

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE LEYES

**" LA TEORIA DEL CONTRATO COLECTIVO EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "**

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

ROBERTO ALFREDO MATUS CORTES

México, D. F.

1970



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.

A mis padres, con profundo cariño.

A mi esposa, por su comprensión infinita y a mi hijo -
con cariño y ternura.

A mis hermanos, con cariño.

Con profundo agradecimiento
al Sr. Licenciado Carlos M.
Piñera Rueda, mi maestro --
por su asesoramiento en la
elaboración de esta tesis.

INDICE

Pág.

TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO.

A MANERA DE PROLOGO.

CAPITULO I.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

6

I.- Consideraciones Generales.

II.- Denominación.

III.- Especies del Contrato Colectivo.

IV.- Trascendencia de los Contratos Colectivos.

CAPITULO II.

BREVE HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

15

I.- Primeros Antecedentes.

II.- Origen y Evolución del Contrato Colectivo.

III.- Nacimiento del Contrato Colectivo.

IV.- El Contrato Colectivo en la Legislación de los Estados.

CAPITULO III.

Pág.

ANALISIS DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

31

- I.- Doctrina Extranjera.
- II.- Doctrina Mexicana.
- III.- Analisis Comparativo de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con la de 1931.
- IV.- Indice Correlativo entre el Articulado del Contrato Colectivo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 con la Nueva Ley.
- V.- Indice Correlativo entre el Articulado del Contrato Colectivo de la Nueva Ley Federal del Trabajo con la de 1931.

CONCLUSIONES

67

BIBLIOGRAFIA

71

TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

Al iniciarme en el estudio del Derecho del Trabajo en el cuarto año de mi carrera profesional, sentí la inquietud y curiosidad intelectual por adentrarme en el conocimiento de la Teoría Integral.

Doctrina expuesta por el admirable y querido maestro-Dr. Alberto Trusba Urbina, quien con su brillante exposición, su estilo emotivo y su lógica convincente divulga en ella la esencia y - la razón de ser del Art. 123.

Las joyas brillan por sí solas, el agua para que permanezca clara y diáfana requiere no tocarla. Y mi idea es exponer - textualmente la Teoría Integral, tal como la resumió en 5 puntos el maestro Trusba Urbina, en su obra de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

"10.- La Teoría Integral divulga el contenido del Art. 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público- ni derecho privado.

20.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del tra

bajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional - que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.-- Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados «Subordinados o dependientes», y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

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

4o.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo de proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de-

los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

50.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del Art. 103 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 103 precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro País."

A MANERA DE PROLOGO.

Indudablemente que una de las figuras más trascendentes e importantes dentro del moderno derecho del trabajo lo constituye el Contrato Colectivo. Así ha sido entendido en la gran mayoría de los Países civilizados, lo que explica el hecho fácilmente observable, de providencias tendientes a regular las relaciones colectivas de trabajo, de abundantes preocupaciones doctrinales y de numerosas tesis en ese sentido, emanadas de los más altos tribunales de esas naciones.

En la actualidad el contrato colectivo no representa en ninguna legislación que se precie de avanzada un don gratuito -- ofrecido a los trabajadores por parte del Estado. Muy por el contrario junto a los derechos de Coalición, Asociación Profesional, Huelga y los Derechos de Seguridad Social, etc., forman parte de un conjunto de auténticas prerrogativas inherentes a la clase trabajadora

En el transcurso de mis estudios profesionales, al -- iniciarme en el conocimiento del Derecho Social, derecho esencialmente reivindicatorio, tutelar y proteccionista de los económicamente débiles, adquirí la convicción de que en la lucha permanente y sin desmayos de los que nada tienen -- excepción hecha de su dignidad y las fuerzas de su trabajo -- en contra de los que por siglos --

han venido detentando las riquezas de las naciones, significa el --
Contrato Colectivo uno de los instrumentos más eficaces puestos en--
manos de la clase trabajadora.

Sinceramente así lo entiendo, por ello, y por otras --
razones igualmente valederas, es que lo he elegido como tema de ---
nuestra tesis profesional, que hoy acudo a exponer a vosotros dis--
tinguidos y estimados profesores.

CAPITULO I.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- I.- CONSIDERACIONES GENERALES.**
- II.- DENOMINACION.**
- III.- ESPECIES DEL CONTRATO COLECTIVO.**
- IV.- TRASCENDENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.**

CAPITULO I.

CONSIDERACIONES GENERALES.

Acertadamente el Contrato Colectivo de Trabajo constituye el logro anhelado por los trabajadores, pues le permite participar abiertamente en la fijación de las condiciones de trabajo. Ya que esta Figura Jurídica es el resultado de la evolución del derecho individual al derecho colectivo.

Pues cuando el trabajador actuaba de manera individual en sus relaciones contractuales, lo hacía debilmente, es decir era casi nula su influencia en la fijación de las condiciones de derecho.

Cuando la Organización de los trabajadores en Asociaciones se produjo, cambió el panorama trancedentalmente de las relaciones Obreras Patronales, pues eso marcaba el principio del derecho reivindicatorio para la clase trabajadora.

Abundando en lo expuesto en los párrafos anteriores, se agrega que el Contrato Colectivo, nació ante la ineficacia del contrato individual del trabajo, pues este constituía un marco propio para que el patrón imprimiera de manera impositiva su voluntad en la formación de este, ahondando las desigualdades existentes

entre él y los trabajadores. El Estado ante esta situación permanecía indiferente, es decir dejaba en libertad al trabajador dada sus necesidades económicas para que se vendiera por el menor sala rio posible.

En estas circunstancias el patrón formulaba el reglamento de trabajo que contenía, de manera específica las condiciones de los servicios, y al mencionado documento debía adherirse todo -- hombre que deseaba trabajar. Individualmente constituía una determi nación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su formación -- era unilateral ya que solamente intervenía el empresario, nunca se -- permitió que se mejorara a través de él las condiciones de vida de -- los trabajadores.

Una vez reconocida la libertad de coalición y consecuen -- temente la Asociación Profesional, el Contrato Colectivo sustituyó -- al reglamento de trabajo, viniendo a cambiar de manera radical la -- vida de los trabajadores.

Abundando en lo expuesto, agregamos que con el adve -- nimiento del Contrato Colectivo, se redimió al trabajador en el me -- joramiento de las condiciones de prestación de los servicios, reci -- biendo un trato más humano, realizándose el principio de la igual -- dad de la aplicación de la ley para todos los que intervienen en el -- trabajo, así mismo se equilibraron las fuerzas ente el capital y el

trabajador.

DENOMINACION.

1

Cita Mario de la Cueva, que al surgir la Figura Jurídica que venimos estudiando; «Se le llamó Contrato Colectivo, debido a que apareció en el Siglo XIX en el que la doctrina del Derecho Civil, reconocía únicamente como Fuente del Derecho a la Ley y al Contrato, y como se veía que había un acuerdo entre un grupo de trabajadores y un patrón, que producía efectos jurídicos, se pensó que lógicamente era un contrato, lo de colectivo se debió a que una de las partes de ese contrato la formaba una colectividad».

2

Otro Autor como Gallart y Foch sugiere el nombre de convenciones colectivas de condiciones de trabajo. García Oviedo lo denomina pacto colectivo de trabajo, Juan D. Pozzo disiente y lo nombra Convenios Colectivos del Trabajo o Convención Colectiva de Trabajo. Esta denominación la usa Ernesto Krotoschin, pero el mencionado D. Pozzo reconoce que la connotación de Contratos Colectivos ha sido adoptada por numerosas legislaciones y corrientes doctrinarias.

A nuestra tradición Jurídica no alcanza en forma absoluta la importancia de la discusión sobre la Terminología, ya que -

por naturaleza y arraigo que tiene en las latitudes nacionales, es conveniente aceptar plenamente la designación de Contrato Colectivo pues con la legislación mexicana verbigracia en el Art. 4^o de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tanto como la Nueva Ley del 10.- de mayo de este año, en su Art. 386, ambas lo denominan de esa manera.

- ESPECIES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Al conocerse la práctica del Contrato Colectivo en las Empresas, se notó que adolecía de localismo ya que solo estaban sujetos a él los obreros de determinadas Empresas, es decir, los problemas de cada obrero en una fábrica era el mismo en todas las fábricas de determinada industria, mejor dicho, de los trabajadores del mismo ramo. Nació entonces la idea de Contrato Ley ó Contrato Colectivo Obligatorio, que debería de regir en una industria para todas las empresas que vivieran en una misma región económica o geográfica. Surgía una nueva transformación del Derecho del Trabajo.-- Es así que hoy se distinguen dos figuras diversas: El Contrato Colectivo Ordinario, que rige empresas determinadas y el Contrato Ley ó Contrato Obligatorio que rige para todas las Empresas en una rama determinada de la industria, bien en todo el País, bien en una Región económica o geográfica.

En los capítulos siguientes llamaremos Contrato Colectivo de Trabajo al Contrato Colectivo Ordinario y usaremos el nombre de Contrato Ley para la figura del Contrato Obligatorio.

TRASCENDENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Los Contratos Colectivos se proyectan de manera Sociológica, Jurídica y Económica.- Cada uno de estos órdenes persiguen fines propios, pero la conclusión de todos ellos desembocan en uno solo: el engrandecimiento del hombre en la sociedad y de la Patria.

Para terminar este capítulo haremos una breve exposición de cada uno de estos fines que revisten singular importancia.

En el orden Sociológico.- Ya hemos anotado en las páginas anteriores que el esfuerzo del trabajador como individuo o de unidad era estéril, contra la pluralidad de los patronos que les -- asistía la fuerza del capital y la indiferencia del Estado. La bata lla que se libraba era en un plano distinto y terriblemente desi-- gual, se agudizaban las inquietudes naturales de los obreros, alte-- rando el orden normal de las relaciones de los sistemas producti-- vos. Naturalmente la masa obrera tomó conciencia de su fuerza mayo-- ritaria y de aquí para provocar la nivelación necesaria, solo media ba el paso de la revolución, que así fue dada con violencia en algu--

nas naciones se le debe culpar a los patrones que se aferraban a sus privilegios de contratación, ignorando que el Contrato Colectivo de trabajo trae consigo ventajas tanto para los trabajadores como para los empresarios. Estas afirmaciones son evidentes pues se nota el mejoramiento en la actualidad que tienen ambas partes. Para los obreros con el Contrato Colectivo se logra entre otros mejoramientos, el principio de igualdad en sus condiciones de trabajo, - dicho principio se enuncia en la Ley Constitucional Mexicana didiendo " A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad " ; este principio debe extenderse para las condiciones en que se desempeña el trabajo.

Los empresarios recibieron ventajas cuando se implantó el Contrato Colectivo, tales como la paz en sus empresas. El Contrato Colectivo de trabajo se celebra para un período de tiempo en uno o más años y durante esos años no debe surgir conflictos.

Esto quiere decir que lográndose una fórmula feliz - de trabajo, capital y producción, se obtiene también un progreso económico que impulse el desarrollo social.

En el Aspecto Jurídico.- El Contrato Colectivo está en el presupuesto procesal de igualdad de las partes, evitando con ello que el económicamente fuerte, obtenga aprovechamientos indebidos de quienes por carecer de una solvencia económica no tendrían -

posibilidades de discutir sus condiciones de trabajo. En este orden la Institución democratiza al derecho, concurre a la elevación técnica del mismo y permite estabilizar la paz social. Así mismo supera en el tiempo las posibilidades de la ley que por su naturaleza - forma, tiene ciertas rigideces, en tanto que el Contrato Colectivo por su mayor agilidad se adapta con mas facilidad a las realidades sociales, jurídicas y económicas del mismo.

En el Orden Económico.- Es innegable el desarrollo económico en el mundo, el cual trae consigo muchísimas fuentes de trabajo, por lo tanto entre más abundante sea la actividad laboral en todos los órdenes, mayor es el requerimiento, de una figura jurídica como el Contrato Colectivo, que asegure la concordia entre las relaciones obreros patronales.

En fin creo firmamente que el Contrato Colectivo de trabajo constituye un instrumento para la prosperidad material, superación moral, contribuyendo así en cada día que se haga uso de él, para el engrandecimiento del País.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO I.

- 1.- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II.-Pag. 461. Novena Edición 1969.
- 2.- Derecho Español del Trabajo.- Gallart y Folch. Edición Labor. - Pág. 145.
- 3.- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 467.

CAPITULO II.

BREVE HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO.

- I.- PRIMEROS ANTECEDENTES.
- II.- ORIGEN Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO.
- III.- NACIMIENTO DEL CONTRATO EN MEXICO.
- IV.- EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS.

CAPITULO II.

PRIMEROS ANTECEDENTES.

En la edad media, se descubrió una Institución semejante al Contrato Colectivo llamada pacto. Nacieron entre la corporación y las asociaciones de compañeros, ya que el Estado protegía a las primeras y no trataba de intervenir cuando se fijaban las condiciones de trabajo.

Philipp Lotma dice que: « El Autor Alemán Stahl señala en los años 1361 y 1362, así como para 1363 se celebraron unos pactos por la iniciativa de lucha de los tejedores de Spayer. También los tejedores Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de -- Tor ».

Los pactos mencionados a lo mismo que los Contratos Colectivos eran consecuencias del esfuerzo de hombres asociados por procurarse una vida decorosa y digna. Tenían características como las siguientes: siempre surgían para terminar los conflictos y eran convenidos para ellos y sus descendientes. Sus cláusulas marcan, el antecedente de las cláusulas de exclusión actuales de nuestros contratos, ya que se pactaba, que solo se utilizaría a los miembros de asociaciones de compañero en los talleres de los maestros: se convenía el salario y se obtenía descanso para el lunes.

En ciertos Países de Europa, han sido difícil encontrar huellas de algún antecedente del Contrato Colectivo, otros finalmente prohibieron la Asociación Profesional, por lo tanto se presume la imposibilidad de que se crearan.

ORIGEN Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO.

Ya anotamos en párrafos precedentes, que algunos Países de Europa en sus leyes prohibían la coalición de los obreros. - Por lo tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, no podía nacer hasta que no fuese lícita la Asociación Profesional. Esto hizo retrasar - la aparición del Contrato Colectivo, ya que dicha figura jurídica - nació hasta la segunda mitad del Siglo XIX, cuyo primer indicio se encuentra en Inglaterra en el año de 1862 con los obreros tejedores de lana de dicha nación.

La iniciativa y a veces la inexistencia del Contrato Individual hizo posible, el surgimiento del Contrato Colectivo pues como ya hemos apuntado, el empresario hacía dicho contrato a su voluntad y arbitrio, el Estado por otro lado permanecía quieto y cuando actuaba era para otorgar su fuerza y protección al empresario, - existía un reglamento de las condiciones de trabajo, pero que no - llenaba los requisitos que solicitaban la masa obrera, estas causas y otras más fueron las que finalmente hicieron posible la aparición de nuestra figura jurídica comentada.

La evolución del Contrato Colectivo tiene varios aspectos: como acertadamente lo señala el respetado maestro Mario de la Cueva. El primero.- Que se encuadra en la etapa de la prohibición. El segundo.- Se refiere a su tolerancia, que es cuando se acepta la coalición y la Asociación Profesional. El tercero.- Que constituye su explicación por el derecho civil, para poder de esta manera ser entendida la figura por esa rama del derecho.- El cuarto Su reconocimiento en las Leyes Civiles.- El quinto.- Su reglamentación en Leyes especiales. y Sexto.- Su elevación a Garantía Constitucional.

Al querer presentar la historia del Contrato Colectivo no quisimos ahondar en las largas doctrinas que hicieron los civilistas porque consideramos que eso sería un estudio especial, por eso de aquí en adelante, nos limitaremos a sus antecedentes y fundamentos legales en nuestro País.

NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

El Contrato Colectivo en México, fué siempre una figura jurídica lícita, después de la Independencia, porque en épocas anteriores en el régimen de la Nueva España, no se encuentra indicio y es porque no existían las Asociaciones de compañeros. Por eso en México se debe comenzar su estudio en el Siglo XIX, ya que ahí -

encontramos un dato que señala el historiador Valades, la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo de enero de 1875 - de los mineros de Pachuca, estos datos parecen informales y por lo tanto no se pueden tomar en serio.

Una de las primeras industrias que se practicaba a principio del Siglo en México, era la de hilados y tejidos y ahí se dió el reglamento de trabajo, el más significado, por la situación que provocó, fué el reglamento para las fábricas de tejidos de algodón de Puebla, de 30 de Noviembre de 1906.

De ahí salió el laudo del General Diaz, del año de 1907 el cual el multicitado maestro De La Cueva encuentra un antecedente lejano de la Convención Colectiva de trabajo y tarifas para las fábricas de hilados y tejidos de 1905/1907.

En el año de 1910, se firmó la tarifa mínima uniforme para la Industria Textil, en la que se vé un segundo antecedente de la Convención Textil, la cual por su especie se le señala como un Contrato Ley.

Pocos son los antecedentes que se encuentran de nuestro tema en las legislaciones del Período anterior a nuestra Constitución de 1917. Sin embargo es importante anotar que en el Art. 90. de la Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915 se imponía una multa al patrono que se negara a tratar con las Asociaciones Profe-

sionales obreras, base legal que tuvieron los sindicatos, para que de ahí en adelante se pudiera exigir la firma de los Contratos Colectivos. También en la legislación de Yucatán dictada por Salvador Alvarado se habló expresamente de los convenios Industriales.

Por encargo de Don Venustiano Carranza se concluyó el proyecto Zubaran, para una legislación de trabajo; el Capítulo VI se refería al contrato Colectivo de trabajo. El Estado de Coahuila en su legislación reprodujo el proyecto Zubaran.

Los constituyentes en el Art. 123 no hicieron referencia expresa al Contrato Colectivo de trabajo; se ha pensado que fue a propósito porque se le consideraba, como uno de tantos más de los Contratos de Trabajo.

A pesar de todo se encuentra reconocido tácitamente tanto en el párrafo introducido, el que se puede interpretar desde el punto de vista, de que abarca el Contrato Individual como el Colectivo. También se puede derivar su fundamento constitucional de las fracciones VII, XVI y XVIII del Art. 123. En las fracciones mencionadas notamos los principios y derechos, para decir que en nuestra Constitución si hay aceptación tácita para este Contrato, así por ejemplo, la primera de las citadas fracciones consagra el principio de la igualdad de salarios, la fracción XVI, nos habla de asociaciones profesionales para la defensa de los intereses comunes --

tanto de los trabajadores como de los empresarios, y la fracción -- XVIII dá el matís del derecho constitucional a la huelga, visto lo anteriormente enunciado, nos damos cuenta que los constituyentes de Querétaro no olvidaron, el Contrato Colectivo de Trabajo. Pues el principio de igualdad de salarios como los derechos de Asociación y de huelga, se traduce en el pacto de los tantas veces mencionados Contratos Colectivos. La uniformidad de salarios en una Empresa, -- tiene lugar casi exclusivamente debido a la celebración de los Contratos Colectivos, por ser esta la única forma de fijar reglas generales, que han de regir de manera obligatoria los Contratos Individuales que con posterioridad se pactan.

Los derechos de Asociación y de huelga fundamentan -- constitucionalmente el Contrato Colectivo; por cuanto que la Asociación Profesional tiene como función principal buscar mejores condiciones de trabajo. Función que alcanza, precisamente, la elaboración de Contrato Colectivo. Las huelgas casi siempre concluyen con el pacto de un Contrato Colectivo que armonice y mantenga, que es lo importante, las relaciones entre los factores de la producción.

El Contrato Colectivo, era una Figura Jurídica variable en las legislaciones de los Estados, pues ni la legislación extranjera ni la mexicana habían logrado configurarlo perfectamente, -- pues la que no tenía deficiencia en su definición se le hallaba en-

el concepto.

EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS.

Toca en este Estudio apuntar los antecedentes del Con-
trato Colectivo de Trabajo, antes de la expedición de la Ley Fede--
ral de Trabajo de 1931, ya que desde luego no es nuestra intención--
realizar un anotamiento histórico profundo, pero sí señalar objeti--
vamente la más importantes tendencias a la configuración exacta de--
la Institución que nos ocupa.

Primeramente en Jalisco, encontramos que tanto la Ley
de Manuel M. Dieguez de 1914, como la del 7 de Octubre del mismo --
año, de Manuel Aguila Verlanga, son escasas de material, y por lo --
tanto no nos pueden aportar algo sobre el tema que desarrollamos,--
por cuanto no contenían disposiciones alusivas a la Asociación Pro--
fesional ni al Contrato Colectivo de Trabajo.

La situación cambia en este Estado, después de la Pro--
mulgación de nuestra Constitución de 1917, porque encontramos en el
Art. 111 de la Ley del Trabajo de 3 de Agosto de 1933, que ya consi--
deraban al Contrato Colectivo, definiéndolo: " La Convención cele--
brada por los Sindicatos o Confederación de obreros con un patrono,
con un Sindicato una Confederación de patronos, a fin de someterlos

a las mismas reglas y responsabilidades de los Contratos Individuales de Trabajo».

De la observación de esta definición notamos que confundió el Contrato Colectivo con los Contratos Individuales, observación que se desprende de la simple lectura de las últimas palabras de la definición: « A fin de someterlos a las mismas reglas y responsabilidades de los Contratos Individuales de Trabajo». Confusión que hay que ver con cierta vengolencia por tratarse de las primeras legislaciones que contienen esta Institución.

Veracruz es quizá, uno de los Estados que más se adelantó a legislar en materia de trabajo, pues como ya notabamos anteriormente que la Ley de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915, aunque expresamente no consideraba el Contrato Colectivo, se podía interpretar de su Art. Tercero y Noveno que sí podían celebrarse los Contratos, interpretación de la cual los Sindicatos Veracruzanos derivaron la facultad para pactarlos. En su Art. Tercero encontramos una definición de Sindicato que por sí sola, entendemos que nos dá la razón de lo expresado. Dice así: « Se denomina Sindicato de una Asociación Profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su cargo, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos indivi-

duales, en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los bienes que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

Para mayor apuntamiento el Art. Noveno decía que: "El patrono que se negara a tratar con un Sindicato pagaría una multa de 50 a 200 pesos y el doble en caso que reincidiera."

El Contrato Colectivo de Trabajo en Veracruz, encuentra su consagración definitiva en la Ley de 14 de Enero de 1918 del General Cándido Aguilar en cuyo Art. 21 se le define como el que se celebra entre una persona, empresa o Entidad Jurídica y una Agrupación de Trabajadores legalmente reconocida.

Este concepto anterior es, por decirlo así, algo vago pero constituye un adelanto en la legislación positiva de nuestro País en la confirmación de una definición de esa Institución que tan admirablemente se encausado en las ideas y costumbres del Pueblo Mexicano. Hemos notado, en este concepto, algunos de los elementos-constitutivos que el Contrato Colectivo tiene en las definiciones que posteriormente han elaborado, y que sino constituyen las más adecuadas, son las más exactas.

Chiapas y Campeche, en sus respectivas leyes nos dan definiciones del Contrato Colectivo de las mejores hasta aquí estudiadas, la de Chiapas, en la Ley de Trabajo de 11 de mayo de 1918 -

a través de su Art. 176 se apreciaba así : « Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, se designan las convenciones celebradas por los Sindicatos de Obreros, con un patrono o Sindicato de Patronos o con una Confederación de Sindicato de Patronos a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades -- los Contratos Individuales de Trabajo ».

Textualmente en Campeche, encontramos una definición excelente, dice: « El Convenio Industrial es toda convención que celebran los representantes de Sindicato o de cualquiera agrupación de obreros con un patrono, con un Sindicato o con cualquier otra agrupación o Asociación de patronos con el objeto de establecer ciertas condiciones o que deberán fundarse los Contratos Individuales de Trabajo que pertenezcan a esos Sindicatos, agrupaciones o Asociaciones que tengan relación con ella » .

Como hemos dicho, en Yucatán encontramos Leyes elaboradas por el General Salvador Alvarado, pero también otras por Carrillo Puerto y Alvaro Torres Díaz.

Carrillo Puerto en su Ley del Trabajo de 9 de Octubre de 1918 siguió la misma Terminología y la misma reglamentación de los convenios industriales consagrados en la Ley de Alvarado.

La Ley de Alvaro Torres Díaz, de 16 de Septiembre de 1906, hizo algunas reformas de importancia, tales como la subordina

ción de la personalidad Jurídica de las Asociaciones de Trabajadores a un Partido Político.

En el desarrollo histórico que elaboramos en párrafos precedentes si dedicamos tan pocos renglones a cada una de las Leyes de diferentes Estados, fué porque algunas de ellas casi no tuvieron vigencias ni importancia Jurídica, pero que sí intervienen en cuanto a la ayuda que nos prestan para destacar a través del transcurso de nuestra matizada historia, aquellos elementos que a pesar de los años, han trascendido hasta nuestra actualidad.

En el Distrito y Territorios Federales existieron algunos proyectos de leyes de trabajo importantes, tales como el proyecto de ley de trabajo de 1919, el de 1925, el proyecto de Portes Gil y el de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

En el proyecto de 1919, se encuentra una reglamentación especial sobre el Contrato Colectivo, lo que no aconteció con el de 1925, en el que solo se hace referencia a dicho Contrato en el Art. Octavo, al expresar que los Contratos celebrados en una empresa en la que prestan sus servicios más de 5 trabajadores y cuya duración sea mayor de seis días, serán Colectivos.

Después de estos proyectos nos encontramos frente al que es el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 me refiero al del señor Licenciado Emilio Portes Gil, en aquel en-

tonces Presidente de la República.

En este proyecto se consideran cuatro Contratos de Trabajo: El Contrato Individual, el Contrato de Equipo, el Contrato Colectivo Ordinario y el Contrato Ley.

El proyecto Portes Gil, define el Contrato Colectivo como: « El convenio que se celebra entre uno ó varios patronos o -- uno ó varios Sindicatos Patronales y uno ó varios Sindicatos de Trabajadores en el que se establece las condiciones o base, conforme -- a las cuales debe celebrarse los Contratos Individuales de Trabajo»

El Contrato Colectivo de Trabajo, debe celebrarse se gún lo determinaron en el Art. 75 por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por la duración de una empresa y obra determinada, agregando el artículo siguiente, el Contrato Colectivo cualquiera que sea la forma que se adopte, es revisable cada 3 años a petición de cual- quiera de las partes que hubieran intervenido en su elaboración.

Todo Sindicato de trabajadores o de patrono o todo - patrono no agrupado, que no sea parte en el Contrato Colectivo, pue de adherirse a él posteriormente siempre que se adhiera su co-con- tratante, como según resa el Art. 79 del proyecto que estoy tratan- do, el 80 indica la facultad que tienen los patronos de des- aligarse del Contrato Colectivo cuando no están de acuerdo con él, con la so ja condición de que así lo exprese dentro del término de los 8 días

siguientes a su celebración.

En caso de disolución del Sindicato de los Trabajadores parte en un Contrato Colectivo, dice el Art. 81, los agremiados en él, continuaran prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el Contrato.

En otro de sus artículos, en el 83, establecía: «Los Sindicatos partes en un Contrato Colectivo, pueden ejercitar acción de daños y perjuicios en su propio nombre, por falta de cumplimiento del contrato:

- 1o.- En contra de otros Sindicatos partes en el Contrato.
- 2o.- En contra de miembros de esos Sindicatos partes en el Contrato.
- 3o.- En contra de sus propios miembros.- y
- 4o.- En contra de cualquier otra persona obligada en el Contrato».

Durante el gobierno del Ingeniero Ortiz Rubio, se elaboró también un proyecto, el de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

El concepto que se encuentra del Contrato Colectivo en este proyecto, es el mismo de la Ley Federal de 1931. Cabe hacer la observación de que el proyecto formulado por la Secretaría de In

industria, tiene función de coincidencia con el de Portes Gil, pero también es verdad que difieren en aspectos importantes. Ambos consideraron dentro de su articulado al Contrato Colectivo Ordinario y al Contrato Colectivo Obligatorio, difiriendo en que el proyecto -- Portes Gil decía: que el Contrato Colectivo había de aplicarse exclusivamente a los trabajadores miembros del sindicato que los pactó; mientras que por su lado el de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en una parte de su exposición de motivo dijo: "Las ventajas del Contrato Colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque al Sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio sino representando el interés colectivo de toda la profesión, de otra manera no podía negarse a la minoría de celebrar un Contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El Contrato perdería su carácter de Colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: uniformar las condiciones de trabajo en una empresa, primero y después en una región . .

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO II.

- 1.- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 469.
- 2.- Mario de la Cueva.- Pág. 475.
- 3.- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 471.

CAPITULO III.

ANALISIS DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

I.- DOCTRINA EXTRANJERA.

II.- DOCTRINA MEXICANA.

III.- ANALISIS COMPARATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 CON LA DE 1931.

IV.- INDICE CORRELATIVO ENTRE EL ARTICULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 CON LA NUEVA LEY.

V.- INDICE CORRELATIVO ENTRE EL ARTICULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA LEY DE 1931.

CAPITULO III.

El alcance del Contrato Colectivo está en su contenido, este es la materia misma de la Institución. Formada este por la serie de cláusulas que contiene o debe contener y cuya finalidad es regular la situación económica social, objeto de la Institución.

Un concepto más definido sobre el Contenido del Contrato Colectivo, lo tendremos si intentáramos un breve recorrido -- por la doctrina Extranjera, en la doctrina Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

DOCTRINA EXTRANJERA.

1a.- En la Doctrina Extranjera.- En los Países en que está reglamentado el Contrato Colectivo, Alemania y Francia son los que contribuyeron con mejor acierto a la elaboración del problema mencionado.

Philipp Lotmar hizo una clara clasificación del Contrato Colectivo, que fué decisiva para el pensamiento Alemán. Sostiene en su estudio que el Contrato Colectivo se integra con tres grupos de disposiciones: a) Las disposiciones transitorias que son ciertas cláusulas que se conviene en ocasión de un Contrato Colecti

vo. Señalando en ellas lo relativo a la terminación de una huelga ó un paro o la reanudación del trabajo, la readmisión de trabajadores despedidos, etc.; b) Las disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo considerado en sí mismo. Estas se refieren a - la vida e imperio del Contrato Colectivo; en primer plano, las que señalan el principio, duración y fin del Contrato Colectivo; en segundo, las reglas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo; en tercer término, las que prevén la integración de organismos y ayudan a resolver las diferencias y conflictos que surgan entre las partes; y finalmente, las normas que fijan sanciones para las partes que violen el Contrato Colectivo; c) Las normas sobre las condiciones generales de trabajo. Estas se refieren a las normas para las condiciones y la prestación de los servicios.

De las mencionadas clasificaciones, al primer grupo - lo clasifica de ocasional y accidental, que no son esencia del Contrato y se pueden omitir. Los otros dos grupos son la razón de ser del Contrato Colectivo, sus intenciones se pueden variar pero no - podía faltar en lo absoluto, porque entonces se vería lesionado el Contrato Colectivo, y no existiría, si faltara el tercero de los - grupos. Es importante señalar que los grupos dos y tres deben distinguirse, pues el segundo es la cabina protectora, y el tercero es el núcleo.

1

Siguiendo la exposición del maestro Mario de la Cueva diremos que la doctrina Francesa recogió la doctrina de Lotmar; — pues Barthélemy Reynaud, expresó:

«No me parece posible, dada la variedad de condiciones económicas, considerar un modelo tipo de Contrato Colectivo de Trabajo, tal como lo hizo la Sociedad Alemana de reforma social. Es más conforme a la técnica Francesa, examinar la validez de las principales cláusulas en uso en nuestro derecho. Entonces se puede, siguiendo a Jay, clasificar las cláusulas en dos series: a) Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo cuyas serie se — puede denominar en núcleo; b) Las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del Contrato Colectivo, serie que, por su parte recibe — la denominación de envoltura protectora ».

Aludiendo las ideas antes expuestas Paul Pic clasificó el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en tres partes: - a) El núcleo, que son las cláusulas que se refieren a la modalidad de los Contratos Individuales o de equipo ó que deben sujetarse las partes ligadas en la convención; b) La envoltura protectora que contiene las cláusulas relativas a la prohibición de derogar el Contrato Colectivo, las de adhesión eventual de terceros, las que fijan — los derechos sindicales, las que mencionan las huelgas y las cláusulas sobre arbitrajes o compromisos; c) Y las que indican los Artículos

los relativos a la aplicación y duración del Contrato Colectivo.

Los estudiosos alemanes Kaskel y Hueck-nipperdey, señalados por el maestro Mario de la Cueva clasifican al Contrato Colectivo y señalan que su contenido consta de tres partes: a) La envoltura que fija las reglas sobre la forma, duración terminación y revisión; b) La parte normativa que son las destinadas a regir los Contratos de Trabajo; c) Y, el elemento obligatorio que constituye las obligaciones de cada una de las partes.

Encuentran los autores señalados en el párrafo anterior un cuarto elemento, de tipo accidental y ocasional que pueden aceptar el nombre de transitorias.

También la Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra, hace su aportación al tema y señala que el Contenido del Contrato Colectivo se compone de dos elementos: «A) Una reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes en la Convención Colectiva, ya sean sindicatos profesionales, comités paritarios, organizaciones corporativas o grupos de trabajadores partes en la instancia de conciliación, « B) Y una reglamentación de las condiciones de trabajo en favor de las personas representantes por la parte de la Convención Colectiva.

Señalan por otro lado las razones de estos elementos:

« Ahora bien la reglamentación de las relaciones de -

las partes en la Convención Colectiva, no es un fin en sí, sino un método para las condiciones de trabajo sirve de armadura a la regla mentación de las condiciones de trabajo, capítulo este que es la -- verdadera razón de existencia de la Convención Colectiva .

DOCTRINA MEXICANA.

4 ca .-- En la Doctrina Mexicana.- El maestro Jesús Castorena, señalando el contenido del Contrato Colectivo, dice que los Contratos aún los más complicados tienen por regla general un objeto simple, pero que el Contrato Colectivo regula tal cantidad de ma terias que resulta sumamente difícil establecer cuales son sustan-- ciales y cuales no.

Por otra parte señalan que inicialmente el Contrato - Colectivo, daba la idea de que solamente se establecía en el la de-- terminación de las condiciones de trabajo de un conglomerado de tra bajadores más o menos grande. Acepta la importancia de estas cláu sulas, pero apunta que hay otra serie de cláusulas que se han ido con sagrando y que las clasifica de las siguientes maneras: A) Las cláu sulas que reproducen ventajas legales, que la mayor parte de las ve ces no son aquellas que señalan la Ley, sino que entrañan una regu lación especial, que presupone mejoras para los trabajadores; B).-

Las cláusulas que sancionan condiciones de trabajo profesional: - - estas cláusulas tienen origen en la imposibilidad de la Ley para - agotar todas las condiciones de trabajo de todas las actividades Industriales del País, que, el Contrato Colectivo con un objeto más - restringido recoge frecuentemente las condiciones peculiares alcan- zados en la profesión o profesiones de los miembros del sindicato - que contratan; 0) Cláusulas que sancionan las condiciones consuetu- dinarias; en ciertas regiones del País, los trabajadores radicados- en ellas disfrutaban de ventajas, acreditadas por virtud de la costum- bre los Contratos Colectivos recogen sus ventajas y las incluyen -- dentro de sus especificaciones; y por último otras condiciones que-- señalan el deseo constante de mejoramiento por las conquistas logra- das día a día de trabajadores nacionales .

El maestro Castorena, finaliza diciendo que el Contra- to Colectivo de Trabajo tiende a agotar las condiciones de trabajo- existentes y a crear condiciones nuevas.

5

El distinguido maestro Rodolfo Cepeda Villareal, al - estudiar el tema del Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en- cuentra dos tipos de cláusulas: a) Cláusulas esenciales; b) Cláusu- las accidentales o secundarias. Señalando que: « En la doctrina sim- plemente se distingue el contenido esencial de aquel que no es esen- cial sino accidental; en la inteligencia de que se consideran for--

mando parte del contenido esencial del Contrato Colectivo, aquellas cláusulas con las que deben conformarse en forma imperativa, los -- Contratos Individuales de Trabajo, como por ejemplo: los horarios, - vacaciones, trabajos extraordinarios, salarios que corresponden a - cada jerarquía, objeto de remuneración, disciplinas, duración y re- solución del contrato, ya que estas cláusulas son indispensablemen- te necesarias para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo; y en algunas ocasiones se involucra dentro de la esencia misma del Contrato Colectivo a las cláusulas que se refieren al momento que - comienza a surtir sus efectos o entra en vigor, así como la exten- sión territorial donde surte sus efectos o tiene aplicación el Con- trato Colectivo de Trabajo, ya que estas cláusulas en algunas legis- laciones son necesaria para la validez del Contrato Colectivo de -- Trabajo s.

En párrafos siguientes abundando el tema señala:

• En cuanto al contenido que no es esencial sino acci- dental son numerosas las cláusulas que lo constituyen, y de las cua- les Rundstein distingue tres categorías a saber: la primera consti- tuida por disposiciones que no pueden ser consideradas dentro de -- las que reglamentan la celebración de los Contratos Individuales de Trabajo, puesto que se refieren exclusivamente al método colectivo, entre las cuales pueden citarse como ejemplo, la fundación de Insti

tuto de previsión , asistencia, instrucción profesional, colocación etc; etc; la segunda está constituida por disposiciones transitorias que por lo regular se estipulan en el momento en que se celebra el Contrato Colectivo de Trabajo, como por ejemplo aquellas que estipulan la aplicación retroactiva del Contrato Colectivo o sea -- que entra en vigor en una fecha anterior a quella en que se celebró por último la tercera, está constituida por disposiciones que se refieren exclusivamente al Contrato Colectivo entre las cuales pueden citarse como ejemplo, aquellas que establecen un procedimiento para resolver controversias que surjan sobre interpretación y aplicación de una norma del contrato, o bien aquellas que se establezca determinadas sanciones; aquellas que se refieren a la duración del Contrato Colectivo, y aquellas que se refieren a la tutela o protección de dicho Contrato contra posibles violaciones, etc; etc..

Uno de los autores mexicanos que con mayor claridad - analiza el Contenido del Contrato Colectivo, es el maestro Mario de la Cueva, Siguiendo el mismo planteamiento del problema por Kaskel- y Hueck-nipperdey, afirma que pueden servir para usarse en el derecho mexicano.

En consecuencia señala que el Contrato Colectivo de Trabajo se divide en la siguientes partes: a) La envoltura; b) El elemento obligatorio; c) El elemento normativo; d) Y las cláusulas-

eventuales, ocasionales y accesorias.

Lo mismo que los maestros alemanes, afirma que los tres primeros elementos del Contrato Colectivo son los que integran la Institución, ya que el cuarto, constituye acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, y que en realidad, no forman parte de él.

Analizando cada uno de los elementos, señala que la envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la Institución y lo descompone en dos partes, normas sobre la vida y normas sobre el imperio del Contrato Colectivo, las primeras marcan el principio, duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo. Las segundas señalan el campo de acción del Contrato Colectivo, o sea la empresa o empresas que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el Contrato Colectivo se celebre por un sindicato gremial.

Las dos partes mencionadas las incluye en la envoltura del Contrato Colectivo, como parte externa de la Institución.

Al estudiar el elemento obligatorio dice que está formado por las normas que aseguren el elemento normativo, las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebran el Contrato. El elemento obligatorio, si- gue señalando el maestro de la Cueva por tanto, se desenvuelve-

en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la Asociación Profesional obrera frente al empresario y de este ante aquella. Comprende tales normas las que prevén la formación de condiciones necesarias de conciliación y arbitraje o fijan las sanciones para la que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical. Las cláusulas de segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del Contrato Colectivo en su carácter de personas jurídicas y son estas prestaciones a que se puede obligar al patrono, como la oferta de un local para que sesione el sindicato, etc.

El elemento normativo comprenden dos series de cláusulas que pueden denominarse, respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios, condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las dos series persiguen mejores condiciones de trabajo distintas: estas pueden pasar a formar parte del contenido de los Contratos Individuales de Trabajo, como las normas que fijan las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador. La segunda serie forma las —

obligaciones que contrae el empresario para la comunidad del trabajador; ejemplo: los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos y departamentos sanitarios, centros recreativos; etc. etc.

Finalmente anota, la envoltura ha de existir en todo Contrato Colectivo y que de no ser así se aplicarán las normas legales.

Refiriendose al elemento obligatorio, dice que es esencial en el Contrato Colectivo, pero que también es verdad que no necesita existir en toda su extensión. Pues de los dos grados que se desenvuelve las normas que tratan de asegurar su efectividad no pueden faltar y si bien es posible que de no existir cláusula alguna sobre el particular, la ley supliría la deficiencia en que incurrieron las partes, de tal manera que si el empresario celebra un Contrato de Trabajo en condiciones diversas a lo convenido, podría la profesión profesional obrera ejercitar las acciones respectivas en cumplimiento en pagos y daños y perjuicios. De la segunda serie dice que puede estar reducida al mínimo.

Para terminar señala la esencialidad del elemento Normativo, núcleo, establece una distinción, la que denomina condiciones normales de prestación de servicios y condiciones colectiva para la prestación de los servicios, diciendo que esta última podría-

estar reducida a un mínimo o faltar.

7

El jurista mexicano Baltasar Cavazos Flores, al estudiar el contenido del Contrato Colectivo se apega a la teoría aceptada por los autores tratados, y apunta que se encuentra formado -- por cláusulas que integran tres partes fundamentales distintas, a -- saber: lo.- " a " La envoltura, que contiene las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, modificación, revisión ó determinación. b).- El elemento normativo, que constituye la esencia del contrato y que está compuesto por todas las condiciones generales de -- trabajo que reúnen los Contratos Individuales o por las cláusulas -- referentes al monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad de este y estipulaciones voluntarias, y c).- El elemento -- obligatorio " al que llama compulsorio ya que la denominación de -- obligatorio puede fácilmente conducir a suponer que los demás ele -- mentos del Contrato no son obligatorios, a pesar que todas las clausulas que lo integran, sean de la envoltura o del elemento normati -- vo son de suyo obligatorias para las partes que lo han celebrado -- " que tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo y que se encuentra forma -- do por las cláusulas de exclusión de ingreso, de separación ".

ANALISIS COMPARATIVOS DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1970 CON LA DE 1931.

III.- Después de haber hecho un análisis sobre el Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo por autores extranjeros y-mexicanos, estamos en mejores condiciones de intentar un estudio --comparativo relativo a el, entre la Ley de Trabajo derogada, y la --que entró en vigor el primero de mayo de 1970. Comenzaré por decir--que el Contrato Colectivo está formado en nuestra legislación por --cláusulas que integran tres elementos: El primero.- La envoltura en la que se encuentran cláusulas que constituyen el aspecto externo --del Contrato y su forma de vida, en consecuencia su nacimiento, du--ración, revisión y terminación. El segundo.- El elemento nominado --normativo, lo integran cláusulas que son esencia del Contrato, por--que señalan las condiciones que regulan los Contratos Individuales, además de las referentes al monto de los salarios, horas de trabajo y estipulaciones voluntarias; y el último elemento llamado obligato--rio que tiene por objeto velar por la aplicación efectiva de las --cláusulas del elemento normativo, y que lo constituyen las clausu--las de exclusión de ingreso y de separación.

1º .- La envoltura.- El elemento envoltura además de--su importancia doctrinal, es de gran interés desde el punto de vis-

ta práctico, pues dá a conocer como surge a la vida jurídica el Contrato Colectivo de Trabajo. La definición de nuestra figura jurídica nos permite afirmar lo anterior, se encuentra en la Ley Federal⁸ del Trabajo de 1970, reglamentada en el Art. 386 (art. 40 L.D.)

«Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de -- trabajadores y uno ó varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de -- establecer las condiciones según las cuales -- debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos ».

Esta definición tiene el mismo contenido sustancial -- de la Ley derogada, y se desprende de ella, que el único titular de los Contratos Colectivos de Trabajo es el sindicato de trabajadores ya que ni un trabajador ni mil trabajadores considerados individualmente, pueden exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, -- si no se encuentran sindicalizados , pues para que a un patrón se -- le pueda obligar a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, -- de -- acuerdo con nuestra legislación en vigor -- se requiere que, cuando menos tenga a dos trabajadores que pertenezcan al sindicato que solicita la titularidad del contrato. Ya que la ley lo establece en -- el Art. 387 (Art. 43 L.D.) diciendo:

«El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de cele---brar con este, cuando lo solicite, un Contra-Colectivo ».

El precepto comentado deja ver claramente el criterio proteccionista al trabajador de nuestra legislación ya que en el se impone a los patronos celebrar el Contrato de Trabajo aún contra su voluntad, es decir en las relaciones laborales no existe la autonomía de la voluntad.

En el segundo párrafo del artículo citado, que a la letra dice:

« Si el Patrono se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignada en el Art. 450 (Art. 60, Fracción II L.D.):

Otorga pues de esta manera otra vía de imponer a los patronos la obligación de celebrar dicho contrato, solo se requiere que el sindicato emplazante, cubra además de los requisitos de fondo y de forma previstos en la ley, el requisito de mayoría, pues en caso de que no exista la mitad más uno de los trabajadores que estén por el contrato, la huelga deberá ser declarada inexistente y, en consecuencia resultaría improcedente la solicitud de firma del Contrato Colectivo.

De todo esto entendemos que un sindicato que trate de procurar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, nuestra ley de ésta manera le otorga dos caminos a seguir:

El de la vía ordinaria, si tiene cuando menos a dos -

trabajadores sindicalizados, o el de huelga, cuando representa a la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa a la que se solicita la firma en el contrato.

a) Formalidades.- Todas las legislaciones sobre el -- Contrato Colectivo de Trabajo en cuanto a las formalidad, exigen la forma escrita, ya que esta es indispensable para llevar al conoci-- miento de los trabajadores el contenido del Contrato Colectivo, por el cual la forma escrita es esencial. Así lo previene el Art. 390 - (Art. 45 L.D.).

„ El Contrato Colectivo de Trabajo debe-- rá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entre-- gándose un ejemplar a cada una de las -- partes y se depositará el otro tanto, a la Junta de Conciliación y Arbitraje o - en la Junta Federal o Local de Concilia-- ción y Arbitraje.
El contrato surtirá efecto desde la fe-- cha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta .

Observamos que en relación a la Ley derogada, este -- artículo tiene el mismo contenido sustancial, excepto en que supri-- me la intervención de la Autoridad Municipal en el depósito. Tampono hace distinciones ni frente a sindicatos terceros.

También cabe señalar que el Contrato Colectivo no de-- positado surte efecto entre las partes que lo celebraron como sim--

ple pacto o convenio.

b) Duración.- La duración es parte de la envoltura -- del contrato, en el cual se deberá siempre de fijar un plazo mínimo de vigencia, para que en dicho plazo no se modifiquen las estipulaciones pactadas.

La Fracción III del Art. 391 de la Ley del 70 establece que el Contrato Colectivo deberá contener:

« Su duración ó la expresión de ser por tiempo indeterminado o para -- obra determinada (Art. 55 L.D.)

Generalmente los Contratos Colectivos son por tiempo indefinido.

c) Revisión.- La revisión del Contrato Colectivo es de dos clases: voluntaria u obligatoria. La Revisión voluntaria es solicitada en cualquier tiempo y lugar, siempre y cuando las partes estén de acuerdo. La revisión obligatoria es cada dos años, a elección de cualquiera de las partes, siempre y cuando se solicite con sesenta días de anticipación a la fecha de vencimiento del contrato. La solicitud de revisión deberá ajustarse a ciertos requisitos, a saber Art. 398 (Art. 56 L.D) « En la revisión del Contrato Colectivo se observaran las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón cualquiera de las partes podrá solicitar -

su revisión:

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

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

Este artículo tiene el mismo contenido sustancial, en lo relativo a la Ley derogada, y subsiste la falta de técnica contenida en la legislación de 1931, al establecerse un plazo mínimo de sesenta días, para solicitar la revisión del contrato antes de su vencimiento, pero no se dice cual es la anticipación máxima en que se puede pedir su revisión, de conformidad con lo expresado, cualquiera de las partes puede solicitarla al día siguiente de revisado el contrato.

d) Terminación.- El Art. 401 de la Ley laboral establece que el Contrato Colectivo puede terminar por mutuo consentimiento por terminación de la obra y nos remite el Capítulo VIII Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo, donde se señalan las causales no mencionadas en el artículo correlativo. (Art. 57 -

L.D.).

Al respecto no hay ningún problema, pero existen causas extraordinarias que pueden provocar la terminación del Contrato como el caso fortuito o fuerza mayor, el cierre total de la empresa el agotamiento de la materia prima o la incapacidad física o mental del patrono que impide la continuación de la relación de trabajo.

Sobre este particular cabe apuntar que en cuanto a la terminación de las vinculaciones individuales o colectivas, se pueden presentar tres interrogativas:

1º) Es posible que termine al mismo tiempo las relaciones individuales y las relaciones colectivas?

Obviamente la respuesta es afirmativa, en muchos casos se termina simultáneamente: como cierre total de una empresa, de mutuo consentimiento, etc.

2º) Es factible que terminen las condiciones relativas y subsistan las individuales?

La respuesta es afirmativa, pero también se puede dar el caso en que se disuelva el sindicato titular del Contrato Colectivo, si es el único en la empresa no por ello se van a dar por -- terminadas las relaciones individuales ni condiciones de trabajo -- existentes entre trabajadores y empresas. y

3º) Pueden continuar las relaciones colectivas sin-

las relaciones individuales ?

Sobre el particular hay respuestas con criterios diversos, el maestro Mario de la Cueva dice que si el elemento normativo constituye el contenido del Contrato Colectivo y si se piensa que, para que puedan aplicarse las disposiciones del contrato, se hace necesario que existan trabajadores, logicamente deberá concluirse que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, pues considera que, al faltar el elemento normativo y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece también su derecho.

El estimado maestro Trueba Urbina, difiere de la solución anotada, estimando que sí es factible que continuen las relaciones colectivas aún sin las individuales, basándose en el hecho de que el Contrato Colectivo tiene tres elementos: la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio, y que, la finalidad del elemento obligatorio consiste en garantizar el cumplimiento del elemento normativo mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como la de exclusión de ingreso o de separación.

En estas condiciones, al quedar las vacantes por la terminación de las relaciones individuales en virtud de la cláusula de exclusión de ingreso, es posible que el sindicato exija al patrón que cubra las vacantes que se han originado con nuevos elemen-

tos y, por tanto las relaciones colectivas pueden subsistir aún sin las individuales.

Para el maestro Baltasar Cavazos, las relaciones Colectivas si pueden subsistir sin las individuales, pero no concuerda con las razones apuntadas por los autores mencionados, ya que considera que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden práctico, de que un patrono continuará vinculando al Contrato Colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los Contratos individuales de todos sus trabajadores.

En abundancia de tema señala: " Que la seguridad jurídica que implique la Contratación Colectiva en beneficio de la clase trabajadora, está por encima de toda estimación de carácter técnico-legal y, en consecuencia, un sindicato podrá exigir validamente, que el patrono que rescindió los Contratos Individuales de sus obreros siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio Colectivo celebrado.

A todas estas opiniones expuestas, pensamos que la más fundada es la del maestro Trueba Urbina, pues al tomar como base la cláusula de exclusión de ingreso o de separación parte de un fundamento legal. Por lo tanto nos unimos a su criterio.

Segundo.- Elemento Normativo.- El elemento normativo-

se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios: monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del trabajo y estipulaciones voluntarias. Estas cláusulas están enmarcadas en las Fracciones del Art. 391 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que Textualmente dice:

„El Contrato Colectivo contendrá :

- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios; y
- VII.- Las demás estipulaciones -- que convengan las partes „.

Este artículo correlativo con el 47 de la Ley derogada, tiene el mismo contenido sustancial, agregándose en las primeras fracciones la determinación de tiempo de vigencia o la obra que lo acondiciona.

Algunos autores han manifestado que el citado artículo acusa una deficiencia, pues las condiciones generales de trabajo son tratados muy pobremente, así como la previsión social y el derecho individual.

La crítica enderessada contra el precepto mencionado es acertada en cuanto que, efectivamente no señala todo el contenido que debe de tener el Contrato Colectivo. Pero por otra parte, no tamos que tal deficiencia es salvada por la fracción VII del propio

artículo, que invita a las partes a incluir todas las cláusulas que estimen oportunas; algunas de ellas la especifica la propia ley el Art. 395 habla de la cláusula de exclusión o sindical, etc.

Establecido el contenido del elemento normativo, se hace necesario expresar que nuestros Contratos Colectivos en este elemento tienen dos series de cláusulas, las que tienden a reglamentar las condiciones individuales para la prestación de los servicios; y las que se refieren a las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las dos series a su manera persiguen la misma finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros como por ejemplo, la primera contiene las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos, vacaciones, los salarios en vigilar las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y, consecuentemente las que son a cargo de cada obrero en beneficio del patrono. La segunda serie varóigracia está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores; así pueden citarse, los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, y centros recreativos.- Las dos series de normas son derechos y obligaciones de los trabajadores y los empresarios; pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda se refie-

re a normas que imponen obligaciones al patrono, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor; así es posible que algún obrero no haga uso nunca del servicio del hospital, pero en cambio, --- siempre se realizaran en su favor o en su contra, la norma de la -- primera serie, y en la segunda serie todos los trabajadores son --- acreedores en potencia, y si el empresario no tiene establecido el servicio, podrían reclamar la indemnización correspondiente.

Este elemento es esencial para el Contrato Colectivo, quizá no con la misma intensidad que los otros, pero sí de una gran importancia para los intereses colectivos de nuestra clase trabajadora, porque para los que nada tienen, frente a los que tienen todo, se necesita urgir de todos los fundamentos legales para cerrar el abismo económico existente entre ellos.

Tercero.- Elemento Obligatorio.- Este elemento consiste en garantizar la eficacia y el cumplimiento del elemento normativo. Está compuesto por las cláusula de ingreso, cláusula de exclusión, y algunos autores le incluyen el reglamento interior de trabajo.

A).- Cláusula de exclusión.- Con relación a la cláusula de exclusión señalamos que es la que obliga al patrono a utilizar económicamente a trabajadores sindicalizados o a trabajadores miembros de una agrupación determinada, es decir, su efecto es ili-

mitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal.

Esta cláusula no ha estado debidamente reglamentada en nuestra legislación, ya que el Art. 49 de la Ley derogada habla de ella e indicaba que la «Cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo».

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su Art. 395, perfecciona en beneficio de los sindicatos, la condición de excepción de aplicación de la cláusula, mejorando de esta manera nuestra legislación laboral. El artículo referido a la letra dice:

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

Podrá también establecerse que el patrono separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante (Art. 49 y 36 L.D.) »

De la lectura del precepto anterior desprendemos que la primera parte se refiere a la llamada cláusula de admisión o ingreso. La segunda a la cláusula de exclusión que solo puede operar en dichos dos casos: cuando los trabajadores renuncien al sindicato o sean expulsados de él.

En la práctica, esta cláusula es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente.

En un Contrato Colectivo, por ejemplo se puede convenir que el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, pero para ello puede ser limitado el tiempo, estableciéndose un plazo de setenta y dos horas para que el sindicato cubra la vacante, apercibiéndolo de que en caso de no hacerlo en dicho plazo, el patrono quedará facultado para cubrirla con la obligación por su parte, de que el trabajador se sindicalice.

El Jurista Cepeda Villarreal, opina respecto a esta cláusula, que su violación no puede traer como consecuencia y emplazamiento a la huelga, afirmando que por no formar dicha cláusula -- parte del núcleo o elemento normativo del contrato, su violación no implica ningún desequilibrio de orden económico y, por tanto no se cumple con el requisito de fondo previsto en la Constitución y en la propia Ley Federal del Trabajo, que consiste precisamente en-

que toda huelga, debe tener como objeto, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Lo anterior hace ver que no toda violación del Contrato Colectivo de Trabajo es causa del derecho de huelga sino solamente en los casos en que la violación de dicho instrumento causen un desequilibrio entre los intereses del capital y el trabajo.

La cláusula de exclusión consignada en el segundo párrafo del Art. 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo consiste su efecto en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en que detenta la titularidad del Contrato Colectivo que tiene dicha cláusula, de separar de su empleo al trabajador señalado por ellos mismo, por el hecho de que este obrero haya renunciado al sindicato o haya sido expulsado de él.

Esta cláusula ha tenido críticas en el sentido de señalarla de anticonstitucional, porque evidentemente lesiona los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y de Asociación, se acepta la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y de preferencia sindical, pero la ilegalidad de la cláusula de exclusión por separación se señala constantemente.

Respecto al asunto tratado, el maestro de la Cueva, — esgrime una serie de argumentos valederos sosteniendo que: « La cláusula de exclusión por separación atenta en contra la legisla—

ción de Asociación Profesional, puesto que no puede obligarse a un trabajador a sindicalizarse o ha mantenerse sindicalizado, en virtud de la amenaza de dicha cláusula », a mayor abundamiento, lo preceptuado en el Art. 395 pugna abiertamente por lo establecido en el Art. 358, de la propia ley de la materia que textualmente establece : « A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él ». Luego, a continuación el Art. 358 ordena que: «Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puestas ».

Este artículo guarda el mismo contenido sustancial en lo relativo a los Arts. 34 y 35 de la Ley derogada. y

Ahondando el tema, señalaremos que el maestro Baltasar Cavares, apunta que a la aplicación de esta cláusula, se violan igualmente los Arts. 4 y 5 de nuestra carta magna, pues en ellos se señala que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo deseen, si esta es lícita.

El maestro Trueba Urbina, acude en ayuda de la cláusula de exclusión argumentando que la censura de que ha sido objeto la multicitada cláusula, es: « por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esta sanción sindical a los obreros -

carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales es consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. Señala - después: " La institución es beneficiosa para el movimiento obrero - a pesar de que no ha faltado ocasión a que se cometan a su amparo - verdaderas injusticias " .

El maestro Garisubieta, también es defensor de la --- cláusula que nos ocupa porque estima que: " Los derechos del interés profesional deben de estar por encima de los deberes particulares y que si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, - dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrono que lo expul - se de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se limitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente. "

Nosotros nos unimos al criterio del maestro Trueta Ur bina, pues entendemos que la legislación laboral, es para proteger - los intereses colectivos de los obreros, ya que esta legislación -- forma parte del derecho social y por lo tanto es eminentemente tute lar y proteccionista del derecho del obrero en general.

Para ejercitar el derecho que otorga esta cláusula de exclusión, es necesario obedecer ciertos requisitos: Primero.- El - trabajador debe ser miembro del sindicato que aplique la sanción: - Segundo.- El trabajador debe renunciar a formar parte en el sindica to o debe haber sido legalmente expulsado de él; Tercero.- El sindi

cato que aplique la cláusula debe cumplir requisitos de fondos y de formas; y Cuarto.- Debe ser solicitada por escrito al empresario -- por parte del sindicato.

El primer requisito de que el trabajador debe ser --- miembro del sindicato que aplica la cláusula de exclusión es afirmativa y lógico, pues sería absurdo que un sindicato pretendiera aplicar la cláusula de exclusión a un trabajador que no sea miembro de él, criterio ratificado por la doctrina y la jurisprudencia, luego entonces es evidente que dicha cláusula no sea aplicada a todos los trabajadores que no se encuentren en dicha empresa y que no se encuentren sindicalizados.

Del segundo requisito diremos que la renuncia que se formula para dejar de pertenecer al sindicato deberá constar por escrito y ser auténtica que en los casos de exclusión deben ser justificados, ya que sería injusto, que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, pierda el obrero su empleo.

En los estatutos del sindicato deben existir y de estar previstas las causas de separación del obrero, para que estas sean justificadas y de esta manera determinar la falta en que incurra el trabajador para saber si es lo suficientemente grave y de ahí para que pueda ser acreedor a la sanción de la expulsión del --

sindicato.

En los restantes el requisito de forma exige que la expulsión sea acordada en una asamblea convocada por el sindicato que aplique la sanción y que en ella haya un quórum de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, no solo de los presentes en la asamblea, además requieren una votación directa y se prohíbe la votación delegada. luego de todo esto, por último se dirigirá un oficio al empresario en el que conste el acuerdo tomado por la asamblea en los términos descritos, firmados respectivamente por el secretario general.

Normalmente es muy difícil reunir los requisitos mencionados, ya que un sindicato extenso como el de ferrocarriles, etc es imposible que se procure un quórum como el exigido.

Para que el patrono al despedir el obrero se vea libre de responsabilidad, basta que exista la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo, que se cerciore de que el oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea auténtica y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. Una vez que esto se acredite, el patrono sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo.

La violación a esta cláusula acarrea graves conflictos, pero ninguna implica el procedimiento huelgístico ya que, por no formar parte del elemento normativo del Contrato Colectivo, no se presume su incumplimiento o violación el desequilibrio económico de la empresa y, por lo tanto no se da el requisito de fondo previsto en la constitución que se hace necesario cumplir para que la huelga pueda ser declarada existente.

Aceptado todo esto, si hubiese existido una violación en el procedimiento de la cláusula de exclusión lógicamente el afectado directo es el trabajador y, consecuentemente deberá ejercitar la acción del pago de los daños y perjuicios que se le causa, contra quien haya resultado responsable de esa violación, ya sea en -- contra del sindicato que no haya respetado los requisitos o bien -- contra el patrono que no hubiese cerciorado la autenticidad del ofi-- cio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión y los demás requisitos para él señalados.

Ojalá que en un futuro no lejano nuestra clase obrera, pueda disfrutar de todas las ventajas que trae consigo esta -- cláusula.

INDICE CORRELATIVO ENTRE EL ARTICULADO DEL CON-
TRATO COLECTIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -
DE 1931 CON LA NUEVA LEY.

LEY VIGENTE.

NUEVA LEY.

42	386
43	387, 388 y 394
44	-
45	390
46	391
47	391
48	90, 184, 396.
49	395
50	403
51	403
53	-
53	-
54	-
55	-
56	397, 398 y 399
57	48, 154, 401 y 436.
58	415
59	415, Fraccs. I II y IV.
60	415, Fraccs. IV
61	415, Fracc. V.
62	415, Fracc. VI
63	417
64	415 Fracc. III
65	419.
66	401, Fracc. II
67	

INDICE CORRELATIVO ENTRE EL ARTICULADO DEL CON-
TRATO COLECTIVO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRA
BAJO CON LA LEY DE 1931.

NUEVA LEY.

LEY VIGENTE.

386	42
387	43 y 60
388	Fracc. II- 43
389	-
390	45
391	46 y 47
392	335
393	-
394	43
395	49 y 36
396	48
397	56
398	56
399	56
400	-
401	57
402	50
403	51
404	-
405	-
406	-
407	-
408	-
409	-
410	-
411	-
412	64
413	-
414	-
415	58, 59, 60, 61 y 62.
416	-
417	63
418	-
419	65
420	-
421	64 y 66.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO III.

- 1.- Autor Citado por Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II.- Pág. 593.
- 2.- Autor citado por Mario de la Cueva.- Ob. Cit.- -- Pág. 596.
- 3.- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág.- 595.
- 4.- J. Jesús Castorena.- Derecho Obrero.- Pág. 659.
- 5.- Rodolfo Cepeda Villarreal.- Contrato Colectivo de Trabajo.- Pág. 12.
- 6.- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 597.
- 7.- Mater Et. Magistra.- La evolución del Derecho del Trabajo.- Pag. 78.
- 8.- Ley Federal del Trabajo de 1931, derogada.

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

I.- En la lucha de clases, surge el Contrato Colectivo en la segunda mitad del siglo pasado, como bandera proteccionista y reivindicatoria de la masa obrera, pues como ya hemos visto, - las Instituciones similares que surgieron en ese tiempo no llegaron a satisfacer los anhelos requeridos por la clase trabajadora; en consecuencia su aparición fué inminente.

II.- El Contrato Colectivo surge cuando la Asociación Profesional es reconocida jurídicamente en todas las legislaciones - y cuando la mayoría lo reglamenta e inclusive lo considera como una garantía social.

III.- En México, cuando los constituyentes de Querétaro reconocen la Asociación Profesional, elevándola a garantía Constitucional, se le dá base jurídica al Contrato Colectivo de Trabajo.

IV.- La reglamentación del Contrato Colectivo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 constituye sin lugar a dudas el fruto del esfuerzo de tantos años, de nuestra clase trabajadora por lograr para ellos una vida decorosa y digna.

V.- Los regímenes emanados de la Revolución Mexicana no obstante la Ley anterior, han demostrado un marcado interes por legislar día con día normas jurídicas que le permitan al trabajador obtener mayor remuneración económica a menor trabajo; y por esto y otras razones del mismo valor, es que ha surgido a la vida jurídica

del país, una Nueva Ley Federal del Trabajo.

VI.- Esta Nueva Ley, en relación a la Ley Federal de 1931, por lo que respecta al Contrato Colectivo, lo ratifica en sus aspectos fundamentales:

a) Conserva el término de Contrato Colectivo de Trabajo.

b) Considerado este como fuente de derecho objetivo, para las relaciones de trabajo individuales y colectivas, lo deja intacto en sus normas esenciales.

VII.- Resuelve también la Nueva Ley Federal del Trabajo, problemas largamente debatido en la jurisprudencia afirmando: - Si el sindicato mayoritario que celebró el Contrato Colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del Contrato Colectivo pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

VIII.- Tomando en cuenta que ya no es posible pagar a los trabajadores, en todos los casos el salario mínimo, estipula esta nueva ley en su Art. 393 que: todo convenio al que falte la de terminación del monto de los salarios, no producirá efectos el Contrato Colectivo.

IX.- En su Art. 395 mejora el concepto de la cláusula de admisión, diciendo que En cláusula surtirá efecto para todos -

los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la -
fecha en que el sindicato solicitó la celebración del Contrato Co-
lectivo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva -
de sindicalizar.

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

- 1.- Villamil Carlos Lic.- « Apuntes de procedimiento en el Derecho del Trabajo ».- México, D. F.
- 2.- Castorena J. Jesús.- « Tratado de Derecho Obrero ».- México, D. F.
- 3.- Cepeda Villarreal Rodolfo.- « Segundo Curso del Derecho del Trabajo ».- México, D. F.
- 4.- Cavazos Flores Baltasar.- « Mater Et. Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo » México, D. F.
- 5.- Cavazos Flores Baltasar y Breña Garduño Francisco.- « Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, México, D. F.- 1970.
- 6.- De Buen Lozano Nestor.- « La Decadencia del Contrato ».- México, D. F.
- 7.- Cueva Mario de la.- « Derecho Mexicano del Trabajo » Tomo II.- México, D. F.
- 8.- Gallar y Folch Alejandro.- « Las Convenciones Colectivas de Trabajo ».
- 9.- Revista Mexicana del Derecho del Trabajo.- Abril 1968.- México, D. F.
- 10.- Trueba Urbina Alberto.- « Diccionario del Derecho del Trabajo ».
- 11.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- « Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada de 1931. »
- 12.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- « Nueva Ley Federal del Trabajo, México, D. F.- 1970.