalmente constituidas sino que también reconoce personalidad a personas especialmente designadas por los trabajadores mediante poder escrito y que conste por lo menos en documento privado.

Creo que en cuanto a la personalidad que se conoce a personas que no son precisamente los dirigentes de los Sindicatos se desvirtúa el espíritu de la ley, ya que si se trata de fortalecer la asociación de los trabajadores y además el de colocar en un mismo plano de fuerza los obreros con respecto a los patrones, no debe autorizarse a los obreros para que nombren representantes que no sean los dirigentes del Sindicato, obligándolos así a permanecer organizados y además para que el propio Sindicato sea el que garantice el trabajo de los sindicatos.

q).- LEGISLACION DEL ESTADO DE CHIAPAS.
LEY REGLAMENTARIA DEL TRABAJO.

La ley reglamentaria del trabajo del Estado de Chiapas, promulgada el 11 de mayo de 1918, en su capítulo 21 dice con respecto a la definición del Contrato Colectivo de Trabajo lo siguiente "Artículo 176 con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designan las Convenciones celebradas por los Sindicatos de Obreros o por la Confederación de Sindicatos Obreros, con un Patrón,

con Sindicatos de Patrones, o con una Confederación de Sindicatos de Patrones, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los Contratos individuales de trabajo".

Esta definición del Contrato Colectivo de Trabajo se relaciona con la definición que del mismo nos dá la doctrina europea y como consecuencia se relaciona con la que nos proporciona la del Estado de Campeche.

LEGISLACION DEL ESTADO DE CAMPECHE.

r).- CODIGO DEL TRABAJO DE CAMPECHE.

El Código del Trabajo del Estado de Campeche define el Contrato Colectivo en su artículo 7o. en la siguiente forma: "El Convenio industrial es toda Convención que celebran los representantes del Sindicato o de cualquiera otra agrupación de obreros con un patrono con un Sindicato, o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberían someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos Sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellos".

Este Código toma de la legislación europea todo lo relativo al Contrato de Trabajo y se espera que la doctrina mexicana, así como la Jurisprudencia, asimilando dicho contrato Colectivo al Contrato Normativo y no a nuestro Contrato Colectivo que es de tipo ejecutivo.

s).-LEGISLACION DEL EDO. DE PUEBLA.

El Código del Trabajo del Estado de Puebla de fecha 14 de Noviembre de 1923 en su artículo 97 define el contrato colectivo de Trabajo en la forma que sigue: "Se designa con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, el celebrado entre un patrón o representante, y un grupo de obreros que tengan personalidad jurídica con arreglo a las disposiciones de este Código".

Este artículo 107 autoriza al representante del Sindicato pa-
ra substituir a los trabajadores en sus faltas temporales y absolu-
tas.

El artículo 112 establece que, cuando en una Negociación in-
dustrial o Comercial hubiese trabajadores que constituyan alguna
corporación legalmente autorizada, y dicha corporación solicita --
se la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, el Patro-
no quedará obligado a celebrarlo, hasta con perjuicio de los con-
tratos individuales que tuviera hechos".

El último artículo del Capítulo comentado establece: "No ten-
drá personalidad jurídica ningún Sindicato que muestre tendencias
de carácter religioso, y la prueba de presunción será bastante pa-
ra desconocerlos por cualquier autoridad que conozca de los Con-
tratos que dichos Sindicatos celebren, los que no tendrán validez
alguna".

En esta Legislación se ve como el Legislador poblano distin-
guió el Contrato Individual del Colectivo y como desaparecen los
Contratos individuales cuando se establece el Contrato Colectivo,
y en lo relativo a la cuestión ideológica de los Sindicatos, no,
cabe duda que el Legislador quiso apartar la cuestión religiosa--
para evitar el secygarismo dentro de los miembros de los mismos.

Y con respecto a la disposición que se refiere a que el re--
presentante del Sindicato, puede substituir a los trabajadores en-
sus faltas temporales o absolutas, esto quiere decir que la misma
ley esta autorizando la cláusula Sindical o de Contratación exclu-
siva, reconocida por la Ley Federal del Trabajo.

t).- PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO DE 1925.

En este proyecto de ley, en su artículo 8 se disponía que los
contratos celebrados con una empresa en la que prestaran sus ser-
vicios más de 5 trabajadores y cuya duración en su trabajo fuera
mayor de 6 dias, a dichos contratos se les debería considerar co-
mo colectivos, pero en dicho proyecto no se hacía ninguna regla -
mentación de dichos contratos.

u).- LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.
DE 6 DE MARZO DE 1928.

En su artículo 40 establece: "El Contrato de trabajo es de dos clases: individual y colectivo. Es individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad moral. Es colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad moral con una agrupación de trabajadores legalmente representada".

En el artículo 43 dispone: "En la celebración del contrato colectivo la ley reconoce personalidad para representar a los trabajadores únicamente a los sindicatos y demás asociaciones constituidas con arreglo a lo que esta ley dispone o a las personas que designen los trabajadores y que se acrediten mediante poder, por escrito, aunque sea de carácter privado, pero otorgado, cuando menos ante, dos testigos honorables".

En esta ley se deja a los trabajadores que designen a personas diferentes de un Sindicato para que en su nombre celebren el Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual viene a restar fuerza a la organización de los trabajadores y se presta para firmar contratos colectivos leoninos y para la formación de sindicatos blancos.

v).- LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CAMPECHE DE FECHA 30 DE
NOVIEMBRE DE 1928.

En el artículo 10 de dicha ley se ordena: "El contrato de trabajo puede ser: individual o colectivo, a jornal o a destajo" . . II Contrato Colectivo es el celebrado con un sindicato de trabajadores para la prestación del servicio por varios de ellos".

El artículo 25 disponía: "Todo contrato colectivo de trabajo deberá ser registrado para que surta sus efectos legales".

El artículo 26 establecía: "Tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo y ejercer los derechos y acciones que de ellos se deriven o les sean anexos, los patronos así como los sindicatos patronales y los sindicatos obreros que -

cumplan con los requisitos del artículo 195 de esta ley". (Que dichos sindicatos estén registrados en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje".

Las disposiciones de esta ley relativas al Contrato Colectivo de Trabajo, tienen gran semejanza con las disposiciones que sobre dicha institución nos proporciona la actual Ley Federal del Trabajo.

w).- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE NOVIEMBRE DE 1928.

Este proyecto de Ley Federal del Trabajo que sirvió de antecedente a nuestra Ley actual y al cual se le llamó "Proyecto Portes Gil". Recibió este nombre en vista de que se encontraba como Presidente interino de la República el Lic. Emilio Portes Gil, se elaboró un proyecto de Ley del Trabajo, de carácter federal y dicho proyecto fué el que sirvió de base para la ley actual, pero este proyecto fué modificado sustancialmente, cambiando la naturaleza misma del Contrato Colectivo de Trabajo.

En dicho proyecto se consideraban cuatro clases de contratos de trabajo a saber:

- 1o.- Contrato Individual.
- 2o.- Contrato de Equipo
- 3o.- Contrato Colectivo y
- 4o.- Contrato Ley.

Se decía en el proyecto que el Contrato Colectivo propiamente no era un contrato, claro que de acuerdo con ese proyecto se consideraba el Contrato Colectivo como de tipo normativo y el patrón quedaba en libertad de contratar individualmente con sus trabajadores, tal como sucede en la legislación europea.

x).- NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

El lic. Mario de la Gueva en su obra "El Derecho Mexicano --

del Trabajo", dice a este respecto: "El Contrato Colectivo de Trabajo en México tiene una naturaleza especial que le distingue del viejo tipo francés. El Contrato Mexicano se celebra siempre en relación con un número determinado de empresas y su característica principal consiste en que, por una parte y de acuerdo con los artículos 43 y 46 de la Ley, no puede extenderse a los trabajadores de otras empresas y por otra y conforme a lo estatuido en el art. 48 de la propia Ley, se extiende a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa que rige, aún cuando dichas trabajadores no formen parte del o de los sindicatos que lo hubieren celebrado". El Contrato Colectivo Mexicano es un Contrato de empresa, por la doble razón de que solamente tiene existencia en relación con empresas determinadas y porque en ello tiene un valor absoluto".

y).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo expedida el año de 1931 en su Capítulo 2o. "Del Contrato Colectivo de Trabajo". Hace una reglamentación de dicho contrato en sus artículos del 42 al 57 y del 58 al 67 establece las bases para que dicho Contrato Colectivo pueda considerarse como obligatorio o como también se le designa a dicho Contrato: Contrato-Jey".

La Ley en su artículo 42: nos dá una definición del Contrato Colectivo, cuya definición nos ha servido de base para establecer que nuestro Contrato Colectivo es un Contrato de Ejecución, con características propias de la Organización profesional de México.

El artículo 43: establece la obligación para los patrones que tengan a su servicio obreros sindicalizados de celebrar con dichos Sindicatos, cuando el mismo lo solicite, un Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 44: se refiere a la personalidad de las partes, que en nuestro país son: El Sindicato obrero legalmente reconocido y uno o varios patrones o un Sindicato Patronal.

HEMEROTECA Y DOCUMENTACION

El artículo 45: Estipula las formalidades que deben llenarse para que el Contrato Colectivo pueda producir efectos legales.

El artículo 46: Ordena que en el Contrato Colectivo debe estipularse en que tipo de Empresa o de Empresas debe aplicarse el mencionado Contrato, así como el lugar o lugares en que debe regir.

En el artículo 47: Se establece cuales son las estipulaciones que deben fijarse en los Contratos Colectivos.

El artículo 48: Ordena que las estipulaciones que se establezcan en dichos Contratos se extienden a todos los trabajadores de la empresa aún cuando no sean miembros del Sindicato contratante.

El artículo 49: Estipula que cuando en el Contrato Colectivo se establezca la cláusula de contratación exclusiva, el patrón es tará obligado a no aceptar en el trabajo sino a quienes estén sin dicalizados, estableciendo además que dicha cláusula es lícita.

El artículo 52: Estipula el derecho que tienen los Sindicatos para ejercitar las acciones que nazcan del Contrato.

El artículo 55: Establece, "El contrato colectivo puede celebrarse:

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

El artículo 56: Establece el tiempo durante el cual dicho contrato puede ser revisable ya sea en forma parcial o total.

El artículo 57: Establece las causas por las cuales puede terminar el contrato colectivo de trabajo.

Los artículos del 58 al 67 inclusive disponen la forma y los casos en los cuales un Contrato Colectivo se puede convertir en contrato-ley.

C A P I T U L O IV.

a).- SOBRE EL NOMBRE DEL CONTRATO COLECTIVO.

DEFINICIONES.

Sobre el nombre del Contrato Colectivo, los tratadistas aún no se han puesto de acuerdo, ni en lo relativo a su denominación. La mayor parte de las Legislaciones Latinas y la Legislación nuestra le llaman Contrato Colectivo de Trabajo (Brasil, Colombia, - Chile, México).

El origen de esta denominación, según lo expresa en su obra Raynaud "Le Contrat Colletif en France", lo encontramos en la traducción de la expresión inglesa "Collective Bargaining" usada por Beatriz Patter (mre sydney Webb) en su obra "The cooperative Movemente in Grea Britain, publicada en Londres en 1891.

En los países Germánicos se le denomina "Tarifvertrag" que equivale a Contrato de Salarios. Los juristas modernos Alemanes le llaman Vereinbarung que se traduce por Convención Normativa, también se la llama Tratado Intersindical y Concordato Intersindical. Estos términos son malos ya que solo se refieren a relaciones Intersindicales, y no es exacto que el Contrato Colectivo tenga relaciones exclusivamente Intersindicales.

En Italia se le llama "Reglamento Corporativo".

En Francia en el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo de fecha 2 de julio de 1906 y más tarde promulgada por la Ley Francesa de 25 de marzo de 1919 se le llama "Convenciones Colectivas de las condiciones de trabajo".

Tampoco considero que esta denominación sea correcta, ya que la palabra "Convenio" debido a su frecuente uso en derecho internacional, ha perdido el carácter de contractual en sentido estricto.

Ya en la nueva Ley francesa de 21 de noviembre de 1931 se emplea el término "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo". Sin embargo la primera denominación es la que se ha aceptado por la mayor parte de los países europeos.

b).- DEFINICIONES QUE SE HAN DADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Charles de Visscher define al Contrato Colectivo de Trabajo en la siguiente forma: "Es una Convención celebrada por un sindicato o por cualquiera otra colectividad obrera organizada, con uno o varios patrones, y que tiene por principal objeto determinar las condiciones que deberán satisfacer los contratos individuales de trabajo que pueda celebrar, ulteriormente, alguno de los adherentes a la Convención Colectiva".

Por medio de dicha definición nos damos cuenta que se refieren al Contrato Colectivo de tipo europeo, que hemos considerado como un Contrato Normativo.

M. Jay lo define como: "Una reglamentación previa de las condiciones de trabajo". Esta definición en su esencia se parece a la anterior, sobre todo en lo relativo al tipo de contrato colectivo europeo.

Paul Pic define al Contrato Colectivo diciendo que: "El Contrato Colectivo de Trabajo o Convención Colectiva de Trabajo, puede definirse como una reglamentación contractual, previa de la condicción de trabajo, negociada entre los jefes de la industria, aislados o agrupados y los sindicatos profesionales de obreros o empleados". Este autor da la misma definición para el Contrato Colectivo y para la Convención considerándolas como una misma, dero de todas maneras parecidas a las anteriores.

Gallart Folch en su comentario a la Ley Española del Trabajo de 21 de Noviembre de 1932 define al Contrato de trabajo en su artículo primero, y que dice: "se entenderá por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan agejecutar una obra o a prestar un ser

vicio a uno o varios patronos, o una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuera la clase o forma de ella". Más adelante dice: que Contrato Colectivo de trabajo, en el sentido amplio de esta categoría jurídica, es, el contrato celebrado entre un patrón individual o una empresa, o un grupo de patronos con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra o un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono bajo la dependencia de éste una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución global que satisfará éste último". En otra parte de su libro Gallart Floch dice: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo, es el concluído entre un patrono o grupo de patronos o Asociación patronal profesional, con un Sindicato o Asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones aferentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo, ya sean singulares, ya sean colectivos". Este autor nos proporciona la definición que de contrato de trabajo dá la Ley Española, en seguida se refiere a la definición en parte se refiere a la Convención Colectiva de tipo europeo y en parte al contrato Colectivo Mexicano, por lo cual no podemos considerar tal definición como la más correcta.

Capitant y Couche lo definen de la siguiente manera: "Acuerdo celebrado entre uno o más patronos, o un sindicato patronal y los delegados de los obreros o al sindicato del que forman parte, y tiene por objeto principal, fijar en todo o en parte las condiciones de trabajo que los empleadores se obligan a establecer en sus establecimientos". Esta definición es casi igual a la nuestra.

Planiol lo define como un Contrato de Arrendamiento de servicios.

Bureau sostiene que es un Contrato de Compra-Venta.

Sánchez Román afirma que el contrato de trabajo es un Contrato de Mandato.

Chastelain sostiene que es un contrato de Sociedad.

Como se vé estos autores definen el contrato de trabajo considerando como un contrato de derecho Civil pero en la actualidad está plenamente descartada la teoría de que dicho contrato sea de carácter civil, por lo que dichas definiciones carecen por completo de validez.

Méndez Calzada en su libro "El Contrato de Trabajo" (1912) sostiene que el contrato de trabajo "Es una relación jurídica que se desenvuelve en plano distinto del resto de los contratos". Más adelante dice: "A tal extremo hay diferencia entre la antigua locación de servicios y el moderno contrato de trabajo, que bien puede decirse que éste, saliendo del derecho civil, hoy podría estudiarse como una garantía constitucional reglamentada. La función social del trabajo en las modernas sociedades reviste una tal importancia, que afecta a los intereses superiores de la comunidad y del Estado". Este autor nos dá ya una noción bastante amplia sobre lo que debe entenderse con relación al contrato de trabajo en las modernas legislaciones.

Litala nos proporciona la siguiente definición: "Es en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced".

Gutiérrez Gamero dá la definición que sigue: "Convenio celebrado entre obrero y patrón en el que deben establecerse los derechos de ambos y sus obligaciones marcando la línea de conducta que cada cual ha de seguir, y condicionando, sobre todo, los tradicionales extremos de cuantía de salario, clase de trabajo, duración de la jornada y demás detalles cuya determinación les interesa".

Colin y Capitant, definen el contrato de trabajo de la siguiente manera: "es un contrato por el cual una persona, empleado obrero, o doméstico se compromete a trabajar para otra, durante -

un tiempo determinado, o más frecuentemente, sin fijación de plazo, mediante una remuneración de dinero que se fija por un día, semana o mes, o bien según el trabajo realizado".

Estos autores por medio de sus definiciones se refieren sólo al contrato de carácter individual pero nada dicen Colectiva.

Andrés Rouast define el Contrato Colectivo en la siguiente forma: "que un contrato Colectivo es un acto convencional que constituye al menos para una de las partes, una carta unitaria e individualmente obligatoria, negociada por la mayoría de los individuos a quienes reúne un lazo de solidaridad necesaria".

León Duguit define al contrato colectivo diciendo que: "El contrato colectivo es una categoría jurídica nueva y absolutamente extraña en los cuadros tradicionales del Derecho Civil. Es una Convención-Ley que regula las relaciones de dos clases sociales".

El maestro J. Jesús Castorena define el Contrato Colectivo de Trabajo como "La reglamentación de las condiciones de trabajo, de las relaciones profesionales, y en general, de las materias de trabajo destinadas a regular las condiciones de una o varias comunidades de trabajadores y un patrón o varios patrones, y las de los miembros de las entidades colectivas, con objeto de conducir esas mismas relaciones, por la vía pacífica".

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 42, define el Contrato Colectivo en los siguientes términos: "Es todo Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo".

El Maestro Trueba Urbina dice sobre las diversas definiciones que se han dado del Contrato Colectivo de Trabajo lo que sigue: "Como el Contrato Colectivo es una de las figuras jurídicas más interesantes y fundamentales del derecho laboral, es conveniente-

anotar la diferencia que existe entre éste y los Pactos Colectivos de tipo europeo".

"El nuestro, como se vé por la definición transcrita, regula las condiciones de trabajo entre quienes lo celebran, es decir, - los derechos y obligaciones a que quedan sujetos las partes contratantes: en tanto que el pacto colectivo europeo, tiene un carácter normativo, por cuante que la contratación individual se deriva de él".

c).- DIVERSOS TIPOS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En la actualidad se consideran varios tipos de Convenios Colectivos y es así como tenemos:

CONVENIO COLECTIVO LIBRE.

En el régimen de Convenio Colectivo libre, el legislador no regula los acuerdos que las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores conciertan entre sí para determinar las condiciones de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO RECONOCIDO.

Como ya lo manifesté anteriormente el convenio colectivo en algunos países no se le reconoce fuerza de Ley, en cambio en otros si como sucede en Bolivia, Chile, Estonia, Finlandia, Letonia, Noruega, Suecia, Suiza, Venezuela, etc.

CONVENIO COLECTIVO DOTADO DE FUNCIONES REGLAMENTARIAS.

Las organizaciones profesionales procuran fijar las condiciones de trabajo, en primer lugar, para sus propios afiliados; pero éstos no pueden cumplir de manera efectiva el convenio colectivo si no se hallan amparados contra la competencia de empleadores y

y trabajadores no sindicalizados. Estos últimos se atenderán igualmente a las condiciones estipuladas siempre que el convenio colectivo esté rodeado de autoridad, lo cual depende de la potencia material de las asociaciones, que varía de una industria a otra.

A este convenio el Estado no sólo lo reconoce como Institución legal, sino que le confiere además autoridad, es decir fuerza de Ley para toda la profesión; el legislador impone a todos, sindicalizados o no, el respeto de las condiciones de trabajo fijadas por las organizaciones profesionales.

La disposición legislativa que dota al convenio colectivo de tal autoridad, se refiere a veces a una sola industria y a un sólo distrito por ejemplo, en la Gran Bretaña, a los tejidos de algodón de Lancashire y la duración de su validez es limitada. En otros países (Irlanda, Luxemburgo y Holanda), la Ley se adapta al régimen del convenio colectivo según existía con anterioridad. En otros países (Africa del Sur, Australia, Brasil, Canadá, Francia, México, Nueva Zelandia y Yugoslavia), esta legislación forma parte integrante de todo en sistema de reglamentación de las negociaciones colectivas.

CONVENIO COLECTIVO DE DERECHO PUBLICO.

En varios países los convenios colectivos están dotados de un Estatuto Legal como consecuencia de la integración en el Estado de las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores aún conservándoles su carácter convencional, el legislador eleva los acuerdos de las organizaciones a la categoría de instituciones de Derecho Público. Es decir, que existe una verdadera delegación del Poder Reglamentario.

Tal es la situación existente en la actualidad en Bulgaria, Grecia, Italia, Portugal y la U. R. S. S.

La celebración de esos convenios colectivos queda reservada al único Sindicato reconocido por la Ley. Y sólo existe un Sindicato por cada profesión. (1)

(1) Datos tomados de la Oficina Internacional del trabajo en su Conferencia relativa a los Métodos de Colaboración --- 1940.

CAPITULO V.

TEORIAS CIVILISTAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a).- TEORIA DEL MANDATO.

Esta teoría civil se funda en que así como en el mandato se contrata a nombre y representación de otros, en el contrato colectivo los sindicatos obran a nombre y representación de los sindicatos.

La idea central en que descansa el mandato, es la representación. Y la institución de la representación, consiste en que una persona, llamada representante, da vida a un negocio o jurídico, en nombre de otra y otras, llamadas representado o representados, de tal manera que, el negocio se considera como creado directamente por ésta, a la que pasan de modo inmediato los derechos y obligaciones que del negocio se derivan.

El Código Francés define: "El mandato es un contrato en virtud del cual, una persona confiere a otra la facultad de ejercer en su nombre, uno o varios actos jurídicos".

La explicación que se daba por los autores del Derecho Civil del contrato colectivo fue la de que se trataba de un verdadero mandato, decían que los contratantes en realidad lo eran los patrones y obreros afectados, que para celebrar el contrato lo hacían por medio de sus representantes, y que en el caso de los trabajadores su representante era el sindicato correspondiente, quien en realidad no era sino un mandatario.

La circunstancia de haber tenido por objeto, los primeros contratos colectivos de trabajo que se celebraron, la regulación de las condiciones de trabajo, hizo pensar a algunos autores que esta institución no era otra cosa, sino un verdadero mandato.

La fijación de las condiciones de trabajo las reservaba la ley - al patrón y al trabajador que contrataban, individualmente. Al no hacerlo el patrón y cada trabajador interesado, sino una tercera persona, el sindicato y la representación nombrada por el patrón expreso, aparecían como mandatarios, hizo pensar que uno y otro no hacían sino ejercitar una representación otorgada por los trabajadores o el patrón, que se encontraba expresa o tácitamente concebida por la ley.

Las objeciones que se han hecho a esta tesis son que la representación en el caso del mandato es para un asunto determinado, en tanto que el contrato colectivo se regula el régimen de trabajo en un oficio como, lo expresa Litala.

García Oviedo, dice que "en el mandato el mandatario obra a nombre del mandante, y en el convenio colectivo, el sindicato obra en nombre propio".

En el mandato, la relación jurídica que crea en el mandatario, va a aprovechar al mandante, sin que en aquel radique en ningún momento, nada que le afectara o aproveche. El mandatario presta su actitud de querer, por medio de una manifestación de voluntad para formar un acto en beneficio del mandante. Llevado este principio a la actividad que el sindicato desarrolla cuando celebra contratos colectivos sería absurdo, dada la práctica y la manera como dicha actividad se ha venido desarrollando.

Colocándonos en dicha teoría: un Sindicato llamado mandatario va a celebrar o más bien, a formar una relación jurídica que nada tiene que ver con él y que sólo se dirige a las personas de los trabajadores que integran el Sindicato.

Por otra parte, los resultados de un mandato solo tienen que ver con él o con los que otorgan este contrato, pero para otros-

que no dieron su consentimiento o que no asisten a darle vida, - a lo que puede referirse de las consecuencias del contrato a ellos.

Una minoría que dentro del Sindicato no hubiera dado su consentimiento para que se celebrara un Contrato Colectivo, no podría recibir en su perjuicio o en su beneficio, los resultados que se desprendieran del mandato que hubiera dado la mayoría al Sindicato para que formulara un negocio a su nombre.

Con lo que se ha dicho anteriormente se ve que esta tesis no sólo es en gran sumo débil, sino notoriamente absurda, para explicar la naturaleza de la nueva forma jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

Y a mayor abundamiento nuestra Ley Federal del Trabajo establece que los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo se establecen no solo para los miembros del Sindicato contratante sino para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en la negociación de que se trate.

Otra objeción que se le puede hacer a dicha teoría es que una vez celebrado el contrato objeto del Mandato desaparece el mandatario y la relación jurídica unicamente subsiste entre el mandante y la persona con quien contrató por medio del representante, y es el caso que, en el Contrato Colectivo el Sindicato mandatario sigue teniendo una ingerencia directa en las relaciones jurídicas creadas, por ejem. el impedir que sus miembros falten al cumplimiento del contrato.

Otra objeción más que le podemos hacer a la teoría del mandato es que, al pretender equipar ese Contrato al de trabajo, -- fuerza la naturaleza misma del mandato, pretendiendo concluir como semejanza que si un obrero se obliga a trabajar por cuenta ajena, se liga con la otra parte por un contrato de mandato.

Esa equiparación pierde todo apoyo si se analiza la naturaleza de los encargos en uno y otro contrato y si se observa que su índole en términos generales, difiere, pues en el contrato de actos materiales y en el mandato el mandatario se obliga a realizar actos jurídicos por cuenta y a nombre del mandante; además porque en el contrato de trabajo no existe el principio de la representación característica del Mandato; y porque el contrato de mandato puede ser gratuito cuando así se estipule y el de trabajo nunca lo es; y finalmente otra distinción de fondo se consume absolutamente al examinar la forma de extinción o terminación de uno y otro contrato:

El mandato termina por revocación a voluntad y sin responsabilidad del mandante, el Contrato de Trabajo no puede libremente ser rescindido y menos sin responsabilidad para el patrón.

b).- TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS.

Otra de las teorías que se han elaborado por algunos autores es la relativa a asimilar el Contrato Colectivo de Trabajo con el Contrato Civil de la Gestión de Negocios, en esta teoría se establece o se supone que los Sindicatos obreros actúan al celebrarse el Contrato Colectivo como gestores de negocios respecto de los trabajadores, y en su caso lo mismo acontece con los Sindicatos Patronales respecto de los patrones, más si es cierto que esta explicación salvaba la objeción relativa a las funciones sindicales, daba origen a otras, y así nos encontramos que la gestión de negocios produce un beneficio respecto de quien se hace, y si efectivamente de la Celebración del Contrato Colectivo resulta beneficio para la masa de los trabajadores, éste es Colectivo y no especialmente individual y a veces uno y otro son opuestos, y respecto de los patrones, si le dijéramos a un patrón que el contrato Colectivo que firmo su Sindicato o su representante son un beneficio para él, nos respondería que por el contrario dicho Contrato le resulta perjudicial para sus intereses, pues como lo vemos en la práctica los patrones casi nunca firman Contratos Colectivos de Trabajo por su propia voluntad, pues casi

siempre la firma del Contrato Colectivo de Trabajo es la consecuencia de un pliego de peticiones presentado por el Sindicato y por medio del cual se exige al patrón que firme dicho contrato y algunas ocasiones en que hay necesidad de que se le declare la huelga para que después de dicha presión acepte discutir el tantas veces mencionado contrato.

Por otra parte, la gestión cuasi-contractual supone silencio por parte del beneficiado y ello no se compagina con las situaciones que se presentan al celebrarse el Contrato Colectivo por las razones que antes hemos dejado apuntadas.

Alarcón y Horcas comentarista de la legislación laboral Española le hace otra objeción a la teoría anterior, diciendo que en España el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por un grupo de obreros sin personalidad definida como lo es el Comité de Huelga esto claro está se refiere a la legislación Española que permite la celebración del contrato en los términos expresados, pero en cambio en nuestra legislación sólo se permite la celebración del contrato colectivo entre Sindicatos obreros organizados legalmente.

c).- TEORIA DE LA ESTIPULACION A FAVOR DE 3o.

El principal sostenedor de esta teoría es Bartolomé Raynaud quien expresa su tesis en su obra *Le Contrat Collectif de Travail* se sostiene en dicha teoría, que el Sindicato contrata en beneficio de sus miembros, y sostiene que en el Convenio Colectivo hay tres sujetos de derecho: un estipulante que le es el Sindicato que obra por propia iniciativa sin mandato previo, un prominente que lo es el Patrono o Sindicatos Patronal y el tercero que es el beneficiario o sea los miembros del Sindicato obrero y que se les considera como beneficiarios eventuales del Convenio.

Según el Lic. Maximiliano Comiro, esta teoría a alcanzado muchos partidarios dentro de la doctrina francesa que ha servido

para explicar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo y que en Francia se le conoce con el nombre de la estipulación a favor de otro.

Esta teoría tiene su fuente, en la interpretación que la jurisprudencia francesa, hizo de un artículo del Código Francés. - Dice que este Contrato es válido cuando es la condición de una simple promesa y dá al estipulante una acción para la ejecución de la estipulación cuando el estipulante tiene interés en dicha ejecución; hace nacer también un derecho directo, en favor del beneficiario, para pedir que se ejecute la estipulación.

Dentro de los anteriores términos se coloca el Contrato Colectivo. El Sindicato que celebra un Contrato con un Patrón, vendrá a ser un estipulante que estipula con el promitente, (Patrón), una prestación en favor de un tercero beneficiario, que en este caso vendría a ser dentro del cuadro anterior, la masa de los obreros.

Para refutar esta teoría, valen en toda su amplitud las objeciones que hicimos anteriormente a las teorías del Mandato y de la Gestión de negocios, porque salta a la vista que en el presente caso, también el llamado estipulante tiene forzosamente que desaparecer al terminar el negocio que celebra para los beneficiarios y siendo el Sindicato el representante de los trabajadores, son éstos quienes firman en realidad el Contrato Colectivo de trabajo, ya que la Directiva del Sindicato sólo es temporal, y aunque no lo fuera los miembros de la Directiva también son trabajadores de la negociación y en todo caso las estipulaciones también son en su propio beneficio como resultado de su gestión.

El Lic. J. Jesús Castorena en su obra "Tratado de Derecho Obrero", presenta otra objeción a la teoría anterior y dice que "al pretenderse explicar los compromisos tomados por el Sindicato, se descuidó el otro aspecto de la cuestión, aquel que expli-

ca el mandato, las obligaciones contraídas por los trabajadores representados por el Sindicato; y si bien quedaron jurídicamente explicados los deberes del Sindicato, no pudieron quedar explicados los deberes de los trabajadores en favor de quienes se estipuló, pues la característica de la estipulación es que la persona puede crear un beneficio en favor de un tercero, sin poder hacer recaer sobre esa misma persona compromisos y obligaciones de ninguna especie, a menos que medio aceptación de parte de tercero; pero, entonces, la estipulación en favor de tercero no se perfecciona por sí misma, sino por virtud de un acto jurídico diverso, que es la aceptación del tercero".

"Ahora bien, el Contrato Colectivo de Trabajo, produce efectos contra los trabajadores, cuyo cumplimiento es irremediable para ellos; no sólo, sino que habrán de satisfacerse apesar de su decisión en contrario, (de decisión particular) y estos compromisos no los explica la estipulación a favor de terceros: se hacía, además, a esta explicación, una objeción consistente en que la estipulación no puede pactarse sino en favor de personas determinadas, lo cual era cierto dentro de los cuadros de la estipulación en favor de otro, vigentes cuando apareció el Contrato Colectivo de Trabajo pero en la actualidad, en que si puede estipularse en favor de personas indeterminadas, carece de eficacia la crítica".

Otra objeción que se le puede hacer a la teoría de que venimos hablando es que en la estipulación a favor de tercero, éste puede renunciar el beneficio, y en el Contrato Colectivo los beneficios que se estipulan en favor de esos terceros son irrenunciables. En nuestra legislación del trabajo existen preceptos expresos que declaran nulas las renunciaciones de derechos o prerrogativas que favorezcan a los trabajadores (artículo 123 Frac. XXVII, inciso H de la Constitución" y 22 fracción IV de la ley Federal del Trabajo.

d).- TEORIA DEL CONTRATO INOMINADO.

En virtud de las objeciones tan numerosas y tan poderosas con que se encontraron las tendencias para asimilar el Contrato-

Colectivo a un Contrato Civil de los ya conocidos, se ha pretendido explicarlo como un Contrato Inominado que participará de las características del Contrato del Mandato y del de la estipulación a favor de tercero. Era así como se explicaban las obligaciones de los trabajadores a través del Mandato y las de los Sindicatos, por la estipulación a favor de tercero; pero sin que se celebraran dos actos jurídicos, ya que es posible que una persona para realizar una operación jurídica celebre dos actos de esa índole, más esto no ocurre en el Contrato Colectivo de Trabajo. Según esta teoría, una cláusula cualquiera de él sería por una parte el resultado de un Mandato y por la otra una estipulación a favor de tercero, lo que no es posible aceptar; pues como se trata de un solo acto jurídico e es un mandato o es una estipulación a favor de tercero. Inclusive se llegó a pensar en crear un nuevo contrato para explicar el Contrato Colectivo, algo especial, pero de cualquier manera una figura contractual de Derecho Civil no puede llenar los requisitos del Contrato Colectivo.

e).- TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA.

Esta teoría es formulada por M. Nast en un artículo De la Nature juridique des Conventions par une collectivité dans l'intérêt de ses membres, publicada en 1908 por la Revue de Legislation et Jurisprudence" y según dicha tesis el Sindicato es una colectividad que negocia en favor de sus miembros y tiene una existencia puramente ficticia, pues se identifica con cada uno de sus componentes que son, en realidad, los contratantes de la convención colectiva.

Esta explicación técnica, dice Gallart Folch, tiende exclusivamente a salvar una de las objeciones que se han hecho a las teorías del Mandato y de la estipulación a favor de tercero, e sea la de considerar jurídicamente como tercero al asociado en relación al Sindicato; pero no explica satisfactoriamente la relación jurídica, pues la presunción en que se basa, o sea la de que el asociado acepta lo contratado por el sindicato, personalidad meral ficticia necesaria para la negociación, puede ser destruída por manifestaciones o por pactos del asociado que dejen -

bien claro que no acepta o no quiere practicamente la convención.

f).- TEORIA DE LA INSTITUCION.

El autor de esta teoría es Deogue, quien dice a este respecto: "El Contrato Colectivo no es un contrato verdadero; la forma contractual no es sino una verdadera envoltura que disimula una situación muy diferente, se ve aparecer en él carácter reglamentario, la ley, es decir, la redacción de las cláusulas por una parte, y el hecho de que la otra no tiene más adherirse a dicha ley a menos que renuncie al contrato".

En esta concepción no puede desconocerse que se explican los efectos del Contrato Colectivo, que, una vez terminado, se presenta como la pequeña carta de la profesión, que se impone sin discusión posible, a los miembros del Sindicato, dentro de la Demarcación local que fije el Contrato.

Pero de ninguna manera la idea de Contrato queda anulada; entre el patrón y el Sindicato hay contrato, y lo hay entre el patrón y cada uno de los Sindicalizados individualmente.

Dice Visscher "el Sindicato no obra sino como órgano de la voluntad colectiva; no es exacto decir, que el acuerdo suscrito por la asociación se impegga como un Reglamento, como una ley, a los miembros actuales. Estos son en último análisis, los verdaderos autores del contrato".

Esta teoría al igual que las anteriores teorías civilistas y las de transición no resuelven el problema de explicar el Contrato Colectivo de Trabajo, simplemente tratan de eliminar dichas problemas sin lograr conseguirlo.

2o.- TEORIAS ELECTRICAS O DE TRANSICION.

a).- TEORIA DEL PACTO SOCIAL.

El fracaso de las teorías civilistas, basadas en la auto-

mía de la voluntad, para explicar el mecanismo jurídico de la -
Convención colectiva, orientó a los tratadistas de estas materias
hacia otras soluciones doctrinales que no exigieran la participa-
ción de la voluntad individual. Dice Gallart Folch que: "este
ensayo también fracasó por no ser bastante radical la transposi-
ción de plano, marca indudablemente, un progreso en la compren-
sión de la entraña jurídica de esta institución".

Entre tales teorías figura, en primer lugar, la del Pacto -
Social, según la cual al entrar en un sindicato los socios se -
comprometen a aceptar, por anticipado, las decisiones de la mayo-
ría en todo lo que se relacione con la regulación de las condi-
ciones de trabajo. Partiendo de este postulado queda justifica-
da la obligatoriedad para los sindicatos de celebrar las conven-
ciones colectivas negociadas por la asociación profesional a que
pertenecen. Pero, cabe preguntar dice Gallart Folch: "Tiene el
acto de ingresar en una asociación profesional, el valor de una
renuncia a la autonomía de la voluntad? Y en caso que la tuvie-
ra: puede el Estado permitir que renunciadas de esta trascendencia
se muevan en el cuadro del Derecho Contractual privado en que es
la ley suprema de la voluntad de los contratantes?".

La contestación a estas preguntas muestra la debilidad de -
tal formulación doctrinal.

Como dice Gallart Folch, es difícil admitir que el ingreso
a una agrupación signifique la renuncia a la autonomía de la vo-
luntad y ello en todo caso explicaría obligatoriedad de las cláu-
sulas del contrato para los miembros de ella; pero no para aque-
llos obreros que no pertenezcan a la agrupación y que prestan -
sus servicios en la empresa y a quienes también se aplican las -
mismas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Según algunos sostenedores de esta teoría, al ingresar en -
el Sindicato Patrones y Obreros se subordinan, por anticipado, a
las decisiones de la mayoría. Al hacerlo aceptan, de una vez por
todas en su meter sus voluntades individuales frente a la voluntad

colectiva que el principio mayoritario permita conocer. Aceptando esto, puede decirse que el contrato celebrado por el sindicato afecta también a la minería que votó contrariamente, precisamente a título de miembros de dicho sindicato y de votantes del precitado contrato.

Se ve desde luego en esta teoría la reacción en contra de las teorías basadas en la autonomía de la voluntad, que es precisamente el fenómeno inverso de éstos, la completa o absoluta sujeción de las voluntades individuales, ya que en la generalidad de los casos no puede aceptarse que se haga renuncia completa y absoluta de la voluntad por el simple hecho de pertenecer a un sindicato y aún cuando en los estatutos del mismo se establezcan esta renuncia de voluntad.

Es evidente que el Estado, en cuanto a regulador de la vida pública, no podría considerar a esta relación como un simple fenómeno de contratación civil. Esta teoría explicaba a lo más el pacto colectivo de condiciones de trabajo, intersindical, pero dejaba sin fundamentación jurídica otras formas convencionales colectivas, como la celebración entre un grupo de patronos y una representación circunstancial de obreros.

b).- TEORIA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA.

Esta teoría se explica diciéndose que su base es la solidaridad necesaria. Se afirma que en virtud de ella la voluntad individual de cada uno de los afectados por el contrato se somete a la voluntad de la mayoría, en beneficio de todos.

Pretenden los partidarios de esta teoría asimilar el contrato colectivo al caso del convenio que pone fin a una suspensión de pagos en que la minería se ve obligada a aceptar lo negociado por la parte más numerosa. El error está en considerar igual este caso con el de la forma jurídica que estudiamos, ya que su se

semejanza sólo es relativa. Por lo demás, esta teoría solamente nos aclararía por que son obligatorias las cláusulas del contrato colectivo, pero no la naturaleza de ellas.

Otra explicación que se da es que precisamente por la necesidad social, es por lo que se debe subordinar el interés individual al colectivo; que explica la obligatoriedad de la convención colectiva.

No es por la existencia de un pacto social previo lo que justifica en esta obligatoriedad, sino la sumisión necesaria a una solidaridad, sino de todos los que se encuentran en una situación parecida, sumisión que da lugar a un derecho colectivo superior a los derechos individuales.

Por medio de esta teoría se logra salvar los escollos que anteriormente no eran explicables con las teorías que anteriormente hemos citado, ya que dentro de ellas caben perfectamente las convenciones extrasindicales y la obligatoriedad genérica profesional de toda clase de convenciones colectivas, supuesto que el principio de la solidaridad puede aplicarse tanto a la convención sindical como a la no sindical, imponiendo normas tanto a los sindicalizados como a los no sindicalizados. Rouast recurre a señalar su semejanza con una institución del derecho mercantil el acuerdo que pone fin a una suspensión de pagos. En los dos casos la minoría se ve obligada a someter a la mayoría, no por su libre adhesión, ni por consentimiento previo sino porque igualmente entre los acreedores existe una situación de solidaridad necesaria.

Es sin duda que esta teoría es un gran paso dado para la explicación del fenómeno que nos ocupa, y de que efectivamente tiene una gran analogía con el convenio que pone fin a una suspensión de pagos, éste se mueve dentro de intereses puramente privados o individuales, y en cambio en la convención colectiva el tutelado es un interés colectivo, de clase, de profesión, que coincide con el interés de todos los trabajadores del grupo, e

del sindicato, pero que está en contraposición con los intereses individuales de alguno de los componentes del mismo grupo.

c).- TEORIA DE LA REPRESENTACION LEGAL.

Esta teoría fue ideada por algunos jurisconsultos italianos, entre ellos Barassi, parte esta autor del supuesto de que la ley concede un título de representación al sindicato para convenir condiciones de trabajo en nombre de los asociados y aún de todos los que pertenecen a la profesión y en virtud de este título la Convención Colectiva obliga a todos los afectados como en derecho civil obliga al representado aquello que hace su representante legal.

La crítica que se hace a esta teoría es la siguiente: "Esta teoría sólo podría tener validez en los países en que exista un título de representación legal tan categórico, países que son muy escasos, pero aún en ellos, esta representación no será nunca una representación civil sino una atribución representativa tan caracterizada de Derecho Público, como la de un ayuntamiento representando un Municipio, o la de un Parlamento representando a la Nación".

Esta teoría, es aplicable solamente en Italia, se encuentra basada en la exégesis del Artículo 5o. de la Ley sobre disciplina jurídica de las relaciones colectivas de trabajo de fecha 3 de abril de 1926.

Guidi hace la siguiente crítica a esta teoría, dice que el principio de la representación, en relación al fenómeno sindical, aunque se trate de representación legal, es totalmente inconciliable con la esencia político-económica del ordenamiento corporativo italiano, pues este sistema encarna en el sindicato reconocido la categoría profesional, concebida como "Unidad orgánica" y no como "pluralidad de individuos", y por tanto la mecánica de todas sus instituciones es encompatible de representa

ción legal individual.

d).- TEORIA DEL USO O COSTUMBRE INDUSTRIAL.

Por medio de esta teoría se afirma que existen prácticas profesionales o costumbres en las empresas, a lo que se llama costumbre industrial, que cristalizan dentro de los contratos colectivos y que se imponen como normas reglamentarias de trabajo.

Pero si la obligatoriedad del contrato colectivo se funda en la costumbre industrial, no se pueden explicar aquellos convenios que vienen a derogar los usos y costumbres de esa índole en vigor.

La jurisprudencia tanto italiana como francesa aplicaba, en defectos de acuerdos singulares y concretos y regulaciones legales, las estipulaciones de los convenios colectivos reconociéndoles el valor de uso o costumbres industriales, es decir, el Estado se limitaba simplemente a sancionar la existencia de tales convenciones, considerándolas como figuras jurídicas nacidas de la costumbre o del uso industrial: pero a esta teoría se ha objetado precisamente por su propia base al decir que si el fundamento de su obligatoriedad jurídica de los convenios colectivos es la costumbre industrial cómo podría imponerse una convención recién pactada que viene precisamente a derogar los usos industriales hasta ese momento existentes en la industrial.

Si bien esta teoría podría explicar la obligatoriedad jurídica de las convenciones colectivas ya existentes, hasta cierto punto, dejaba sin explicar las nuevas convenciones que venían, al ser pactadas, a dejar sin efectos las ya existentes. Consecuentemente, tampoco puede esta nueva teoría explicar en una forma integral, la figura jurídica que veníamos estudiando y mucho menos nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

e).- CRITICA DE LAS TEORIAS CIVILISTAS.

El Lic. Mario de la Cueva en su obra "El Derecho Mexicano del trabajo" hace una crítica a las teorías civilistas que sirven para explicar la naturaleza del Contrato de Trabajo dice que "El derecho del trabajo es un mínimo de garantías, no para proteger cosas, sino personas y sus preceptos tienen como finalidad inmediata, no tanto proteger la energía humana de trabajo, cuanto asegurar a cada hombre una posición social adecuada, esto es, el derecho del trabajo constituye, no reglas para regular la compra-venta de energía de trabajo, sino un Estatuto personal que determina la posición del hombre en la escala social. Sine fuera así el derecho del trabajo no se distinguiría de las prácticas adoptadas por el campesino para obtener de sus bueyes el mayor rendimiento posible".

3o.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO ES UN CONTRATO DE EJECUCION.

En la lucha por la definición de los caracteres y naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo en nuestro país, existen dos corrientes opuestas; una de ellas, sostenida por el señor Lic. Vicente Lombardo Teledano y que establece que el Contrato Colectivo de Trabajo es un Contrato de Ejecución. La otra tesis es sustentada por el señor Lic. Emilio Portes Gil y por otros tratadistas, en dicha tesis se sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo Mexicano, es fundamentalmente Normativo.

a).- TESIS DE PORTES GIL.

Siendo Secretario de Gobernación y posteriormente Presidente interino de la República el Lic. Emilio Portes Gil, fué presentado un Proyecto de Código Federal del Trabajo a la Convención Obrero-Patronal en Noviembre de 1928.

El artículo 23 del Proyecto mencionado decía: "Contrato Colectivo es el celebrado por agrupaciones de trabajadores reconocidas por la ley".

En las modificaciones que se propusieron a este inciso existía la siguiente: "Contrato Colectivo es el celebrado por un grupo de trabajadores, sindicados o no sindicados, para fijar las condiciones generales de trabajo".

En el Capítulo sexto, artículo 57 de dicho Proyecto se establecía: "Del Contrato-Ley". "Contrato-Ley es un convenio en virtud del cual los representantes de un sindicato o de un grupo de trabajadores no sindicados y un patrón, o varios, fijan las condiciones de trabajo que deberán tener los contratos individuales y colectivos que se celebren, en determinado establecimiento, industria o región, en su caso, o entre patrones y trabajadores de una profesión, arte u oficio".

Como se vé por lo establecido en los dos artículos del citado proyecto, se autorizaba inclusive a grupos de trabajadores que no estuvieran sindicalizados para fijar condiciones de trabajo, por otra parte todas las características del contrato normativo de tipo europeo aparecen en dichos conceptos.

Sin embargo dicha tesis, ya en la redacción definitiva que quedó, en la Ley Federal del Trabajo, casi se perdió, o se modificó al pasar dicha definición a la ley. La parte final de la redacción original, y donde se decía: "En el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales deben celebrarse los Contratos de Trabajo, se vino a decir: "con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". Dando con esto mayor solidez a la tesis del Lic. Lombardo Toledano.

b).- TESIS DE LOMBARDO TOLEDANO.

El Lic. Lombardo toledano en su obra "El Contrato Sindical de trabajo" dice al referirse a este tema lo siguiente: "El sin dicato o el grupo de trabajadores, cuando celebra el contrato colectivo, no hace sino proteger, en términos generales y sin especificar personas, ciertos intereses de la clase obrera; ne- pacta para sus miembros porque el patrón tiene el derecho de ce lebrar los contratos individuales de trabajo con los obreros del sindicato o del grupo con quien haya celebrado el contrato co- lectivo, o bien con trabajadores ajenos a ese grupo o a ese sin dicato".

"El contrato colectivo de trabajo europeo, no es propiamen te dicho un verdadero contrato de trabajadores; es decir, ni el patrón se obliga por el hecho de firmar el contrato colectivo de trabajo a proporcionar ocupación a los obreros, ni éstos se obligan en ese documento a prestar sus servicios al patrón".

" Más que un contrato verdadero de trabajo, el contrato co- lectivo de trabajo europeo es un contrato previo, un conjunto de bases a las que deben sujetarse los contratos individuales - futuros De esta suerte el contrato colectivo de trabajo supone - forzosamente la celebración futura de contratos individuales de trabajo. Es decir, si al contrato colectivo de trabajo no le - siguen los contratos individuales, el contrato colectivo queda- sin efecto, no tiene ningún valor".

"A lo único que se obliga el patrón en este contrato es a- concertar los contratos individuales de acuerdo con las bases o reglas que encierra el contrato colectivo; pero al celebrar los contratos individuales queda en libertad para elegir libremente a sus trabajadores".

" El Contrato verdadero, es el que estipula pormenorizada- mente las condiciones de trabajo, la jornada, el salario, los - descansos, las indemnizaciones, etc., lo celebrara el patrón con

cualquier trabajador, sin que el sindicato obrero pueda oponerse legalmente a ese hecho".

"Lo característico del contrato colectivo europeo es: la celebración forzosa de contratos individuales de trabajo, de acuerdo con las bases generales que tiene por contenido único el contrato colectivo, en el derecho mexicano no existe: y no sólo esa finalidad se desconoce entre nosotros, sino que de la misma manera que el contrato colectivo suprime la existencia de los contratos individuales, el contrato colectivo de trabajo mexicano supone no sólo la no existencia de los contratos individuales de trabajo, sino la imposibilidad de que existan".

"En nuestro país el contrato colectivo de trabajo es un verdadero contrato de trabajo: en él se fijan el salario, la jornada, las indemnizaciones, los descansos, etc., no supone la existencia de futuros contratos individuales de trabajo, al contrario, nuestro contrato colectivo supone que no pueden existir los contratos individuales. Las partes en el Contrato colectivo de trabajo mexicano son, por lo tanto, el sindicato obrero y el patrón: los obreros en lo individual no contratan; el sindicato es el que suministra los servicios profesionales de los trabajadores a la empresa, el que elige a los obreros y califica sus derechos al trabajo, de acuerdo con las condiciones, aptitud, habilidad, etc., especificados en el contrato, nuestro contrato colectivo de trabajo significa, pues, un derecho puramente de los obreros sindicalizados al trabajo, mientras las condiciones económicas de una región o del país permitan la producción normal de una empresa".

DIFERENCIA FUNDAMENTAL ENTRE DOS TESIS.

La diferencia fundamental entre la tesis del Lic. Lombardo Toledo que nos habla del contrato de Ejecución, y la del Lic. Portes Gil que se refiere al Contrato Colectivo como un contrato Normativo, consiste en que implica nada más que la naturaleza misma del contrato colectivo.

La primera tesis establece que, el contrato colectivo de trabajo mexicano no es un verdadero contrato, por lo cual, dicho contrato lo único que establece son normas mediante las cuales se establecerán los contratos individuales de trabajo, dice que no constituye sino un Gran Marco dentro del cual han de pasar los contratos individuales que con posterioridad celebren los patrones y obreros vinculados por la convención colectiva. Las obligaciones que el contrato colectivo hace nacer, en consecuencia, ~~se comienzan cuando~~ los contratantes o sus representantes llegan a celebrar entre sí contratos individuales de trabajo.

Como se vé esta tesis se contradice así misma ya que en nuestro país no sucede esto pues precisamente pasa todo lo contrario según lo hemos visto por la tesis contraria, ya que en el momento mismo en que se firma un contrato colectivo en donde con anterioridad hubieran habido contratos individuales de trabajo, desaparecen dichos contratos quedando en vigor solamente el contrato colectivo, sobre todo porque precisamente el contrato colectivo de trabajo, establece las mejores condiciones de trabajo y el individuo deja de tener una relación contractual de carácter personal, asumiendo una obligación de carácter colectivo, de acuerdo con las bases estipuladas en el contrato colectivo.

La segunda tesis sostiene que en el contrato colectivo se estipulan obligaciones exigibles por virtud del mismo contrato, lo cual en nuestro país es cierto.

EN México el contrato colectivo, es una figura diferente a la Convención Colectiva de trabajo que conoce la doctrina europea; porque aquí, tal como lo sostiene el Lic. Lombardo Teledane, los contratos individuales son suplantados por el contrato colectivo. Esta forma no es una reglamentación de condiciones a la cual se tienen que sujetar los contratos individuales; es más bien un contrato con funciones de ejecución, ya que en él, se pactan salarios, horas de trabajo y demás objetos concretos conocidos y bien claros, como por ejemplo de lo asentado tenemos la siguiente disposición.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dice: "En el contrato colectivo se fijarán:

- I.- El monto de los salarios;
- II.- Las horas de trabajo;
- III.- La intensidad y calidad del trabajo;
- IV.- Los descansos y vacaciones;
- V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Claramente se desprende del artículo anterior, que en el contrato colectivo de trabajo no se va a establecer una reglamentación para los contratos individuales, sino que en la misma forma ya se está especificando el contenido del mismo contrato individual, puesto que en el contrato colectivo se fijan todos aquellos puntos que son materia del contrato individual.

El Maestro Trueba Urbina en el comentario que hace al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Se tacha de errónea la terminología del Contrato Colectivo de Trabajo, porque la denominación adecuada es: Convenciones Colectivas de condiciones de trabajo, según Gallart Folch. Conforme a nuestra legislación, el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es, precisamente, establecer las condiciones con sujeción a las cuales debe prestarse el trabajo".

"El Contrato Colectivo mexicano defiere del tipo europeo - en que éste es esencialmente normativo, establece normas o bases generales que rigen a los futuros contratos individuales; - en tanto que el nuestro es de ejecución, por cuanto que reglamenta únicamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes; es decir, regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrones. En consecuencia, sus efectos son distintos, de la llamada "Unión Convencional Normativa".

"En el contrato colectivo no priva el principio de la autonomía de la voluntad, sino el de la heteronomía, característica de la norma jurídica".

En resumen podemos decir, de acuerdo con la exposición anteriormente expuesta que la Institución del Contrato Colectivo de Trabajo Mexicano tiene todas las características del contrato de ejecución, por otra parte, dicho contrato ya ha alcanzado gran fuerza dentro de la legislación laboral mexicana, así como en la Jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal de Justicia.

Y más todavía, considero que nuestro contrato colectivo de trabajo tiene características propias, que lo diferencian de cualquier otra legislación extranjera, por lo que podemos considerarlo como "UN CONTRATO DE TIPO SUI-GENERIS".

CAPITULO VI

10.- PARTES QUE INTERVIENEN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a).- Requisitos de la parte obrera

La parte obrera debe ser un Sindicato ya sea éste de Empresa o de Industria, debe representar el mayor interés profesional o sea la mayoría de trabajadores si es Sindicato de Empresa o si es de Industria cuando menos dos de los trabajadores que presten sus servicios en la Fábrica o Empresa deben pertenecer al Sindicato de Industria que demande la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Carlos García Oviedo, en su obra "EL Derecho Social", -- clasifica los Sindicatos atendiendo a la modalidad que adoptan/

La primera forma de sindicación es la constituida por la libérrima voluntad de los asociados; la segunda es la que proviene de la voluntad del Estado.

En la primera, la voluntad de los particulares es su fuente vital; en la 2a. , la voluntad del Estado predomina y concede al Sindicato oficial la importancia de un Órgano de Derecho

público. Luego señala una 3a., forma de sindicación que es la mixta y que es aquella que está integrada por patrones y obreros. Pero García Oviado dice que no pasa de ser esta forma una anable Utopía, en virtud de los intereses diametralmente opuestos que existen entre una y otra parte.

Pero sin embargo, en los extintos regimenes Fascista y Nazi, este tipo de Sindicato existió controlado por el Gobierno de los Estados Italiano y Alemán y también esta forma de asociación nos recuerda a las antiguas Corporaciones de la edad media.

De acuerdo con la definición que del Contrato Colectivo nos da la Ley Federal del Trabajo. En su artículo 42. Es necesario que la relación jurídica que se forma, se establezca entre un Sindicato o varios, y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos Patronales.

Por lo mismo es indispensable la existencia del Sindicato obrero, por una parte, con las características prescritas por la Ley y por la otra o varios patrones o Sindicatos patronales.

Antes de federalizarse la legislación del trabajo en México, se observa en las Leyes de los Estados sobre materia obrera cierta confusión respecto de Contrato Colectivo, es así como la mayor parte de los legisladores consideraban como Contrato Colectivo el celebrado entre un patrón y un grupo de trabajadores, que podía haberse unido por circunstancias ocasionales, pero sin constituir una organización de carácter sindical permanente; pero sin duda alguna que la existencia del Sindicato es necesaria, ya que la contratación Colectiva, requiere forzosamente de la permanencia del Sindicato para que responda de las obligaciones que se pacten en el Contrato.

La Ley del Trabajo en su exposición de motivos dice que esta Legislación debe ser ampliamente proteccionista de la clase trabajadora.

Los obreros organizados a través de los Sindicatos celebran Contratos Colectivos por medio de sus representantes, que

nes acreditan su personalidad por medio de sus estatutos; por - el acta de la asamblea que los hayan elegido como representantes del ya mencionado Sindicato (Artículo 44 Ley Federal del Trabajo).

La ley en su artículo 45, fija como requisito para la celebración del Contrato Colectivo, que éste se haga por escrito y - por triplicado, bajo pena de nulidad. Debiendo conservar un ejemplar cada una de las partes y depositar el otro, ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente, y en caso de no haber - ésta, ante la autoridad municipal del lugar donde se celebre el Contrato y solo produce efectos legales desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes en la Junta y en la Presidencia Municipal a que nos referimos anteriormente. Luego siendo necesaria la forma escrita para la validez jurídica del Contrato, esto explica la necesidad del depósito o su publicación de acuerdo con algunas legislaciones, para mayor garantía de autenticidad y fuerza jurídica, no sólo entre las partes sino frente a terceros.

Una característica especial del Contrato Colectivo de trabajo en México es que en cuanto a los efectos de dicho contrato y según lo dispone el artículo 48 de la ley del Trabajo y que dice "las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en las empresas, aún cuando no sean - miembros del Sindicato que lo haya celebrado" y en esto también se distingue del principio del derecho Civil de "que los Contratos sólo obligan a las partes que intervinieron en su celebración".

Con motivo de la celebración del Contrato Colectivo de trabajo pueden surgir pugnas de carácter intergremial, siendo estas pugnas originadas por los siguientes casos:

1o.- La empresa no ha celebrado Contrato Colectivo de trabajo con ninguna Asociación Profesional. El Conflicto se plantea entre Sindicatos de Industria o entre dos Sindicatos de la misma empresa que se atribuyen tener la representación de los trabajadores para exigir la firma del contrato Colectivo.

nal.

Esto es absoluto y responde a lo estipulado por el art. 43 de la Ley Federal del Trabajo que obliga a todo patrón a celebrar Contratos Colectivos cuando les sea exigido por el Sindicato que llene los requisitos a que me referí anteriormente.

El Art. 44 de la ley que nos ocupa dispone que el patrón de be justificas su personalidad en la forma requerida por el derecho común.

c) REPRESENTACIÓN DE LOS MENORES.

En el caso que señala el art. 20 de la ley del trabajo y que dispone "los contratos relativos al trabajo de los mayores de 12 años y menores de 16, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores a falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores, con aprobación del Sindicato a que pertenecen o en su defecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar y, a falta de ésta, la autoridad política respectiva".

Seguramente que la mente del legislador al haber redactado el artículo anterior quiso proteger al menor contra los abusos del patrón, pero me parece que sale sobrando lo relativo a que el sindicato dé su aprobación para que el menor de 16 años y mayor de 12 pueda celebrar contrato de trabajo, en primer lugar -- porque si el menor pertenece al Sindicato que celebró el Contrato Colectivo de trabajo ya se sabe que no necesita el consentimiento de padre ni de ningún representante legal para que el menor pueda contratar ya que la misma ley establece que el contrato que se celebró favorece a todas las personas aunque no sean miembros del Sindicato contratante y en segundo lugar si en el caso en que un menor de 16 años y mayor de 12 trabaje en una em-

presa en la cual no haya Sindicato y además el menor no pertenezca a ningún Sindicato, sale sobrando decir, que el Sindicato debe dar su consentimiento para que el menor pueda contratar.

2o. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a).- CONDICIONES DE TRABAJO.

Las materias que son objeto de las reglamentaciones del trabajo en el Contrato Colectivo, son variadísimas, pues éstas se establecen de acuerdo con la calidad de la empresa o industria de que se trate, solo trataré de algunas materias sobre las que se pronuncian los interesados, conviene referir en forma breve, las distintas cuestiones a que se aplican. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 no las contiene ni podría contenerlas todas; apenas si cita las principales en materia de trabajo pero a las cuales considera como las fundamentales.

Las cláusulas principales que gobiernan las condiciones de trabajo y que son las que deben dar a las reglamentaciones de trabajo su carácter específico son: salarios, horas de trabajo, descansos, vacaciones, riesgos, indemnizaciones, seguridad, higiene, jubilaciones, escalafón, intensidad y calidad del trabajo, las demás estipulaciones que convengan las partes.

Tenemos también cláusulas como la de pago o de descuento de cuotas sindicales autorizadas por la propia Ley del Trabajo en su artículo 91 que dice: ". . . fuera de las excepciones antes expresadas y de los casos en que se trate de cuotas sindicales ordinarias o para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores, el salario no debe ser retenido, ni descontado o reducido en forma ni en cantidad alguna. . ."

Los Sindicatos de trabajadores no tan solo determinan las --

condiciones de trabajo de todos sus agremiados, sino que intervienen protegiendo a cada obrero en lo particular, por medio de las diversas estipulaciones que se establecen en los contratos Colectivos.

b).- COMISIONES MIXTAS.

Cuando al celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo se crean - las Comisiones Mixtas o cuerpos semejantes a fin de que conozcan de los conflictos de trabajo que puedan surgir en el desempeño - del trabajo, ya sean individuales o colectivos, nace la obliga-- ción para el Sindicato, para sus miembros y para la empresa, de semeter sus diferencias a tales organismos y también de acatar - sus resoluciones, si así lo previene el propio contrato, y en ge - neral ambas partes quedan obligadas de acuerdo con lo que se ha- ya estipulado en el Contrato Colectivo respecto a esta materia.

Cuando éstos organismos tienen solamente funciones de estu- - dio las partes únicamente están obligadas a darles a conocer los asuntos de controversia, y sus dictámenes poseen valor de simples opiniones que puedan o no acatarlas según lo crean conveniente.

Para algunos autores se viola el contenido de la fracción . XX del artículo 123 constitucional con el establecimiento de es- tas comisiones mixtas, ya que dicha fracción señala como únicas autoridades para resolver los conflictos del trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, el establecimiento de estas Comisiones Mixtas es una de las funciones que más se reconocen por la doctrina a los contratos colectivos de trabajo, y éste es un fenómeno de - los que se consideran como potestativos de naturaleza contractual.

No es ninguna novedad en nuestro derecho obrero el establecimiento de Comisiones Mixtas que traten de prevenir y evitar los conflictos entre obreros y patrones: La Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo 335, que en los contratos colectivos se podrá estipular, de común acuerdo, la organización de comisiones mixtas para regular los conflictos, quedando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicar los acuerdos de dichas comisiones.

Por lo expuesto vemos que nuestra Legislación del Trabajo autoriza la formación de dichas comisiones. Tienen gran importancia estas comisiones ya que por medio de ellas se trata de resolver los problemas obrero-patronales y evitar de esa manera, el desarrollo de conflictos entre el capital y el trabajo.

c).- SANCIONES.

Siendo el contrato colectivo de trabajo un contrato del que nacen obligaciones y derechos recíprocos entre las partes, y con el objeto de garantizar el cumplimiento de dichos derechos y obligaciones que no se cumplan por las partes interesadas en el contrato se establezcan sanciones que aseguren dicho cumplimiento.

Como hemos visto, el contrato colectivo de trabajo, nació por encima de toda legislación, cuando se presentaron determinadas condiciones económicas; fué el contrato colectivo una realidad innegable, y la jurisprudencia primero y la legislación después, tuvieron que ocuparse de él, y lo hicieron precisamente cuando la inobservancia de dichos contratos, motivo diferencias que se presentaron por los interesados al poder público.

El Lic. Maximiliano Camiro dice: "ante este problema, ante la necesidad de un medio para reducir una voluntad rebelde al cumplimiento de obligaciones cuya existencia no podía negarse, la jurisprudencia y la doctrina establecieron teorías diversas,

en su afán de llegar a la mayor exactitud y siempre procurando alejarse lo menos posible de las normas del derecho tradicional después la legislación, aprovechando todo el trabajo de la doctrina y de la jurisprudencia y llenando las necesidades creadas por los hechos innegables, ha llegado a establecer con precisión cuáles son las sanciones del contrato colectivo de trabajo".

"Las sanciones deben darse para todos los casos en que se falte a las obligaciones que nacen del contrato colectivo de trabajo".

En los casos de las convenciones colectivas de tipo europeo un obrero firma un contrato individual de trabajo estipulando un salario menor que el establecido en la convención colectiva, nacen las siguientes acciones que reclaman su respectiva sanción 1/o. acción del sindicato obrero contra el que violó el contrato o la convención colectiva, 2o. La acción de los cosindicatos, - contra el sindicato que violó el contrato; 3o. La acción de los individuos del sindicato patronal contra el patán que violó el contrato; 4o. La acción del sindicato obrero contra el patrón responsable.

Vemos pues que hay dos clases de sanciones: La acción individual y la acción colectiva.

El ejercicio de las acciones que resultan al individuo, por el hecho de una violación individual al contrato colectivo, no ha dado lugar a discusiones; se trata de exigir una obligación contractual, y se está a las reglas generales de los contratos que consisten en: cumplimiento de las obligaciones; rescisión del contrato y responsabilidad civil. Cuando durante la ejecución de un contrato, un patrón trata de reducir los salarios fijados en el contrato colectivo o cualquiera otra prestación estable en el contrato en favor de los obreros, el sindicato tiene derecho de exigir la aplicación de las normas colectivas y a falta de esa aplicación, el pago de daños y perjuicios, habiendo nacido este derecho en favor de los trabajadores en el momen

to mismo de la celebración del contrato.

El ejercicio de las sanciones por los sindicatos ha sido - una discutidísima cuestión, pues habiéndose comenzado por desco- nocer a los sindicatos, capacidad para litigar; se les reconoce en la actualidad de este derecho cuando se trate de defender - los intereses profesionales. El mismo interés ha llevado al -- trabajador a organizarse, para ampararse de su debilidad, recla- ma que el sindicato tenga capacidad para deducir sanciones que garanticen el cumplimiento de los contratos colectivos.

Entre los medios de hecho, de acción, preconizados como - sanciones para el cumplimiento de los contratos colectivos de - trabajo figuran todos los medios de lucha empleados por patro- nes y obreros tales son: La Huelga, el Paro y el Boycot.

Para que estos medios de lucha sean considerados como san- ciones admisibles, es necesario que en su ejercicio conserven - su carácter de actos lícitos, admitidos por la ley, y que vayan encaminados exclusivamente a conseguir el respeto a los contra- tos colectivos de trabajo.

El sindicato signatario de un contrato colectivo de traba- jo, que declara la huelga al patrón obligado en el contrato, pa- ra complerlo a cumplir las cláusulas de dicho contrato, emplea un medio lícito en si mismo, y, en principio, no hace más que - ejercitar los derechos que le conceden las leyes.

Nuestra ley del trabajo establece en su artículo 674 lo si- guiente: "La falta de cumplimiento de las reglas relativas a re- muneración de los trabajadores, duración de la jornada y descan- sos contenidos en un conflicto colectivo de trabajo declarado - de observación obligatoria en una región determinada, será san- cionada con una multa de \$5,000.00 teniendo en cuenta el benefi- cio económico que por la infracción obtenga el patrón".

Como se ven en la anterior disposición, aunque la sanción se impone a los patrones infractores del contrato colectivo y obligatorio, de todas maneras, ya existe una base legal para el establecimiento en el contrato colectivo de Sanciones.

d).- DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe tener un máximo de duración, pues las condiciones de vida y salarios cambian: sería injusto pretender que el trabajador estuviese siempre sujeto a determinado salario mientras que el valor de la producción aumentara dando mayores ganancias al capital y elevando el costo de la vida.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las bases del contrato de Trabajo podrán ser reformadas a petición, de cualquiera de las partes, siempre que éstas se sujeten al procedimiento establecido en la presente ley".

La misma Ley en su artículo 57, enumera las causas en virtud de las cuales el Contrato Colectivo de Trabajo termina: primero, por mutuo consentimiento de las partes; segundo, por las causas estipuladas precisamente en el contrato; tercero, por quiebra o liquidación judicial de la negociación; cuarto, por la terminación de la obra para la que se hayan contratado el trabajo, cuando se trate de empresa u obra determinada; quinta, por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; sexta, por cierre total de la empresa; séptima, por incapacidad física o mental del patrón que constituya imposibilidad para cumplir el contrato o para la continuación de la empresa, y octava, por caso fortuito o fuerza mayor.

Así vemos que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 64 de la ley, la duración del contrato colectivo de trabajo no podrá ser mayor de dos años. Más adelante dice: "Los plazos señalados serán prorrogables por espacios iguales de tiempo, si antes de tres meses de la expiración de cada uno de ellos, la

la mayoría de trabajadores o patrones, mencionada en el artículo 58, no expresa su voluntad de dar por terminada la vigencia del Contrato".

Otra causa de terminación del Contrato es la establecida en el artículo 128 que dice: "Cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, el Patrón tenga necesidad de disminuir su personal podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con los trabajadores sobrantes pagándoles como compensación la cantidad estipulada en los Contratos Colectivos, y a falta de convenio, la equivalente a 3 meses de salario".

En este caso la misma ley reconoce que en el contrato colectivo se pueden establecer condiciones superiores a las fijadas por la ley.

Maximiliano Camiro, en su libro "El Contrato Colectivo de Trabajo" sostiene, que el contrato colectivo ha tenido como fin, equiparar las condiciones de contratación del obrero con el patrón, excluyendo la contratación individual y creando la contratación del grupo colectivo que tiene fuerza y resistencia para no dejar que el patrón imponga su voluntad, teniendo en sus manos la fuerza económica.

El Lic. Xavier Icaza en un Foletito llamado "El Nuevo Derecho Obrero Mexicano" página 11 dice: "El problema planteado a esta Sala consiste en determinar si los trabajadores tienen derecho de exigir de sus patrones la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en condiciones más ventajosas a las fijadas en la ley de la materia, o si por el contrario este mejoramiento sólo puede alcanzarse mediante acuerdo de las partes. La Legislación del Trabajo, contenida en el Art. 123 de la Constitución y en la Ley respectiva, es de naturaleza distinta al derecho común, según se ha sostenido por esta Sala en numerosas ejecutorias, pues mientras el segundo reglamento situaciones -

jurídicas, considerando a los interesados en el mismo plano de igualdad, el primero ha venido a constituir, desde su origen, un derecho de clase, estableciendo tan sólo el mínimo de garantías que se ha considerado indispensable para la subsistencia de los trabajadores; tanto el Art. 123, como la Ley Federal del Trabajo consignan, en consecuencia, las condiciones mínimas de prestación del servicio, de tal manera que trabajadores y patrones no podrán, en ningún caso, concertar un Contrato en condiciones menos favorables a los trabajadores. Da la naturaleza del derecho del trabajo es, evidente que no solo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patrones de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de la industria lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones del servicio y que, cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino deben, analizando la situación de la empresa e industria, fijar las condiciones de la prestación del servicio durante el contrato colectivo industrial previene que la Huelga serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones los permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente en que a todo esto económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones del trabajo, "Toda # 242/ 934/3a. Unión Sindical de Peluqueros; falla do el 20 de septiembre de 1935".

La contratación colectiva tiene como fin inmediato hacer que la desigualdad económica en que se encuentra el obrero al contratar individualmente, que lo obliga a aceptar las condiciones más beneficiosas para el Patrón; sea neutralizada al contra

tar éste con una agrupación obrera, que en cierta medida le impone determinados requisitos para la prestación de servicios.

Así mismo también el Contrato Colectivo evita que el trabajo humano sea tratado como una mercancía, y que al generalizarse su aplicación, los empresarios compitan deslealmente por tener cada empresario condiciones de trabajo distintas.

Otra ventaja de los contratos Colectivos es la reducción de la jornada de trabajo, en algunos contratos se ha conseguido esta reducción como sucede en el Contrato Colectivo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas con diversas compañías, por el Sindicato de Cinematografistas y por otros Sindicatos.

CAPITULO VII.

10.- LA CLAUSULA DE CONTRATACION EXCLUSIVA.

a).- ANTECEDENTES. LEGISLACION EXTRANJERA.

La Ley Española de 21 de noviembre de 1931, en su artículo 59 autoriza a los contratantes para que la establezcan en su Contratos Colectivos de Trabajo y dispone que: "Si el patrón hubiere celebrado un Contrato con un grupo de trabajadores con siderado en su totalidad, tendrá frente a cada uno de sus mien bros los derechos y deberes patronales, pero solo en el caso -- de que así se hubiere pactado".

En la segunda parte del artículo dispone: "Si un trabaja-- dor dejare el grupo, éste deberá sustituirlo por otro, propo-- niendo inmediatamente el designado a la aceptación del Patrono

Si no lo hiciere, podrá el Patrono proponer el sustituto al Je fe de Grupo".

El Industrial Conciliation and arbitration Amendment Act". de 1938, de Nueva Islandia, prescribe en cierta medida de adhe-- sión obligatoria a los Sindicatos: que en lo provenir todo Con venio y toda sentencia deberá contener una cláusula que prohi-- ba emplear en la industria cubierta por el Convenio o la Sen-- tencia a una persona adulta que no pertenezca a la organización profesional sometida al Convenio o a la sentencia. La Ley impo-- ne a los empleadores como obligación formal, el dar una prefe-- rencia absoluta en el empleo a los asalariados Sindicados.

Reynaud en su obra dice: "La jurisprudencia es un esfuer-- zo laudable, tiende más y más a admitir ahora la validez de --

esta cláusula (la del empleo exclusivo de sindicados) y en se guida cita diversas ejecutorias, comenzando por la del 18 de octubre de 1912, dictada por el Tribunal Civil del Sena (la Sa la), porque en esa ejecutoria se estableció la nueva jurisprudencia".

Merecen mencionarse los siguientes considerando que rigen ellos los fallos dictados en un mismo asunto, sucesivamente, - por la Corte de Apelación de Douai y por la Corte de Casación: "Considerando que la libertad de trabajo y la facultad del obrero de sindicarse o no, son eventualmente respetables, y que los Tribunales precisamente tienen por objeto asegurar el mantenimiento de tales derechos".

"Que no es menos cierto que esas libertades, por precisas que sean estén necesariamente limitadas por el principio de libertad de las convenciones, siempre que éstas no sean contrarias, ni al orden público ni las buenas costumbres; que seguramente la cláusula de la obligación sería ilícita si los patrones se hubieran prohibido de una manera ilimitada la facultad de escoger su personal, fuera de los obreros afiliados al Sindicato con el cual contrataron".

"Que la cláusula, en lugar de ser general y absoluta, es ilimitada en cuanto al tiempo y en cuanto al lugar.

La resolución de la Corte de Douai fué confirmada por la Corte de Casación, en su fallo de 24 de octubre de 1916, uno de cuyos considerandos dice: "Si, según la cláusula 12 de precitada, los Empresarios obligan a no recutar su personal sino en una categoría particular de obreros y renuncian así a su derecho de escoger, con toda libertad a sus obreros; esta renuncia puramente temporal y que no tiene por móvil el pensamiento de dañar a los otros obreros, no será contraria a las prescripciones de la Ley de 21 de marzo de 1884."

Por consiguiente, la jurisprudencia extranjera considera ya válida la cláusula de contratación exclusiva, con tal de que reuna las condiciones de que su vigencia esté limitada en el tiempo y en el espacio.

b).- LA CLAUSULA DE CONTRATACION EXCLUSIVA EN LA LEGISLACION MEXICANA DEL TRABAJO.

Se entiende por cláusula de contratación exclusiva, la cláusula contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo, mediante la cual el patrón se compromete ante el Sindicato a no aceptar más que trabajadores afiliados a él, es decir, a cubrir todas las vacantes que en el futuro se presenten en su negociación, con miembros del Sindicato contratante. Esta cláusula se encuentra sancionada por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula de contratación exclusiva, tiene como finalidad la de que el único medio de encontrar trabajo sea, ingresando previamente en un Sindicato; obligando así a los trabajadores a sindicalizarse por conveniencia propia fortaleciendo de esa manera al sindicalismo.

Tomando como base para el estudio de esta cláusula, nuestro actual sistema jurídico, vamos a comenzar por entender su significado, de acuerdo con las nociones que nos dá al respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49 precitado y que reconoce dicha cláusula como lícita.

Dice el artículo 49.- "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio y que ya presten sus servicios en la --

empresa en el momento de celebrarse el contrato".

Desde luego es preciso aclarar que esta cláusula y la de exclusión se confunden continuamente en la práctica y se les designa bajo un solo nombre de "Cláusula de Exclusión".

Por lo que se refiere a la jurisprudencia considera ya válida la cláusula de contratación exclusiva, con la única condición de que reuna las condiciones de que su vigencia esté limitada en el tiempo y en el espacio.

Se entiende por cláusula de contratación exclusiva, la cláusula contenida en los contratos colectivos de trabajo, mediante la cual el patrón se compromete ante el Sindicato, a no aceptar más que trabajadores afiliados a él, es decir, a cubrir todas las vacantes que en el futuro se presenten en su negociación, con miembros del Sindicato contratante.

De tal manera que nosotros decimos que la cláusula de contratación exclusiva, que así podemos llamar a esta estipulación, es aquella que se inserta en los contratos colectivos, por medio de la cual el patrón se obliga a admitir en su negociación solamente a trabajadores afiliados al Sindicato con quien celebra el Contrato colectivo, dándoles preferencia de acuerdo con las disposiciones de la ley.

c).- PUNTO DE VISTA DE LA ESCUELA LIBERAL.

Desde el punto de vista político, se dice que la cláusula de contratación, exclusiva, es contraria a la libertad de trabajo consagrada en la Constitución como una garantía individual que es contraria a la libre contratación, porque con esta cláusula se obliga al patrón a admitir en su negociación a individuos con los cuales quizá no tiene voluntad de tener a su servicio y de los cuales no conoce su trabajo, no su calidad del mismo.

También se sostiene que priva al obrero de su libertad de asociarse, con dicha cláusula, quedando obligado indirectamente a formar parte del Sindicato al que quizá no quiere pertenecer.

El punto de vista económico es que, en virtud de esta estipulación el patrón se ve imposibilitado para contratar libremente, quedando privado de seleccionar a sus colaboradores, de tal suerte que sin poder calificar la calidad del trabajo y las aptitudes del operario, la depresión de la producción será inminente, por la variación que sufra con el cambio de personal sujeto a la voluntad del Sindicato, consiguientemente el consumo decrecerá y el fracaso de la negociación es casi seguro.

Ahora bien, se dice, si no existiera limitación alguna a la libertad de contratación, a la libertad de comercio, y se dejara puerta abierta a la libre concurrencia, cada negociación con interés de superarse, daría una producción cada vez mejor, estimulándose con ésto, la competencia que favorecería en todo caso al consumidor con el abaratamiento de las mercancías.

Se dice también que así habría riqueza, abundancia de capitales, invertidos en industrias, con lo cual podría resolverse el problema de los sin trabajo, pues millares de gentes que carecen de él, no obstante sus capacidades y aptitudes, se ven imposibilitados de ingresar a una negociación, cuando por esta cláusula tienen cerradas las puertas de dichas empresas.

d).- DOCTRINA COLECTIVISTA.

Contrariamente al criterio sostenido por las teorías individuales, la teoría universalistas, parte de principios totalmente opuestos a la concepción de que el individuo es el fin último de la sociedad y del Estado. Para la teoría universa-

MEMORIA Y DOCUMENTACION

lista, el individuo queda relegado a segundo término, y es sólo un medio para la realización de los fines de la colectividad. Al estado, no le preocupa ya primordialmente proteger los derechos naturales del individuo; al Estado debe interesarle sólo la colectividad misma; como lo decía Aristóteles, la sociedad es anterior al individuo, el individuo ya nace en sociedad, por lo cual lo que interesa es el grupo social. Entonces el criterio sustentado por esta teoría es natural que al abordar el problema que me ocupa, sea contrario con la doctrina que rechaza.

Filosóficamente, esta teoría del universalismo, tiene su fundamento en la tesis fascista del Estado Italiano, y hábilmente expresa por el Ex- Ministerio Italiano Rocco en un discurso pronunciado en la Italia Fascista del tristemente célebre Mussolini.

Desde el punto de vista político, niega la concepción colectivista, que la cláusula de contratación exclusiva sea contraria a la libertad de trabajo. La libertad entendida conforme a este criterio, sólo puede concebirse sobre un fundamento económico que haga posible la igualdad que en el régimen liberal resulta ilusoria ante el problema de las clases sociales. La clase proletaria nunca podrá disfrutar de libertad y de igualdad, en tanto que no logre su mejoramiento económico que la ponga en condiciones de gozar efectivamente de sus derechos que las leyes les reconocen. Para tal efecto y dándose perfecta cuenta el obrero, que su aislamiento, lejos de mejorarlo y de beneficiarlo, así como de proteger su libertad, lo perjudica, porque sirve de pretexto al económicamente fuerte para seguir explotándolo. Se une para hacer resistencia y forma el sindicato donde puede lograr su mejoramiento económico y como una consecuencia lógica su liberación y su igualdad en fuerza con el patrón.

e).- LA CLAUSULA DE CONTRATACION EXCLUSIVA ES PROTECTORA DE LA UNIDAD OBRERA.

La cláusula de contratación exclusiva, así como la cláusula de exclusión, son dentro del movimiento obrero sindical, el medio más efectivo de hacer posible la unidad obrera, revolucionaria, y la disciplina que debe privar necesariamente, para hacer de la organización obrera una gran fuerza social respetable y para que así se le pueda tener en cuenta por la parte contraria. Mediante la cláusula de contratación exclusiva, se logra, como único medio de encontrar trabajo en una empresa en donde sus trabajadores están organizados, sea, ingresando previamente al sindicato, quedando así el obrero en aptitud para sindicalizarse si efectivamente y por conveniencia propia desea la colocación.

Entonces no puede privarse al obrero de su libertad de trabajo, puesto que en ejercicio de esa misma libertad, puede ingresar o no al sindicato, según le acomode; y al ingresar al sindicato, claro está que da su conformidad para someterse a las condiciones y sanciones que determine dicha agrupación y de acuerdo con el contrato colectivo en la misma empresa.

Como se ve, el trabajador no pierde la libertad de trabajo, lo que pasa es que, si antes no necesitaba ingresar en ninguna agrupación para poder trabajar en cualquiera empresa y ya que sólo trataba directamente con el patrón y él establecía las condiciones de trabajo. En cambio en la actualidad el movimiento social exige que es preciso ingresar previamente al sindicato y de hacerlo, someterse a sus estatutos, con lo cual la libertad de trabajo no se pierde, pues solo hay que llenar ciertos requisitos autorizados por la ley en bien de la colectividad obrera.

Tampoco puede ser contraria esta cláusula a la libertad de contratación, puesto que precisamente, esta libertad que sólo podría servir al patrón, para que, aprovechándose de tal libertad que le proporcionaba su dinero con perjuicio del trabajador, ha logrado mayor realidad en favor del obrero con el sistema sindicalista,. Restringiendo con este medio la fuerza

impostora del capitalismo.

En cuanto a la afirmación liberalista de que con esta cláusula y la de exclusión se confieren privilegios a los organismos obreros, contrariando al principio de la igualdad de todos ante la ley, también es inexacta dicha afirmación dentro de esta concepción.

Ningún privilegio puede tener el sindicato, cuando sus componentes por su propia libertad de asociación lo hacen con el fin de garantizar así mejor sus derechos. Por otra parte, tampoco es cierto que exista el monopolio del trabajo en poder de los sindicatos obreros, que solo constituyen dichas asociaciones para la defensa de sus intereses comunes. Las ideas revolucionarias y la legislación portavoz de ellas, solo han querido la organización del trabajo, el estímulo de la noción de una verdadera conciencia de clase, para hacer de ésta, una fuerza social digna de tomarse en cuenta.

Por otra parte, si se observa imparcialmente la injusticia social que ha predominado durante tanto tiempo y que sólo hasta últimas fechas se va logrando algún mejoramiento de la clase siempre explotada. La ley se aplica por igual, según la doctrina a todos los que se encuentran en la misma situación jurídica general prevista por la norma; en el caso del sindicato la ley también fija normas de carácter general, que aprovecha a todos los individuos que se encuentran en las condiciones previstas.

La libertad de asociarse o no asociarse, tampoco puede resultar lesionada. Ya que es inexacto que la estipulación en cuestión obligue indirectamente al trabajador a sindicalizarse en contra de su voluntad, pues precisamente en el ejercicio mismo de esa libertad, puede ingresar al sindicato o a no ingresar deliberadamente. Naturalmente que el obrero por la misma simpatía que le inspira la clase a la que pertenece, se inclina a ingresar voluntariamente al sindicato, sin perjuicio -

de que la ley venga en su protección. Podría objetarse esta afirmación, sosteniendo que el trabajador se ve coaccionado entre la fuerza sindical y la necesidad de trabajo y que por ambas presionado, ingresa voluntariamente a la asociación, donde resulta que su voluntad está vaciada.

En mi concepto, esta objeción no tiene suficiente fuerza; pero además hay un principio general que dice: "coactas voluntas est voluntas" (voluntad coaccionada es voluntad): el obrero sólo puede trabajar exclusivamente en una actividad que necesita sindicalización; si la naturaleza le ha dotado de libertad, puede luchar por la vida en otra forma que le permita la libertad que desea.

f).- APRECIACIONES DE PAUL BUREAU SOBRE ESTA CLAUSULA.

Paul Bureau dice que el patrón siempre tratará de escatimar los salarios, tal como escatima la compra de materia prima y se pregunta qué, los hombres que han llegado a costa de los más difíciles esfuerzos y sacrificios a asegurarse un mejor salario, así como mejores condiciones en el trabajo, no tendrían derecho de rechazar a un hombre que no se solidarice con ellos al ingresar al trabajo, en el cual rige el contrato colectivo con las condiciones ventajosas que ellos consiguieron. Podría objetarse, "que la presencia en un taller de un obrero sindicado que trabaja en las mismas condiciones estipuladas por el sindicato, no puede perjudicar a la agrupación profesional. Esta objeción dice Paul Bureau, no parecerá seria más que a las personas que jamás haya flaqueado la puerta de un taller donde todos los obreros están sindicados. Porque es lo cierto en efecto, que la sola presencia en un taller de un obrero no asociado, cualquiera que sean las condiciones de su trabajo conmueve en su cimiento toda la organización sindical, pone en litigio todas las ventajas que ella puede asegurar a sus miembros y arrojando a éstos al mercado libre los somete de nuevo al rigor de la ley de los salarios..... Hoy el patrono ha contratado por la tarifa normal a un obrero no sindicado, mañana

contrataría a otro a más bajo precio, las ofertas de trabajo - no le faltarían, porque pague a sus obreros un salario más elevado del que satisfacería con la libre concurrencia".

Podrían así los sindicalizados permanecer impasibles frente a la destrucción de su obra, por qué aquel obrero no quiere ingresar al sindicato y acepta su propia tarifa?... dice Bureau "medita alguna traición y en el primer día de huelga se le verá adular al patrón y asegurar alguna plaza ventajosa. Hay además egoísmo, pues no obstante que en el seno del grupo obtiene una tasa más elevada, alegando independencia y libertad de trabajo ello no significa sino deslealtad é ignorancia de lo que pasa en la realidad". Posiblemente, concluye el autor citado, que la aptitud del obrero no sindicalizado, es el efecto de una equivocación complicada más tarde, con la terquedad de un obrero poco inteligente que ignora el juego de las fuerzas económicas.

El sindicalismo hoy se impone como una necesidad, ante el problema fácilmente comprendido que plantea brillantemente Paul Bureau; el sindicalismo dentro de un régimen democrático, se fomenta indirectamente obligatorio, mediante la autorización de reconocer como lícita la cláusula de contratación exclusiva concertada en los contratos colectivos de trabajo.

g).- LA CLAUSULA ES LICITA SEGUN NUESTRA LEY DEL TRABAJO

La justificación de esta cláusula de acuerdo con nuestra legislación del trabajo.

Es indudable que la autorización de la cláusula de contratación exclusiva, establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49 no es sino, la consolidación del sindicalismo en favor de la clase obrera, fomentado por el artículo 123- en su fracción XVI, en general han sido, junto con la cláusula de exclusión los medios adecuados para afianzar los derechos -

del trabajador establecidos en su protección y beneficio.

El sindicalismo dejado a la libre voluntad mal comprendida del obrero poco inteligente, resulta ilusorio si no se confirma sobre bases que hagan efectiva la institución. Nuestra legislación obrera, sin embargo, quizá respetando la tradición liberal no se muestra francamente destructora de la libre voluntad, para que el obrero por convicción se dé cuenta que la institución le es benéfica. Así tenemos el artículo 49 que autoriza la cláusula de contratación exclusiva; el artículo III, fracción primera que establece como obligación del patrón preferir a los obreros sindicalizados; la fracción XXII del mismo ordenamiento, establece que en caso de reajuste, deben respetarse las estipulaciones del contrato colectivo. . . " a falta de ésta, respetarán los derechos de antigüedad; y en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando."

También es importante citar los artículos 234 y 235 de la Ley Federal del Trabajo que se relacionan con el artículo 9 y la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que parecen desvirtuar el contenido de las disposiciones antes citadas y que fomentan de una manera indirecta el sindicalismo obligatorio.

Dispone el artículo 234; "Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

El artículo 235 dispone que: "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta".

Las disposiciones que fomenta el Sindicalismo, indirectamente obligatorio, en lugar de contradecir los textos opuestos se fundan precisamente en ellos al reconocer la libertad individual; se trata de que el individuo voluntariamente y sin presión alguna, deliberadamente se agrupe, pues aún cuando con la cláusula de contratación exclusiva considerada como lícita en el contrato colectivo, quede el obrero obligado indirectamente a sindicalizarse, ello no significa que forzosamente lo deba hacer puesto que a nadie puede obligarse a prestar trabajo alguno sin su consentimiento (Art. 5o. Constitucional).

El Lic. Vicente Lombardo Teledano en su obra "La libertad Sindical en México" dice: que no existiendo definiciones del derecho de asociación en nuestro derecho del trabajo, todas las leyes de esta materia (se refiere a las de los Estados que se habían elaborado hasta antes de entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo), expresan que el coligarse para los obreros, significa el poder defender sus derechos de clase frente a la capitalista y al mismo tiempo conseguir su mejoramiento en todos los órdenes; económico, intelectual y moral. En cambio, respecto del patrón, el derecho de coalición sólo significa para éste, defender sus derechos de tal, de acuerdo con las prescripciones de la Ley.

En nuestro medio jurídico, y en vista de que apenas se está consolidando el sindicalismo, la cláusula de contratación exclusiva se va imponiendo en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo con el fin de organizar en un solo frente a los obreros y poderse así defender mejor de las injusticias de la clase capitalista. La clase obrera acepta esta cláusula como requisito indispensable para lograr trabajo.

Por último diremos que la cláusula de contratación exclusiva junto con la cláusula de exclusión han sido y son para el movimiento obrero de México, los medios efectivos con los cuales el proletariado va logrando la consolidación de sus dere-

chos; por medio de la primera, se fomenta la unión y la conciencia de clase; por la segunda se impone la disciplina que mantiene la unidad sindical. A mi juicio si éstas estipulaciones no se logran en un Contrato Colectivo, surge la pugna intergremial, la indisciplina, y la anarquía de los obreros es inminente; y, como consecuencia, el sindicalismo sin ningún medio para su consolidación, no tendrá ningún objeto su establecimiento en la ley, dando oportunidad al capitalismo para continuar sus procedimientos de explotación.

2o.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

a).- NOCION.

La cláusula de exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo, es en mi concepto una de las más importantes y constituye la vida misma de los Sindicatos Obreros Revolucionarios de nuestro país y la base del movimiento obrero, sin dejar de reconocer que por el abuso de su aplicación por parte de algunos representantes sindicales, que la utilizan en contra de sus enemigos, dentro de la misma agrupación a la que pertenecen; esta cláusula viene a ser una arma de dos filos. Por lo que desde su establecimiento en los contratos colectivos, ha sido objeto de una fuerte campaña en su contra por parte de la clase patronal, argumentándose que dicha cláusula es anticonstitucional porque viola la libertad de trabajo que establece y protege el artículo 40. Constitucional.

Los argumentos esgrimidos en contra de dicha cláusula, han servido para confundir, no sólo a las personas que no están versadas en el derecho obrero, sino a los mismos trabajadores y como consecuencia no ha podido ser imlantada aún en todos los Contratos Colectivos de Trabajo que se han celebrado hasta la fecha.

Puede considerarse el establecimiento de ésta cláusula como una conquista del movimiento obrero de México y en la actualidad en la mayor parte de los contratos colectivos que han celebrado los sindicatos, se encuentra establecida, pero muy especialmente por parte de los sindicatos de Industria (ferrocarrileros, mineros, electricistas, petroleros, textiles, telefonistas, etc., etc.)

Es muy importante ésta cláusula como ya lo manifesté anteriormente, en vista de que fortalece a los sindicatos revolucionarios y también porque evita la formación dentro de una misma empresa, de dos o más sindicatos y muy especialmente de la formación de sindicatos blancos llamados así, porque dichas agrupaciones son fomentadas por los mismos patrones, con el objeto muy especialmente de dividir a los trabajadores, obteniendo con esto, la firma de contratos colectivos leoninos, y teniendo como consecuencia lógica las pugnas intergremiales tan de funestos resultados para la clase trabajadora en primer lugar; y en segundo, para la producción misma ya que dará lugar a los pleitos dentro de la misma empresa, la declaración de huelga por parte de uno u otro lugar ocasiona también perjuicios a la Patria, ya que estorba la unidad de los mexicanos tan necesariamente para la Nación.

Por otra parte, es necesaria la aplicación de ésta cláusula a los trabajadores que faltando a la lealtad que deben a la organización a que pertenecen, y por cuya lucha gozan de las ventajas establecidas por la Ley Federal del Trabajo y por los Contratos Colectivos y cuando dichos trabajadores se convierten en traidores de su clase, dando informes a los patrones, de lo tratado en las asambleas, desorientando a sus compañeros y desobedeciendo los acuerdos de las mismas, cuando estos son en beneficio de los mismos trabajadores, e cuando se dedican a sabotear dicho trabajo o tratandose desprestigiar a su agrupación; es de toda justicia que sean eliminados dichos elementos por cuestión de salud y por bien de la colectividad.

b).- TESIS DE LA CLASE PATRONAL CON RESPECTO A DICHA
CLAUSULA.

Los argumentos de la clase patronal en contra de dicha cláusula son los siguientes:

Que los líderes tienen en sus manos la fuerza para correr de su trabajo a todo obrero u obrera que no se doblegue a sus designios y que estos designios no son siempre de índole puramente económica, sino que lo que hacen es expulsar a todos aquellos trabajadores que no se sujeten a sus caprichos y antojos.

Dicen además, que la cláusula de exclusión no debe incluirse en los Contratos Colectivos de Trabajo, y que lo que se necesita es que todos aquellos que no esten de acuerdo con pertenecer al sindicato se les deje en libertad de adherirse a otro sindicato o permanecer libres, de acuerdo con la libertad de trabajo que establece la Constitución.

Yo creo que lo que hace falta es una buena educación de la clase obrera para la adquisición de una mejor conciencia de clase. Pero de eso, a prescindir del establecimiento de la cláusula de exclusión, en los Contratos Colectivos que es una defensa para los sindicatos, tan solo porque algunos malos dirigentes la utilicen para la defensa de procedimientos inconfesables y que a veces por su poca preparación la aplican en casos por cierto muy raros que no son justos, equivaldría a que la clase trabajadora estuviera de acuerdo en la desaparición de los sindicatos revolucionarios y a que se volviera a la época de las sociedades mutualistas y que desaparecieran todas las conquistas logradas a base de innumerables sacrificios por parte de la clase obrera.

c).- ORIGEN DE LA CLAUSULA.

La cláusula de exclusión es una consecuencia de la fuerza de los sindicatos obreros y sobre todo del desarrollo de la contratación colectiva.

El Lic. Mario Pavón Flores en su obra "La cláusula de exclusión" dice: "Los sindicatos más avanzados no solo quisieron proporcionar el personal de nuevo ingreso, sino que, además, - aspiraron a poder eliminar legalmente del trabajo a aquellos - agremiados que conspiraran en contra de su integridad o de sus principios, o que en forma abierta se pasarán al frente enemigo A la Cláusula de Contratación Exclusiva tenía que seguir necesariamente, la cláusula llamada de exclusión, pues tal era su consecuencia racional y lógica. De ésta manera habría de resultar imposible o muy difícil para los patrones, corromper a los miembros del sindicato en número suficiente para integrar otro o que en el lugar del trabajo permanecieran elementos nocivos, haciendo labor de disolución, de patronaje".

ANTECEDENTES DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL DISTRITO - FEDERAL.

La Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales en su artículo 109 decía: "No se considerarán como ataques a las garantías individuales, los correctivos que apliquen las agrupaciones o asociaciones a sus respectivos miembros siempre que sean acordados por la mayoría de sus componentes.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en un laudo arbitral de fecha 9 de junio de 1934 que dictó, con motivo de la huelga de los Sindicatos Petroleros del Sur de Veracruz, en contra, de la Compañía "Mexicana de Petróleo El Águila, S. A. " se establecía en dicho laudo que cuando los trabajadores renuncian o sean expulsados del seno de un sindicato - éste tiene el derecho a pedir su separación del trabajo y que la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente y sin pago de indemnización alguna.

Es a partir de entonces cuando los sindicatos obreros, empezaron a luchar proque la clase patronal adeptara dicha cláusula cuando se firmaba algún contrato colectivo. Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han llegado a esta

blecer dicha cláusula como obligatoria para las empresas, apró-
vándose según en lo dispuesto por el artículo 236 de la Ley Fe-
deral del Trabajo.

En la actualidad, casi todos los contratos colectivos que
se han firmado la establece y en los Estatutos de casi todos -
los Sindicatos se encuentra como una de las sanciones máximas-
que se impondrá los agremiados que se indisciplinen a la agrupa-
ción a que pertenecen.

d).- SUS FUNDAMENTOS JURIDICOS.

Si nuestra Constitución Política que es la Ley fundamental,
consagra en su artículo 123, el derecho de constituir sindica-
tos y a la vez autoriza a estos para contratar colectivamente,
és indudable que lo que se busca es el bien de la colectividad
y no el bien particular del individuo, claro está que cuando el
individuo busca su beneficio personal, tratando de romper los-
beneficios que se han establecido para todos por medio de los-
contratos colectivos, es justo que esa misma colectividad, se-
defienda expulsando de su seno, al individuo que trata con su-
conducta de restarle fuerza al sindicato al cual pertenece.

En virtud de esos principios que justifican la existencia
del derecho sindical de contratación colectiva del trabajo, que
dando también justificada la cláusula de exclusión que se inclu-
ye en los contratos.

La suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de
que el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, se deriva -
precisamente del artículo 123 de la Constitución. En las pri-
meras ejecutorias que se emitieron, después de la promulgación
de la Ley Federal del Trabajo, se consignaba la tesis de que -
el contenido del artículo 186 no se opone al espíritu del artí-
culo 123 de la Constitución, sino que es, por el contrario, su
más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión -
han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de --

1917 una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr por ese dominio una mayor fuerza frente a la clase patronal, que les permitía obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y al mismo tiempo, evitar las luchas interesantes e intergremiales.

e).- LA CONFUSION DE LAS CLAUSULAS DE CONTRATACION EXCLUSIVA Y DE EXCLUSION.

La falta de doctrina sobre esta materia, ha hecho que se confundan las dos cláusulas en una misma y es así como algunos autores se expresan en este sentido. El maestro Lucio Mendieta y Núñez, dice en su libro "La Administración Pública en México", lo siguiente: "La cláusula de exclusión que los sindicatos obreros hacen figurar en sus contratos de trabajo, con objeto de que el patrón reciba solamente trabajadores del sindicato para cubrir las vacantes que ocurran, es un arma poderosa en el movimiento obrero, porque obliga indirectamente a todos los asalariados a sindicalizarse".

Se ha discutido mucho sobre este punto; se dice que la cláusula de exclusión es arma terrible en manos de los líderes para mantener una verdadera dictadura entre los trabajadores".

Como se ve, el Maestro Mendieta y Núñez, confunde la cláusula de exclusión con la de contratación exclusiva, ya que ésta es la que obliga a los patrones por medio del contrato colectivo a no ocupar sino obreros sindicalizados de preferencia y la cláusula de exclusión que como ya lo he manifestado, consiste en que el patrón tiene obligación de se separar del empleo al obrero o a los obreros que sean separados del sindicato por los diversos motivos a que me he referido.

Por otra parte, puede observarse que en diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en diversas consultas resueltas por el antiguo Departamento del Traba-

jo, también confundían dentro de la denominación de la cláusula de exclusión, los conceptos relativos al derecho de los sindicatos, para proporcionar, exclusivamente, el personal de nuevo ingreso, a una Fractoría o Industria en que exista contrato colectivo y esté establecida la cláusula de contratación exclusiva, con el derecho del mismo sindicato que tiene establecido en su contrato colectivo la cláusula de exclusión, de solicitar y obtener, en virtud de dicho contrato, que el patrón separe - del trabajo al o a los obreros (sus miembros) que renuncien o que sean expulsados conforme a los Estatutos sindicales de dichos organismos.

No puede confundirse la cláusula de exclusión con la de contratación exclusiva, ya que es más antigua la de Contratación exclusiva, y fué la primera que se estableció en los Contratos Colectivos.

En efecto, se ha establecido que la contratación exclusiva apareció primero en las relaciones obrero-patronales, de tal suerte que no se puede considerar el derecho de exclusión como parte de la misma cláusula como lo aseguran algunas personas.

En algunos contratos colectivos, tales como el del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros firmado con la compañía "Minera y Metalúrgica de Peñoles, S. A.", la cláusula 6a., establece "la obligación de que las empresas utilicen única y exclusivamente los servicios de miembros del sindicato contratante" y en la cláusula 7ll se estipula "el derecho del sindicato para solicitar y obtener del patrón, las separaciones y suspensiones en el servicio, en casos de renunciaciones o expulsiones, o tratándose de faltas sindicales".

Y así, en casi todos los contratos colectivos se estipulan por separado, dichas cláusulas.

El Lic. Pavón Flores, en la obra citada dice: "Los dos únicos casos de excepción en contratos importantes, están consti-

tuidas por los pactos de los sindicatos: Nacional de Telefonistas, con la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, y de Comunicaciones Cablegráficas con la Compañía Telefónica Mexicana, filial de la Western Unión Co., en cuyas cláusulas novenas se previene que para ingresar y permanecer al servicio de las empresas, se requiere ser miembro del Sindicato contratante".

Sin embargo por separado, se establece el procedimiento para proporcionar personal de nuevo ingreso y para solicitar el despido, cuando se funde en la renuncia o en la expulsión sindical.

Más adelante dice Pavón Flores: "Quizá el único argumento en favor de la asimilación de ambos conceptos, se funde en lo dispuesto por el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo, que establece en favor de los sindicatos contratantes el derecho de pedir y obtener la separación del trabajo, cuando en los contratos exista la cláusula de exclusión, y en que es distante el capítulo que se relaciona con la contratación exclusiva que aparece establecido en el artículo 49 de la Ley y que solo se refiere al derecho de proporcionar en forma exclusiva, el personal de nuevo ingreso, sin que haga referencia al derecho de despido por solicitud sindical".

Sin embargo, puede afirmarse que la existencia de la cláusula de contratación exclusiva, no autoriza para la exclusión del trabajo.

Como ejemplo tenemos el caso de la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S. A., hoy Aplian la Alianza de Tranviarios de México, que, teniendo en su antiguo contrato la cláusula de contratación exclusiva, no tenía la cláusula de exclusión, y no fué sino mediante una huelga que duró diez días en el año de 1941, que se obtuvo el establecimiento de la cláusula de exclusión.

f).- LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN COMO ARMA DE LOS FILOS.

Como lo manifesté anteriormente, la cláusula de exclusión

al igual que la de contratación exclusiva; son las que dan fuerza al sindicalismo en México, sirviendo para la consolidación del movimiento obrero revolucionario. Pero también es cierto, que la cláusula de exclusión, en manos de líderes deshonrados, ha servido para expulsar a trabajadores honrados, que les han criticado su manera de proceder a esos malos dirigentes, - que han hecho del sindicalismo un modus vivendi.

A este respecto Mario Pavón Flores dice: "Los dirigentes-comunistas veían en la cláusula de exclusión un peligro para los trabajadores, especialmente en los años de lucha de la oposición sindical revolucionaria, porque era previsible que la misma se aplicara, no a los traidores y patronales sino a los militantes que más se distinguieron por su actitud combativa - en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero."

La lucha de la clase patronal y de los periódicos mercantilistas de México, no ha sido menos fuerte, en contra de la inclusión de esta cláusula en los contratos colectivos de trabajo, porque ésta hace que las maniobras para crear sindicatos blancos o para dividir las organizaciones de lucha resulten bastante difíciles.

Por otra parte, si es cierto que la cláusula de exclusión puede ser una arma de los filios, también es verdad que produce un agrupamiento en las filas de los trabajadores de un sindicato y que, bajo una honesta y honrada dirección, es posible que sea usada por su mejor y único filo; el que más conviene a los intereses inmediatos y mediatos de la clase obrera.

Lo que en realidad hace falta, es que, tanto las propias agrupaciones obreras, como el Estado hagan una buena reglamentación de dicha cláusula, para que esta conquista obrera no se pierda, sino que por el contrario se consolide.

El autor que he venido citando y que por su gran conocimiento que tiene sobre el particular, dice a este respecto lo siguiente: "sería de desearse sin embargo, que las centrales obreras de carácter nacional establecieran con toda precisión, las causas y el procedimiento que debe seguirse, por parte de los sindicatos, para aplicar esta medida que, dentro de las relaciones de trabajo y para el honor de los trabajadores constituye la pena máxima igualmente dichas centrales deberían constituir un Tribunal Superior de Apelación, donde se juzgara con toda equanimidad aquellos casos de aplicación indebida de la cláusula, para hacer justicia a los trabajadores excluidos. De lo contrario existe el peligro de que en ciertos sectores sociales, continuen insistiendo en una reglamentación del artículo-procedimiento que debe aplicarse en los casos de exclusión.

La Cláusula de exclusión, debidamente regulada en cuanto a sus causas y al procedimiento de aplicación, como lo han hecho los más importantes sindicatos de industria de nuestro País constituye una arma formidable en la lucha de los trabajadores para lograr la mayor consistencia de los organismos sindicales para eliminar de sus filas a los elementos indeseables y contrarios a los principios del proletariado y finalmente, para evitar las maniobras de los empresarios y patrones poco escrupulosos, que, aparte de perturbar la vida sindical, causan graves trastornos y perjuicios a la industria misma.

La cláusula de exclusión debe usarse con mesura y sobre todo su aplicación debe ajustarse a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y seguirse el procedimiento para expulsar a un trabajador, sujetándose en todo a los Estatutos del propio sindicato y permitiendo la mejor defensa del obrero a quien se le va a aplicar dicha cláusula, ya que siendo ésta la pena más grande que se le puede imponer a los trabajadores sindicalizados, debe tener todas las garantías que sean necesarias, para evitar las injusticias que se pudieran cometer en su aplicación.

La misma Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento que debe seguirse en la aplicación de dicha cláusula y al efecto el artículo 246 fracción VII dispone que: "Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros".

Esta disposición de la ley, relativa a una de las estipulaciones que deberán ponerse en los Estatutos de los sindicatos, es una garantía para los trabajadores a quienes se les va a aplicar la cláusula de exclusión, ya que para poder aplicar dicha cláusula se hace necesaria que la asamblea debe estar integrada por lo menos por las dos terceras partes de los integrantes del sindicato, lo cual siempre es un poco difícil de reunir a tal número de miembros en una asamblea". Siendo esta disposición una garantía para los trabajadores a quienes se les va a aplicar dicha cláusula.

CAPITULO VIII.

EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.

a).- NOCION GENERAL.

Con motivo de la evolución de la técnica jurídica en lo que se refiere a la contratación colectiva del trabajo y también como una consecuencia del desarrollo industrial y del crecimiento de las organizaciones obreras, así como de la necesidad de la intervención del Estado para evitar la competencia ruinososa entre las diversas industrias que se dedican a una misma clase de transformación y que por virtud de pagar salarios diferentes a sus trabajadores, pueden competir con sus adversarios, arruinando a su vez a los propios obreros que son quienes más recientes esta clase de competencia desleal, es por lo que el Estado se ve obligado a intervenir a efecto de que patronos y obreros discutan por medio de convenciones las condiciones de trabajo y que una vez puestos de acuerdo el Gobierno dicte un Decreto que se convierte en ley haciendo que surja así el Contrato Obligatorio, o Contrato Regional. Provocando profundas transformaciones que varían en una forma atrevida los cuadros tradicionales que el derecho establece para los contratos, y su implantación representa una reforma a los principios que determinan que los contratos, no pueden crear obligaciones a terceras personas que no hayan intervenido en ellos.

Esto ha dado lugar que a dicho contrato, se le hagan críticas muy severas desde el punto de vista jurídico: Sin embargo, aunque la influencia del Estado en la determinación de las condiciones de trabajo es muy importante, no ha perdido el Contrato ley, su carácter convencional en lo absoluto, y no puede considerársele, como algunos autores sostienen, que es un conjunto de disposiciones reglamentarias que parten de la autoridad, en las cuales no ha intervenido en ninguna forma la voluntad de quienes se han de someter a ellas; pues como ya lo indicamos anteriormente el Contrato-ley es el resultado de una es-

110027198

trecha colaboración por parte del Gobierno, de los industria--
les y de los obreros organizados y tiene como base los acuer--
dos celebrados en las convenciones entre los representantes de
los patrones y de los obreros, con intervención de las autori--
dades del trabajo.

B. Reynaud, dice refiriéndose al Contrato Colectivo Obliga--
torio lo siguiente: "Contrato Colectivo de derecho Público, o--
Contrato Colectivo Obligatorio es el que se impone en toda una
profesión y para toda una región".

Este tipo de Contrato Obligatorio supone una coacción, --
una disposición legal, impuesta a todos, y que no permite esta
blecer modificaciones por medio de acuerdos individuales.

G. Laronze citado por Camiro, establece dos maneras de --
llegar al Contrato Colectivo Obligatorio y dice al efecto: a)--
declarando que un Contrato Colectivo celebrado por un Sindicato
Obrero, y por los patrones, será obligatorio para todos los de
la profesión, aún cuando no formen parte de las asociaciones si
gnatarias; b) Haciendo que todo obrero forme parte de su grupo
corporativo, con lo que todos quedarían ligados por los contra--
tos que celebre la agrupación.

El Contrato Colectivo Obligatorio ha tenido su consagra--
ción práctica en la legislación Australiana. En esta legisla--
ción, el contrato se impone a las partes por la autoridad judi
cial.

En Nueva Zelanda, cuando un Sindicato no puede conseguir--
que los patrones acepten determinadas condiciones de trabajo,
puede recurrir directamente a la Corte Arbitral, que se encar--
ga de dictar un laudo que tiene como resultados: La Corte fija
las condiciones de trabajo, la Corte puede inclusive, obligar--
por medio de su laudo, que dicho laudo sea acatada por otras --
industrias ajenas al conflicto, con lo cual prácticamente se --

imponen condiciones de trabajo de carácter obligatorio en determinada región.

b).- ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO EN NUESTRO PAIS.

En el año de 1912 se creó una Institución con el nombre de "TARIFA MINIMA UNIFORME DE HILADOS Y TEJIDOS", con el objeto de reglamentar la producción y condiciones de trabajo de la Industria Textil en diversas regiones del País.

Con fecha 5 de septiembre de 1929 se expidió un Decreto - que fué publicado en el Diario Oficial de la Federación y que constituye una adición al Reglamento de la Ley Orgánica del artículo 28 Constitucional, cuyos dos primeros artículos, dicen: artículo 38 "se considera ilícita y perjudicial para los trabajadores, la inobservancia de las reglas fijadas en los contratos colectivos de trabajo de observación nacional o regional, de acuerdo con los artículos siguientes: "Artículo 39.- "Los - contratos de trabajo que hayan sido formalizados por la mayoría de los patrones y de los trabajadores de determinada rama de la industria, y en determinada región, serán obligatorios - para todos los patrones y obreros de la misma rama de la industria de la región indicada, previa la declaración que para el efecto debe hacer la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, fijando los límites territoriales y la fecha desde la cual son exigibles las obligaciones contractuales en el mismo contrato, determinado la mayoría patronal el número de obreros de cada patrón".

Con fecha 4 de octubre de 1929 la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, expidió la declaración a que se refería el artículo 39 por medio de la cual se hace obligatoria la observancia de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas para los industriales y obreros del Ramo Textil.

Puede decirse que es más antigua la Institución del Contrato Colectivo Obligatorio que el de la Institución del Contrato Colectivo Ordinario y que estos antecedentes fueron los que fundamentalmente dieron origen a la reglamentación de esta Institución.

El Contrato Colectivo Obligatorio en México al lado del Contrato Colectivo que hemos estudiado, nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta o mejor dicho nos dá las bases para la reglamentación del Contrato Colectivo Obligatorio, que se diferencia del Contrato Colectivo ordinario, en que, el primero rige en una zona industrial o en toda la República si se quiere, para toda una rama de determinada industria, mientras que el segundo sólo tiene valor en relación con empresas o industrias determinadas.

En nuestro país ha sido reconocido el interés económico y social del Contrato Obligatorio, que tiende a lograr una igualdad entre los industriales y los obreros y trata de establecer bases de justicia en las relaciones de carácter obrero-patronal dentro de cada profesión, y los únicos que se han opuesto a su desarrollo son aquellos que quieren gozar de la libertad para pagar menores salarios y para poder fijar condiciones inferiores de trabajo, y con el objeto sobre todo, de establecer una competencia desleal y antisocial, como ya lo manifesté anteriormente. Y el resultado será que el único que saldrá ganando con estas condiciones inferiores es el industrial.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, define el Contrato Colectivo Obligatorio, diciendo: "Cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores, sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecre solamente a trabajos que se desempeñen en una entid

dad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo, local correspondiente".

De la anterior definición se pueden deducir tres elementos fundamentales del Contrato Colectivo Obligatorio y que son:

- 1o.- Que el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los obreros y patrones sindicalizados.
- 2o.- Que el Contrato Colectivo Obligatorio se aplique a determinada rama de la industria, y,
- 3o.- Que se aplique a determinada región.

El primer elemento es necesario para que dicho contrato - tenga validez; y es que debe ser aprobado por lo menos por las dos terceras partes de los trabajadores y patrones, con lo - cual quedan garantizados tanto los intereses de unos, como de otros.

El segundo elemento limita el Contrato Colectivo Obligatorio a determinada rama de la industria o a toda una industria, de tal manera que todos los industriales que se dediquen a esa industria deben tener las mismas condiciones de trabajo y evitar de esa manera la competencia entre ellos mismos. Y en el caso de los trabajadores, nivelar los salarios y las demás prestaciones ya que en esa forma los obreros tienen mayor fuerza y por lo mismo se hace necesario que se unifiquen para tal efecto

El tercer elemento que señala la región en que debe efectuar su vigencia el Contrato Colectivo Obligatorio, y de manera concreta la región o extensión territorial en que el contrato ha de ser aplicado.

Y desapareciendo por completo la autonomía de la voluntad ya que el Contrato Colectivo Obligatorio, se aplica a la tercera parte de obreros y patrones que no fueron partes en el Contrato y que por virtud del Contrato-ley, se les considera obligados a cumplir las estipulaciones del mencionado contrato.

El Licenciado Trueba Urbina hace el siguiente comentario, con respecto al Contrato Colectivo Obligatorio: "El Contrato Colectivo Obligatorio llamado comunmente "contrato-ley" y "contrato regional" es también de ejecución para aquella tercera parte de patrones y trabajadores que no intervinieron en la contratación. Porque el Decreto del Ejecutivo tiene efectos de sentencia colectiva, toda vez que gozan del derecho de ser oídos en el proceso jurisdiccional que se sigue ante la Secretaría del Trabajo y que culmina con el Decreto que declara la obligatoriedad del Contrato Colectivo, para todos los obreros y patrones a quienes afecte el contrato. Se trata, pues de un caso excepcional de jurisdicción administrativa del trabajo, que autoriza la ley".

Como se vé, el maestro Trueba Urbina considera al Contrato Colectivo como un contrato de ejecución, con lo cual viene a reforzar la tesis de que el Contrato Colectivo de Trabajo ordinario y aún éste que estudiamos, son de naturaleza ejecutivos y no Normativos, como lo sostienen algunos autores.

En una tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece lo siguiente: "Según el artículo 39- de la Ley Reglamentaria del artículo 28 Constitucional, todos los Contratos de Trabajo que hayan sido formalizados por la mayoría de los patrones y de los trabajadores de determinada rama de la industria, y de determinada región, son obligatorios para todos los industriales y obreños de la misma rama de la industria, en la región indicada, previa declaración que al efecto hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijan do los límites territoriales y la fecha desde la cual son exi-

gibles las obligaciones contraídas en el mismo contrato, determinando la mayoría de los patronos y el número de obreros de cada patrono. La correcta aplicación de este artículo, necesariamente supone la división de la República, en zonas o regiones industriales determinadas, para que cuando en una de ellas se hayan formalizado los contratos de trabajo, por la mayoría de los patronos, y trabajadores, aquellos se declaren obligatorios para todos los patronos y obreros, precisamente en esa región, cuyos límites territoriales debe fijar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Los Artículos 59, 61, 62, 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el procedimiento para que un Contrato Colectivo se declare obligatorio mediante un Decreto que debe expedir el Ejecutivo y que le dá fuerza de ley.

El Lic. Mario de la Cueva dice con respecto al Contrato Colectivo Obligatorio de lo siguiente: "El Contrato-ley, si tiene las características que Duguit atribuyo a la convención-colectiva de trabajo y desempeñe una función análoga a la de Ley. Ya hemos visto que se distingue del Contrato Colectivo en que rige, no a empresas determinadas, sino en regiones económicas o en toda la República. Si las empresas regidas por un Contrato Colectivo, desaparecen, desaparece también él, con cambio el Contrato-ley rige a todas las empresas existentes, y se aplica automáticamente a todas aquellas industrias que en lo futuro se establezcan en la región de que se trate".

Con respecto a la jurisprudencia que se ha citado sobre esta institución tenemos la siguiente ejecutoria que dice: "Si bien es verdad que conforme a la fracción XX del artículo 123-Constitucional, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de las juntas de Conciliación y Arbitraje, también lo es, que conforme al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, el Ejecutivo tiene facultades para expedir Decretos relativos a Convenciones Colectivas de Trabajo y no puede decirse que el Ejecutivo viole el citado precepto del artículo 123 al dar carácter obligatorio a un De-

creto sobre convención Colectiva, ya que en el caso no se ejercitan facultades jurisdiccionales para conocer de una situación concreta y determinada en la que tengan que establecer los hechos y aplicar el Derecho, sino que tan solo hace uso de una facultad legal, para dictar una disposición general de carácter obligatorio". (Apéndice al tomo 50 del Semanario Judicial de la Federación, página 553).

c).- VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo ordinario negara las condiciones de trabajo de los obreros con respecto a las fijadas en los contratos individuales ya que como anotamos anteriormente el obrero organizado tiene mas libertad y mayor fuerza para contratar, en el Contrato Colectivo, de carácter Obligatorio, y sobre todo de acuerdo con nuestra legislación obrera, que es titular de los derechos de la clase trabajadora, dará más fuerza a las organizaciones obreras y podrá, sin lugar a duda mejorar cada día más, las condiciones de trabajo de la clase trabajadora de México.

El Contrato Colectivo Obligatorio tiene un gran interés tanto para los obreros como para los patrones, pues mientras, a los primeros los libera de una situación de desventaja, que puede producir y que se le reconoce a la libertad de contratación, a los patrones los protege de la competencia desigual, por la diferencia en los costos que resulta dentro de una rama industrial cuando las condiciones de remuneración a los obreros son mas ventajosas para unos industriales que para otros.

La Oficina Internacional del Trabajo, ha reconocido un gran interés económico, al Contrato Colectivo de carácter obligatorio, como una Institución que ha venido a cubrir las exigencias de la vida industrial moderna, ya que por medio del mismo se asegura la buena armonía entre los distintos factores de la producción que en su elaboración apotan sus íntimos conocimien

tos de la rama industrial de que se trate.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece una excepción en la aplicación del contrato; que consiste en que si las estipulaciones del contrato colectivo ordinario, son mas favorables al trabajador, deben subsistir a pesar de lo que se establezca en contrario en el Contrato Colectivo Obligatorio. (Artículo 63.)

d).- LEY SOBRE CONTRATOS COLECTIVOS DE CARACTER OBLIGATORIO.

Con fecha 6 de junio del presente año, fué publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley sobre Contratos Colectivos de carácter Obligatoria. Esta Ley tiene una enorme importancia ya que viene a establecer una innovación para la revisión de los Contratos Colectivos de carácter Obligatorio, pues anteriormente a esta ley se acostumbraba sobre todo por parte de la clase patronal demorar la revisión de los Contratos Colectivos Obligatorios, por tiempo indefinido y con esta nueva Ley se obliga a la clase patronal a no poner obstáculos para la revisión de tales contratos y hasta se establece por medio de la ley citada la imposición de sanciones pecuniarias hasta de \$50,000, a la persona física o moral que evito la función de dichas convenciones o que retarde la celebración de las mismas.

Al efecto, el artículo 10. de dicha ley establece: "La presente Ley se aplicará a los Contratos Colectivos de Trabajo de observancia obligatoria cuando por cualquier causa la obligatoriedad de tales pactos pudiera considerarse en peligro de verse interrumpida o de hecho haya sufrido interrupción, con sus naturales consecuencias de competencia desleal entre los empresarios y consiguientes perjuicios para la clase laborante; o cuando planteaba la revisión con la legal anticipación al vencimiento del término de obligatoriedad de dichos contratos, exista la posibilidad de que los trabajadores sufran perjuicios porque -

tal revisión no puede concluirse o no se haya concluido oportunamente".

El artículo segundo dispone: "En cualquiera de los casos - previstos en el artículo anterior, tales contratos conservarán su obligatoriedad hasta que la convención concluya".

En esta forma los obreros no quedan desamparados ya que si guen rigiendo las mismas condiciones de trabajo en tanto no - termine la convención.

El artículo tercero ordena que: "En los casos previstos en los artículos procedentes. El estado podrá, si lo juzga necesario, y con respecto a las modalidades y conquistas que obtengan tales contratos, dictar acuerdo por conducto del Ejecutivo Federal, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores, - hasta que éstos, como consecuencia de la revisión, perciban los beneficios de ella, a partir de la fecha en que el Ejecutivo - Federal declare obligatorio el resultado de la revisión mencionada".

Por medio de esta disposición aunque los patrones retarden la revisión de dichos contratos para no mejorar las condiciones de trabajo, el propio Estado se preocupa porque los trabajado--res no resulten perjudicados en su situación económica por las--maniobras de la clase capitalista".

El artículo cuarto dispone: "Para que la revisión de los - contratos en los casos previstos por esta Ley, se operen en el menor tiempo posible, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, formulará el calendario de actividades, vigilando el cumplimiento de éste y el funcionamiento de la convención obrera--patronal, facultándose para aplicar multas de \$10,000 a 50,000. a la persona física o moral que evite la función de dicha convención y la ejecución del calendario".

Esta disposición es sin duda alguna muy importante ya que al señalar una sanción pecuniaria de esta naturaleza, es con el objeto de que en el menor tiempo posible queden revisados los Contratos Colectivos Obligatorios y la sanción se impone a la clase patronal que es la que mas se opone a tal revisión, por lo que es de aplaudirse esta medida tomada por el Gobierno, por considerar que es muy revolucionaria tal medida disciplinaria.

El artículo quinto ordena: "El Acuerdo Presidencial respectivo, quedará sin efecto cuando la convención entre las partes llegue a efectuarse".

Esta Ley tiene gran importancia ya que se ve que el Gobierno se está preocupando por el desarrollo de Contratos Colectivos Obligatorios y que en un futuro no lejano, se llegue a aplicar más esta ley y se establezcan contratos Obligatorios en todas las industrias de nuestro País y en esa forma los trabajadores de México lograrán unificarse y conseguirán mejorar sus condiciones de trabajo y como una consecuencia gozarán de más comodidades.

CAPITULO IX

LA SITUACION DE LOS EMPLEADOS AL SERVICIO DE LOS SINDICATOS -- OBREROS.

a) NOCION.

Al principio cuando se empezaron a organizar los trabajadores de las diversas Empresas en organizaciones propiamente de resistencia, eran organismo muy sencillos, de tal suerte que los miembros de las Directivas de dichas agrupaciones se encargaban personalmente de desempeñar el trabajo que sus pocas relaciones les obligaba a desarrollar y por otra parte, las pequeñas cuotas que los socios pagaban, y que como las pagaban personalmente sin que fueran descontadas por las Empresas, eran bien pocas las cantidades de dinero que se llegaban a reunir que apenas si alcanzaban para pagar el pequeño local en que se encontraban instaladas las Oficinas, así como para los gastos más indispensables de las mismas.

Pero a medida que se han ido desarrollando los sindicatos y en forma muy especial, los Sindicatos Industriales y a la vez se han formado Federaciones y Confederaciones, tanto de carácter local como nacional y seguramente de carácter Internacional a medida que vaya desarrollandose más y más el movimiento obrero, así como el desarrollo que últimamente han tenido los Sindicatos Burocráticos se ha hecho necesario que para atender a las múltiples labores que se encuentran a su cargo se contraten numerosos empleados y aun profesionistas.

En la actualidad hay varios Sindicatos y Confederaciones que cuentan con grandes edificios y que, a su vez, tienen varios servicios que proporcionan a sus agremiados por lo que en varios de esos Sindicatos el número de empleados que tienen a su servicio, suman más de 20 por lo cual muy bien pueden organizarse en Sindicatos y éstos en Federaciones y Confederaciones y solicitar la firma de Contratos Colectivos de Trabajo, y sobre

todo porque dichos trabajadores se encuentran en todo ajustados a los requisitos establecidos para la constitución de los Sindicatos, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 3o., - 4o., 232, 238, 239, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

En algunos Sindicatos se ha tratado de resolver esta situación de sus empleados, incorporándolos a los mismos Contratos Colectivos que dichos sindicatos tienen celebrados con las Empresas como si solo estuvieran comisionados en las oficinas de los Sindicatos .

Esta situación es bastante irregular ya que en caso de reclamaciones por parte de los empleados de los Sindicatos, dichos empleados no pueden reclamar las prestaciones establecidas en los mencionados Contratos, ya que no existe ninguna relación contractual entre la Empresa y dichos trabajadores por lo cual siempre se encuentran a merced de los dirigentes de los propios Sindicatos quienes muchas veces se olvidan que ellos también son asalariados y que por una situación en que se han colocado como dirigentes de los trabajadores en que a su vez se colocan en el papel de patrones con respecto a los empleados del Sindicato convirtiéndose en muchas ocasiones en los peores tiranos. Por lo que se hace necesario que se organicen los empleados de los Sindicatos y pidan la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo.

El Lic. Mario Pavón Flores dice en su obra "La cláusula de Exclusión" a esto respecto, lo siguiente: "El sindicato Mexicano de Electricistas, por ejemplo, en su artículo 7 fracción IV de sus Estatutos consignan una categoría especial de agremiados que, la denominación de socios comisionados está integrada por aquellos trabajadores que se encuentran dedicados a la ejecución directa de sus labores de oficina, aseo, vigilancia, etc. - De acuerdo con el artículo 129 de aquel ordenamiento los socios comisionados sean de planta o provisionales, tienen para con el Sindicato, análogos derechos, prerrogativas y obligaciones a los

que el Contrato Colectivo de Trabajo otorgue o exija a los trabajadores, de carácter similar, que presten sus servicios en las - Compañías, tomando muy en cuenta, dice textualmente, que no hay ni debe haber intereses contradictorios entre las partes."

Algunas otras agrupaciones, como la Alianza de Tranviarios de México, el Sindicato Nacional de Telefonistas, siguen ese mismo criterio, aún cuando no se encuentre establecido en los Estatutos.

b) LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

Este Sindicato tiene a su servicio 400 empleados comprendiendo a las oficinas generales y sus Secciones en todo el País.

En las oficinas generales trabajan 123 empleados y el resto se encuentra repartido en las demás secciones.

Actualmente no se encuentran organizados, y sólo tienen un representante común que han nombrado y que es quien se encarga de arreglar todos los conflictos.

En la actualidad, las relaciones entre Trabajadores del Sindicato Ferrocarrilero, así como las condiciones de trabajo y demás prestaciones se encuentran establecidas por el mismo Sindicato Ferrocarrilero que en este caso es el patrón, por medio de un Reglamento al que se le llama "Reglamento para Compañeros Comisionados al Servicio del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana", que está en vigor desde el 10. de junio de 1942.

Este reglamento se compone de 27 Capítulos con 252 artículos y por medio de los cuales se establecen condiciones de trabajo tal como si se tratara de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero no está sancionado por ninguna autoridad.

El artículo 1o., del Reglamento dice: "El presente Reglamento rige las relaciones entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y los Socios Comisionados". Por medio de esta disposición, aparece el Sindicato como patrón y los Socios Comisionados como sus trabajadores.

El artículo 2o., dispone: "Los Socios Comisionados, de acuerdo con el Estatuto (se trata del Estatuto del Sindicato Ferrocarrilero), ejercitan su representación ante el Sindicato por medio de: el subayudante del Secretario Local de Ajustes, el Ayudante del Secretario Local de Ajustes, los Ayudantes del Secretario General de Ajustes por la especialidad de Oficinistas y por las Comisiones debidamente autorizadas ". Como se ve por medio de esta disposición el Sindicato que es el Patrón, se convierte en Juez y parte, por lo cual, siempre el patrón impondrá su voluntad.

En el artículo 5o., se establece que en cada una de las dependencias del Sindicato se formularán Reglamentos interiores de Trabajo y los cuales serán de observancia obligatoria para ambas partes. Por medio de esta disposición se nuevamente que se consideran como partes el Patrón (Sindicato) y sus socios comisionados (los empleados al servicio del Sindicato).

El artículo 69.- Se refiere al salario que disfrutarán los socios comisionados y dice, que éste se fijará de acuerdo entre el Sindicato y el representante de sus trabajadores. En este artículo ya se habla de un representante de los trabajadores, por lo que deben nombrar su representante, para la discusión y fijación de los salarios.

El artículo 80, establece que los puestos de los socios comisionados se pueden traspasar y que la persona que recibe el puesto debe recibir el mismo salario que tenía asignado el empleado que lo traspasó. Por lo expuesto en este artículo se comprando

de que el empleado al servicio de dicho Sindicato, tiene un de re ch o como de propiedad de dicho puesto ya que lo puede tr as p a s a r.

El artículo 97 dispone que cuando haya la creación de un nuevo puesto, dicho puesto se considerará como definitivo después de 90 días. Esta disposición es contraria a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo ya que cualquier trabajador des p u é s e de 30 días en un empleo se le considera como de planta.

El artículo 139 dispone que: "El Sindicato no utilizará - los servicios de quienes no sean propuestos por el Representante". No dice de qué representante se trata, porque bien puede ser del representante de los socios comisionados o del representante del propio Sindicato Ferrocarrilero, si se trata del primero entonces este artículo viene a tener semejanza con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la Cláusula de Contratación Exclusiva que ya constituye una conquista de los trabajadores organizados en México. Pero si se trata de los representantes de las diversas especialidades del Sindicato, entonces es el Patrón quien pone a los trabajadoress

Los artículos del 176 al 192 se refieren a los escalafones y derechos escalafonarios de los empleados del Sindicato. Por medio de estas disposiciones se respeta absolutamente el derecho de antigüedad de dichos empleados y se les dan facilidades para que puedan entrar a prestar sus servicios a la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México.

El artículo 193 establece qué puestos se consideran como de confianza y para el efecto señala como tales: Médicos. Abogados, Pasantes, Auditor y Corresponsales. Esta disposición nos da una idea de que se hace una estipulación tal como la que se establece en todos los Contratos Colectivos de Trabajo que celebran los Sindicatos Obreros con las Empresas, por lo que una vez más se vé que el Sindicato Ferrocarrilero con respecto a sus socios comisionados es un verdadero Patrón.

Los artículos 198 al 208 se refieren a las jubilaciones - que se proporcionarán a los servidores del Sindicato.

Los artículos del 209 al 212 se refieren a la obligación que tiene el Sindicato de gestionar ante la empresa de los Ferrocarrileros, pases y demás franquicias para sus socios comisionados. En este aspecto el Sindicato es muy amplio ya que - como los pases no los paga el Sindicato, no escatima ningún es fuerzo en establecer esta obligación.

Los artículos del 218 al 236 se refieren a la obligación que contrae el Sindicato de proporcionar asistencia médica a - sus empleados. En este Capitulo realmente el Sindicato Ferrocarrilero obra en justicia hacia sus trabajadores ya que es de masiado amplio y concede casi, la misma atención que la Empresa de los Ferrocarriles proporciona a sus trabajadores.

El artículo 237 se refiere a los Riesgos Profesionales y a las indemnizaciones que deberá pagar el Sindicato a sus servidores, para tal efecto dispone: "El Sindicato hará extensivos a sus socios, los beneficios que contiene el Capítulo de Riesgos Profesionales e indemnizaciones de las Bases Generales del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado con los Ferrocarriles Nacionales de México."

Por último el artículo 246 establece que: "este Reglamento será adicionado con las disposiciones legales y con las conquistas de carácter general que el Sindicato obtenga de las Empresas Ferrocarrileras, para beneficio de la especialidad de - oficinistas que sean aplicables a las condiciones de trabajo - de los socios comisionados".

c).- LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

Este Sindicato tiene a su servicio en el Comité Nacional,

30 empleados y en sus diversas Secciones también tiene varios-
empleados.

No se encuentran organizados y sus relaciones de trabajo no están reglamentadas en ningún contrato, ni individual ni colectivo, ni por medio ni siquiera de un reglamento interior de trabajo. Se les aplica en una forma general las estipulaciones que tiene establecidas el Sindicato en su Contrato Colectivo de Trabajo de la Sección 67 de Monterrey con la Compañía Fundidora de fierro y Acero de Monterrey.

d).- LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros tiene a su servicio en el Comité Ejecutivo General 18 trabajadores y en sus Secciones tiene un diverso número de empleados pero que en conjunto suman más de 100. Se les considera igual que en el Sindicato de Ferrocarrileros como socios comisionados; pero no están organizados, ni tienen celebrado ningún contrato de trabajo, se les aplican las cláusulas del Contrato Colectivo que tienen celebrado el Sindicato con Petroleros Mexicanos, pero los sueldos y demás prestaciones que consigna dicho contrato, no se aplican a los trabajadores del Sindicato. Los sueldos son de \$8.00 a \$22.00 diarios.

En donde no existe esta situación, los trabajadores tienen celebrados contratos individuales de trabajo; en muchas ocasiones empleados que desempeñan el mismo trabajo disfrutan de sueldos diferentes y en cuanto a las horas de trabajo, hay una verdadera anarquía en algunos Sindicatos, ya que los dirigentes con quienes se encuentran comisionados esos empleados, llegan a despachar los asuntos propios de su cargo a diferentes horas del día y en cuanto a vacaciones, enfermedades y demás prestaciones que podrían obtenerse en forma muy ventajosa organizándose y pidiendo la firma de contratos colectivos de trabajo, lograrían grandes ventajas que aún no han conseguido por el aislamiento en que viven.

e).- LA SITUACION DE LOS EMPLEADOS AL SERVICIO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA S.C.O.P.

Los empleados de este sindicato ya se encuentran organizados en un sindicato, que ha sido registrado en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, tiene su Comité Ejecutivo integrado por 8 personas, ya ha establecido su domicilio social, en el cual existen sus oficinas.

Pero lo más importante es que dicho sindicato ya ha celebrado su Contrato Colectivo de Trabajo con su Patrón y el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. En dicho Contrato se establecen prestaciones bastante ventajosas para dichos empleados y las relaciones entre ambas partes hasta la fecha son de lo más cordiales y desverguencias entre las partes contratantes.

De tal suerte que la de si misma manera que los empleados de este sindicato se han organizado y han firmado su Contrato Colectivo de Trabajo, de igual manera los empleados y trabajadores de los demás sindicatos obreros pueden organizarse y exigir la firma de Contratos Colectivos de Trabajo que vengan a legalizar su situación como empleados de los mismos sindicatos obreros.

Esta situación viene a reforzar mi tesis sustentada en el presente Capítulo con respecto a dichos trabajadores y sirve de precedente para la constitución de futuros Sindicatos de esta índole.

f).- TESIS DE LA SUPREMA CORTE.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto, que los Sindicatos deben considerarse como patrones, y no podría ser de otro modo, puesto que existen los requisitos de prestaciones de un servicio bajo una dirección y con dependencia económica.

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

1/a.- El Derecho del Trabajo, como una rama vivificadora del antiguo Derecho, rompe los moldes que había elaborado la Doctrina tradicional; justificándose ésto, por representar el Derecho del Trabajo la solución de problemas o necesidades fruto de las nuevas organizaciones sociales, políticas y económicas.

2/a.- La materia contractual no se libra de la evolución apuntada en la conclusión anterior, y su dogma principal, la "Autonomía de la voluntad" sufre una transformación decisiva.

3/a.- El Contrato Colectivo de Trabajo no tiene un origen legal, o una fuente primordialmente voluntaria, sino que nace a causa del maquinismo y de su consecuencia, la organización obrera, por la fuerza misma de las circunstancias.

4/a.- La modalidad que presente el Contrato Colectivo de Trabajo y que sirve como tema al presente estudio, se justifica en razón de que, en esa forma, se tutelan mejor los intereses sociales de la clase trabajadora, que es la más débil en la lucha obrero-patronal y se garantiza de una manera eficiente el reparto por el que pugnan las nuevas concepciones económicas.

5/a.- El Contrato Colectivo de Trabajo en Europa tiene características especiales en los diversos países, pero en casi todos es de tipo Normativo, ya que establece normas para la fijación de las condiciones de trabajo que deberán establecerse en los Contratos Individuales de Trabajo.

6/a.- El Contrato Colectivo de Trabajo en América. En algunos países en sus Constituciones ya se consignan preceptos =

sobre esta institución, dejando su reglamentación para las Leyes del Trabajo correspondientes, en otros se le considera dentro del Derecho Civil: como una locación de servicios, como un Contrato de Compra-venta, como una venta de fuerza de trabajo. En otros ya tiene algunas de las características del Contrato-Colectivo mexicano.

7/a.- El Contrato Colectivo de Trabajo en México, fué reglamentado al principio en el Código Civil y se le consideraba como un "Contrato de Obras".

Las Leyes del Trabajo en nuestro país son de principios de este Siglo.

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo mexicano con las características que tiene actualmente podemos decir que su establecimiento se debió a la intervención que tuvieron los obreros en la Revolución de 1910 y que una vez que triunfó dicha revolución, exigieron que las promesas de los Jefes de la misma se hicieran efectivas dictando Leyes en las cuáles se pudieran establecer tales derechos y fué así como primero en la Constitución de 1917 y después en la Ley Federal del Trabajo se logró reglamentar el Contrato Colectivo de Trabajo.

8/a.- El Contrato Colectivo de Trabajo en nuestro país, tiene características propias, desde su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, se ha convertido en el más fuerte valiente de la clase obrera, ya que muchas de sus conquistas logradas a través de la huelga, significan un progreso evidente con relaciones de trabajo muy superiores a las establecidas en la Ley.

9/a.- Por lo que se refiere al nombre que debe darse a esta institución, existen varias opiniones; así en Europa se le llama, "Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo", en-

de trabajo; lo cual no sucede en la contratación colectiva extranjera.

14/a.- La cláusula de contratación Exclusiva, así como la cláusula de exclusión, son dentro del movimiento obrero sindical el medio más efectivo de hacer posible la unidad obrera y la disciplina que debe privar necesariamente, para hacer de la organización obrera una gran fuerza social respetable, es así mismo el medio más adecuado para afianzar los derechos del trabajador establecidos en su beneficio y para su protección.

15/a.- La cláusula de exclusión es en mi concepto una de las más importantes que deben establecerse en todo contrato colectivo de trabajo y junto con la cláusula de empleo exclusivo constituye la vida misma del Sindicalismo Revolucionario y la base del movimiento obrero, sin dejar de reconocer que por el mal uso que se ha hecho de la misma por parte de algunos dirigentes inmorales, se ha convertido dicha cláusula en una arma de dos filos, pero que siempre se le puede utilizar por el mejor filo, mediante una buena reglamentación de la misma.

16/a.- El Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio, es una Institución que ha venido a cubrir las exigencias de la vida industrial moderna, así mismo viene a establecer condiciones de igualdad con relación a los obreros que prestan sus servicios en una misma rama de la industria, pero en realidad con dicho contrato, lo que se busca es armonía los factores de la producción y por lo que respecta a la organización de los trabajadores en esa forma se logra su unificación en forma más amplia.

17/a.- Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo por lo que se refiere al artículo 326 en lo relativo a las enfermedades de los mineros, tal reforma debe consistir en que se considere como enfermedad profesional de dichos trabajadores "La Tuberculosis".

18/a.- Debe igualmente reformarse la Ley Federal del Trabajo por lo que se refiere a la jornada de trabajo de los mineros, estableciéndose al efecto que la jornada máxima de trabajo de los citados trabajadores, por lo que se refiere al trabajo diurno sea de 6 horas diarias como máximo, y por lo que se refiere a las otras jornadas éstos deben disminuirse proporcionalmente.

19/a.- Por lo que se refiere a los empleados y trabajadores al servicio de los sindicatos obreros y burocráticos, aquellos deben organizarse en sindicatos, ya que si cuentan con el número de miembros exigido por la Ley del Trabajo y en vista de que llenen todas las condiciones y demás requisitos señalados por la misma no hay razón para que no puedan constituirse en sindicatos, Federaciones y Confederaciones y en esa forma exigir la celebración de Contrato colectivos de Trabajo, tal como existe en la actualidad con los empleados al servicio del Sindicato de Trabajadores de la S. C. O. P. y que por ese medio vendran a mejorarse las condiciones económicas de dichos empleados pues no se compadece su situación ya que siendo su patrón el mismo sindicato que se encarga de defender los intereses de la clase proletaria, los trabajadores de dichos sindicatos se encuentran en abandono por no existir disposiciones que los protejan.

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

BIBLIOGRAFIA

ALARCON Y HORCAS SALVADOR: CODIGO DEL TRABAJO

ALCOCER MARIANO: NUESTRO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y
CONTRATO LEY

CUEVA MARUO DE LA: DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

GRECO: CONTRATO COLECTIVO DI LAVORE

GARCIA OVIEDO: DERECHO SOCIAL

LOMBARDO TOLEDANO VICENTE: LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO

TRUEBA URBINA SALVADOR: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

ASI COMO TAMBIEN:

LEYES, PUBLICACIONES Y REVISTAS DE MEXICO Y OTROS PAISES.