

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

El Contrato Colectivo de Trabajo
a la Luz de la Teoria Integral

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

MEXICO, D.F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria inextinguible de mi padre
Sr. Anselmo Lara Vargas, como una ofrenda
póstuma cuyo recuerdo llevo siempre en mi
corazón.

**Con profunda veneración cariño
y amor a mi madre Sra. Isabel
S. Aguilera Vda. de Lara.**

A mis hermanos

Ricardo

Mario

y

Anselmo.

**A mi Esposa Claudia.
con cariño y agradecimiento
por sus consejos.**

A mis hijos:

Eduardo Arturo

Claudia Isabel

Norma Angelica

y

Veronica

Con cariño y ternura.

A mis maestros y compañeros;
y en especial con profundo agradecimiento
al Sr. Licenciado Juan Estrella Campos, mi
maestro, por la magnífica colaboración y -
asesoramiento en la elaboración de esta -
tesis,

Al Señor Doctor.
Alberto Trueba Urbina,
Director del Seminario de
Derecho del Trabajo. por su
firme convicción revolucionaria
y fé inquebrantable con mi admiración
y respeto.

CAPITULO PRIMERO

Antecedentes de la Asociación Profesional en México.

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

CAPITULO PRIMERO.

Antecedentes de la Asociación Profesional en México.

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

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

La parte más importante de la legislación de esa época - se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios. En esas Leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de - trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, y prohibición de la - - "tienda de raya".- Sin embargo no tuvieron ningun efecto real, ya que el afán del conquistador fue enriquecerse a costa de lo que fuera, pero debe reconocer se el interés que tuvieron los Reyes de España para evitar la explotación iniqua de los aborígenes.- Estas leyes fueron el antecedente inmediato de las ins - tituciones laborales mexicanas; sin embargo, no reconocieron la existencia de - la asociación profesional.(2).

Dice al respecto el maestro Trueba Urbina. " Si un - - servicio administrativo y una inspección rigurosa, encaminados a controlar la - eficacia de las actuales leyes de trabajo, no han logrado en nuestro tiempo - eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes, con grave perjuicio - para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las - Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían -

asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad, limitándose al -
ejercicio de un culto seco y rutinario ".(3).

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

Las cofradías se constituían espontáneamente, y -
sin ninguna presión, con ciertas formas de sociedad, que la fe mantenía uni -
das por el culto religioso.

Formaban parte de la cofradías todos los que -
intervinían en la producción fuesen maestros, compañeros o aprendices, con -
una finalidad religiosa y mutualista. Todavía en nuestros días la devoción -
manifiesta, que los albañiles tienen por la Santa Cruz, la veneración que -
los comerciantes profesan a San Martín, los choferes a San Cristóbal, los -
músicos a Santa Cecilia, los carpinteros a San José, etc., son manifesta - -

ciones que deben tenerse en cuenta como reminiscencias de la colonia.

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

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

Para el propósito de este estudio- búsqueda de los antecedentes históricos de la asociación profesional en México, tiene particular interés conocer las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera y si tuvo ésta conciencia de sus problemas y organización para la lucha por el derecho durante el caótico período de iniciación de la vida independiente de México; Las clases proletarias no tuvieron, jamás un --

conocimiento claro de sus propios problemas, ni tampoco objetivos definidos de lucha durante la época independiente. A este respecto cabe afirmar que - las instituciones no nacen por generación espontánea; son siempre hijas de las necesidades sociales de un tiempo y lugar determinados y del propósito eficaz y consciente de satisfacerlas. Tanto el proletariado colonial como - el de la primera mitad del siglo XIX, no tuvo esos propósitos. No hubo un solo hecho que anunciara la organización para la lucha y es que se había vi - vido y se continuaba viviendo bajo un sistema jurídico político que no ad - mitió la libertad individual y mucho menos la colectiva, sino como una con - cesión graciosa del Estado.

El golpe definitivo al régimen gremial fué asesta - do por el Real Decreto del 20 de Enero de 1834 que estableció las bases - - para la libertad de las asociaciones gremiales y ejercicio de las industri - as. La base tercera ordenaba literalmente: "No podrán formarse asociaciones gremiales destinadas a monopolizar el trabajo en favor de determinado núme - ro de individuos". Por lo tanto, antes de la Constitución de 1857 no se - - conoció el problema obrero. Las crónicas no hablan de movimientos obreros - ni de huelgas y es porque no había industria, salvo la minería y la inci - piente de hilados y tejidos. (4).

c) Epoca de 1857 a 1917.- En la Constitución Mexicana de 1857 se dejaron - notar las corrientes filosóficas imperantes en aquella época: El Individual - ismo y el Liberalismo. Por esta razón el Constituyente de 57 no tuvo una - idea integral acerca del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, dos diputados constituyentes, con gran intuición jurídica, previeron el problema de las clases laborantes: Ignacio-

Ramírez, "El Nigromante" e Ignacio L. Vallarta, cuyas ideas no fueron captadas debidamente por la Asamblea.

En efecto, el 7 de Julio de 1856, al referirse al --
Proyecto de Constitución en el Congreso Constituyente, Ignacio Ramírez, --
dijo:

"Señores, el Proyecto de Constitución que hoy se --
encuentra sometido a las luces de Vuestra Soberanía--
revela en sus autores un estudio, no despreciable, --
de los sistemas políticos de nuestro siglo: pero al--
mismo tiempo un olvido inconcebible de las necesida--
des positivas de nuestra Patria.-- Político novel y --
orador desconocido hago a la Comisión tan graves --
cargos, no porque neciamente pretenda ilustrarla, --
sino porque deseo escuchar sus luminosas contesta --
ciones. El más grave de los cargos que hago a la --
Comisión es haber conservado la servidumbre de los--
jornaleros.-- El jornalero es un hombre que ha fuerza--
de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra
ya la espiga que alimenta, ya la seda y oro que --
engalanan a los pueblos, En su mano creadora el rudo
instrumento se convierte en máquina y la informe --
piedra en magníficos palacios. Las invenciones pro--
digiosas de la industria se deben a un reducido nú--
mero de sabios y a millones de jornaleros: Donde --
quiera que exista un valor, allí se encuentra la efi

gie soberana del trabajo.- El jornalero no sólo sacrifica el trabajo de su vida, sino que empeña a su mujer, a sus hijos y los degrada, esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios... Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios".

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

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

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

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

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

La clase proletaria del país, en la época posterior a la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma, aumentó. Aun que con mucha lentitud comenzó el desarrollo industrial provocado por la influencia del capital extranjero que construyó miles de kilómetros de vías férreas y dió poderoso impulso a la explotación minera. No por ésto las condiciones del asalariado fueron mejores que antes; por el contrario, en muchos aspectos, el proletariado fué víctima de una explotación más inicua aún que la-

de la colonia.

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

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

Las Leyes de Reforma representan la abolición definitiva del régimen gremial en México que se había sostenido en vigor desde el virreinato. Las consecuencias de tales medidas fueron fatales para el grupo de artesanos del régimen gremial. Se observa entonces un fenómeno similar - - al ocurrido en Europa después de abolidas las corporaciones: la proletarización del artesano. Las Leyes de Reforma no supieron distinguir entre corporaciones religiosas (Iglesia, cofradía, ordenes monásticas, etc.) y corporaciones agrícolas e industriales (ejidos y gremios productores) que tan - - importante papel desempeñaban en la reducida economía de aquella época.

El artículo tercero de la Ley de Desamortización de-

de 25 de Junio de 1856 determinó el alcance y contenido del término "corporación" al expresar:

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

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

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

"Artículo quinto.- Se suprimen en toda la República las órdenes de los religiosos que existen, cualquiera que sea la denominación o advocación con que se hayan erigido, así como también todas

las archicofradías, cofradías, congregaciones o hermandades anexas a las comunidades religiosas, a las catedrales, parroquias o cualquiera otras iglesias".

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

Estos preceptos terminaron con el funcionamiento de corporaciones, vestigios de gremios, cofradías, archicofradías, hermandades religiosas, etc.

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

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

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

En la segunda mitad del siglo pasado, con la inversión de capitales extranjeros, principalmente americanos, empezó el desarrollo de-

la industria; se incrementaron las vías de comunicación ferrocarriles, telégrafos y la industria textil movida por electricidad. Al mismo tiempo empieza la desintegración del artesanado que se vió impotente para competir con la producción mecanizada. De este modo, hacia 1870, se consolida el capitalismo y se opera su conversión en proletariado. Por eso es que en la séptima década de la centuria pasada, al cimentarse la producción capitalista, la pequeña burguesía constituida por el artesanado, se une a las masas asalariadas para defenderse del capital.

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

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

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

El segundo paso del movimiento obrero lo repres

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

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

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

El punto quinto, del manifiesto sugiere la crea

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

"El Congreso dedicará una atención preferente al asunto de las huelgas; se ocupará, hasta donde sea posible, de mejorar la condición de la mujer obrero y procurará que su claro y conciso programa sea bien desarrollado y explicado en la Constitución; pero para expedir ese Código necesita el apoyo de todas las asociaciones y de todas las clases trabajadoras que aún no se organizan en sociedades especiales.- Por lo que queda expuesto el Congreso desea que desde hoy se le reconozca como centro de la Gran Confederación de las clases trabajadoras y que todas las sociedades se entiendan y relacionen con él para tener el prestigio y la fuerza de unión, única con que podemos salvarnos" (13).

La falta de madurez en la clase directora de los obreros y la política hostil del régimen porfirista hizo que el Congreso -

Obrero Permanente se disolviera en 1880.- A partir de entonces el movimiento obrero, que comenzaba a organizarse, entra en decadencia.

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

En mayo de 1877 los obreros de la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan hicieron a la empresa un emplazamiento de huelga. Al mismo tiempo se dirigieron a la Secretaría de Gobernación, pidiendo se formulara un reglamento interior de trabajo que contuviese la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno y del pago con vales o mercancías, de los castigos arbitrarios de los patrones y el establecimiento de un servicio médico gratuito y medicinas para las enfermedades contraídas en el trabajo.

La Secretaría se negó a tomar cartas en el asunto aduciendo que " no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros" (14).

En las últimas dos décadas del siglo XIX, la masa obrera se constituyó por los trabajadores de las fábricas y por los artesanos arruinados.- Siendo insuficiente el incremento industrial

para absorber el volúmen excesivo de la mano de obra, necesariamente se operaba la ley de la oferta y la demanda que aprovechó el capitalista para obligar a los trabajadores a aceptar salarios de hambre. Un ejemplo de la injusticia es el caso de la fábrica Hércules en el Estado de Querétaro.

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, la clase trabajadora del país recibió, por sus características, de una doctrina sindical para guiar sus aspiraciones y sus conquistas.- Fue más que nada, impulso innato que todo hombre tiene para mejorar su nivel de vida. No obstante, debe aceptarse

que el único ideólogo de la clase obrera en el México de entonces, fué -- Ricardo Flores Magón quien, en un principio, influido por la doctrina -- anarco-sindicalista y más tarde por las ideas socialistas, luchó dentro -- del Partido Anticlerical y junto a los liberales de San Luis Potosí.

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

Por 1905 era muy dura la condición de los obreros de la industria textil de Puebla: Jornada de 15 horas, empleo de niños de seis años en el trabajo, salario fijado libremente por el empresario poderes omnímodos de los capitalistas, "tiendas de raya", etc., condiciones -- éstas que privaban en todo el país, en las que el trato vejaminoso a los obreros y los exiguos salarios imperaban contra la riqueza y despotismo de los propietarios.

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

El Programa del Partido Liberal Mexicano.

El primero de julio de 1906 se publicó el --
Programa del Partido Liberal Mexicano, segunda campanada que anunciaba la --
caída del Dictador Porfirio Díaz, el programa fue suscrito por Ricardo Flo-
res Magón como Presidente; Juan Sarabia Como Vicepresidente; Antonio I. --
Villareal, Secretario; Enrique Flores Magón, Tesorero; Prof. Librado Rivera
primer vocal Manuel Sarabia, segundo vocal y Rosalío Bustamante, tercer vo-
cal dentro del partido destacaron, entre otros; Manuel M. Diéguez, Esteban-
Baca Calderón Francisco M. Ibarra, Carlos Guerra, Plácido Ríos, Lázaro --
Gutierrez, Enrique Bermúdez y otros que activamente tomaron parte en la --
huelga de Cananea.

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

"El trabajador mexicano ha sido reducido a --
la condición más miserable; en donde quiera-
que presta sus servicios es obligado a des --
empeñar una dura labor de muchas horas por --
un jornal de unos centavos.- El capitalista-
soberano impone, sin apelación, las condi --
ciones de trabajo que siempre son desastros-
as para el obrero y éste tiene que aceptar --
las por dos razones: Porque la miseria lo --
hace trabajar a cualquier precio o porque, --
si se rebela contra el abuso del rico, las --
bayonetas de la dictadura se encargan de --

someterlo; así es cómo el trabajador mexicano - aceptaba labores de doce o más horas diarias, - por salarios menores de setenta y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones le - descuenten de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se les imponen".

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

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

para que la fatiga no le agote y para que le quede tiempo y humor de - - -
 procurarse instrucción y distracción después de su trabajo".

"Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los - -
 abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y ponerlo en condic ion-
 es de luchar contra el capital, sin que su posición sea en absoluto desven-
 tajosa.- Si se dejara al obrero en las condiciones en que hoy está, difícil-
 mente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive continuará obligán-
 dolo a aceptar todas las condiciones del explotador.- En cambio garantizán-
 dolo menos horas de trabajo y un salario superior al que hoy gana la gene-
 ralidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejor-
 es conquistas, de unirse y organizarse y fortalecerse para arrancar al capi-
 tal nuevas y mejores concesiones".(17).

Sin embargo, aunque Ricardo Flores Magón fué un-
 destacado líder político, el Programa no había fecundado en la conciencia -
 proletaria por su falta de madurez y porque no existían las condiciones pro-
 pias para que élla misma forjara un programa social.- El partido liberal --
 mexicano dió una orientación anarco-sindicalista a un grueso sector del mo-
 vimiento obrero que iba a fructificar con la creación de la casa del obrero
 mundial en 1912.- Ricardo Flores Magón fué muerto la noche del 20 de Noviem-
 bre de 1922, en la prisión de Leaveworth E. U.N. bajo las manos asesinas -
 del carcelero de nombre Leonard y apodado "El Toro", después de que en su -
 vida había sufrido nueve prisiones.(18).

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

obrero que hizo un gran esfuerzo por organizarse.

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

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

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

La Casa del Obrero Mundial.

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

El propósito de sus fundadores fué el de crear un

órgano orientador de la masa obrera que comenzaba a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos y a la vez, unificar con los mismos objetivos al movimiento obrero.- Las ideas no eran muy claras al principio; había individuos de todas las tendencias: sindicalistas, anarquistas, socialistas recalcitrantes y moderados y nacionalistas.

El programa originario fué, pues radicalmente sindicalista: "Afirmación de la lucha de clases; organización del proletariado en asociaciones profesionales, éstas en federaciones las que, a su vez, integran las confederaciones nacionales, cuya suma y unidad constituyen un frente de gigantescas proporciones en el mundo entero; los métodos de lucha son industriales y no políticos; los principales métodos industriales que se predicaron fueron la huelga general, el sabotaje, el boicot y el label. El boicot en sus variadas formas y el label, que muestra que el trabajo ha sido hecho bajo las condiciones implantadas por los sindicatos obreros, debían ser, conforme al programa de la Casa del Obrero Mundial, armas poderosas para la lucha. Pero los métodos más importantes eran el sabotaje y la huelga. El sabotaje consistía en hacer un trabajo deficiente y estropear las máquinas y el trabajo ya acabado, método usado cuando la huelga era indeseable o imposible" (20).

Los sindicalistas de la Casa del Obrero Mundial que rían emplear la huelga no para obtener determinadas mejoras y reformas parciales que los patronos pudieran conceder, sino para destruir todo el sistema de patronos y ganar la emancipación completa del trabajador; a esto -

conducía la huelga general, o sea, el paro completo del trabajo por todos los obreros con objeto de paralizar al capitalismo. Con esta plataforma de principios la Casa del Obrero Mundial inició una magna tarea de proselitismo; fué fébril la actividad de sus órganos de prensa "Acción" en Guadalajara y "Ariete" en la Ciudad de México y las sesiones, conferencias y asambleas eran casi a diario pronto contó con sucursales en algunas ciudades como Pachuca, Puebla, Jalapa y Veracruz, y el movimiento obrero se encausó casi en su totalidad, siguiendo aquellas ideas.

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

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

"Compañeros: Todos sabéis cuál ha sido el programa de lucha de la Casa del Obrero Mundial hasta el día 10 del presente en que, reunidos sesenta y seis de sus miembros y tras de discusión amplia y meditada, acordaron suspender la organización gremial sindicalista y entrar en distinta fase de actividad, en vista de la necesidad apremiante de impulsar e intensificar la revolución que más se acerca a sus ideales y aspiraciones unánimes de mejoramiento económico y social que ha servido de orien

tación a las agrupaciones de resistencia contra la opresión del capitalismo que se han instituido en diferentes poblaciones de la República.

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

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

"Primera.- El gobierno constitucionalista reitera su resolución expresada por Decreto de 4 de diciembre del año próximo pasado de mejorar por medio de leyes apropiadas, la condición de los trabajadores expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución".

"Segunda.- Los obreros de la casa del obrero mundial con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que están en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir la reaccion.

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

"Cuarta.- En las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista y, a fin de que éste quede expedito para atender las necesidades de la compañía, los obreros se organizarán de acuerdo con el Comandante Militar de cada plaza, para el resguardo de la misma y la conservación del orden".

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

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

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

miento del número de obreros que estén dispuestos a tomar las armas".

"Sexta.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los trabajadores de la República y del obrero mundial hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolución, ya que ésta hará efectiva, para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones".

"Séptima.- Los obreros establecerán centros y comités revolucionarios en todos los lugares que juzguen conveniente hacerlo. Los comités, además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa constitucionalista".

"Octava.- Los obreros que tomen las armas en el ejército Constitucionalista y las obreras que presten servicios de atención o curación de heridos u otras semejantes, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos brigadas o divisiones, todos tendrán la denominación de "rojos".

"Constitución y Reformas.- Salud y Revolución Social".

H. Veracruz, 17 de febrero de 1915. (22)

Firmaron el Pacto Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobernación del gabinete de Don Venustiano Carranza y en representación de la Casa del Obrero Mundial: Rafael Quintero, Carlos M. Rincón Rosendo Salazar, Juan Tudó, Gonzalo García, Rodolfo Aquirre, Roberto Valdéz y Celestino Gasca.

La Casa del Obrero Mundial, a raíz del Pacto anterior

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

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

La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

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

"La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana -- acepta como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario la socialización de los medios de producción. Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista empleará exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un Gobierno o a un Partido o a persona que aspire al Poder Gubernativo. A fin de garantizar la absoluta-

independencia de la Confederación, cesará de pertenecer a ella todo miembro que acepte encargo público de carácter administrativo. En el seno de la Confederación se administrará a toda clase de trabajadores manuales o intelectuales, siempre que estos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la Confederación sin distinción de credencialidad o sexo. Los sindicatos pertenecientes a la Confederación son agrupaciones exclusivamente de resistencia. La Confederación reconoce que la escuela racionalista es la única que beneficia a la clase trabajadora". (23).

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

Este decreto dió como resultado que algunos dirigen-

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

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

d) Regulación Jurídica.- El proyecto de ley presentado en la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión el 28 de mayo de 1913, por el representante Moreno Arriaga y la diputación de Colima. En las consideraciones preliminares al proyecto de ley se afirmó:

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

para oprimir".

El proyecto de ley constaba de doce artículos el 1ro.- y el 3ro.- expresaron:

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

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

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

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

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

"Reconocer la personalidad jurídica de las uniones y sociedades de obreros, para que los empresarios, capitalistas y patronos tengan que tratar con fuertes-

y bien organizadas uniones de trabajadores y no con-
el operario aislado e indefenso" (27).

La Ley que creó el Consejo de Conciliación y Tribun-
al de Arbitraje en Yucatán, expedida el 14 de mayo de 1915, por el General -
Salvador Alvarado, Gobernador del Estado. En esta ley la sindicalización fue
obligatoria y se establecieron privilegios para los sindicalizados respecto-
de los que no lo estuvieren. Conforme a élla, las asociaciones profesionales
podían celebrar contratos colectivos de trabajo y fijar las condiciones de -
prestación de los servicios.

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

En sus consideraciones decía esta ley:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada-
proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personali-
dad, así como su interés económico. Para lograr ésto, los trabajadores deben
asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las -

promesas de la Revolución. Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida -
protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capi -
talistas"

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

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

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

"Artículo Tercero.- Llámase sindicato a una asocia -
ción profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en
obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enal -
tecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de traba -
jo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión -
y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios pueden perseguir
legalmente por su mutua protección y asistencia"(29).

Las anteriores definiciones muestran que no se -
tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional: El artícu -
lo 1ro., no hizo sino reproducir la definición que de asociación proporcio -
naba el derecho civil y únicamente el artículo 2do., dió una amplia defini -
ción del sindicato. El 4to., completó las definiciones anteriores al esta -

blecer que "los sindicatos son el intermediario entre los obreros y los -- capitalistas".- El 5to., impuso a los sindicatos la obligación de registrar se en las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, -- el uso que de ellos debía hacerse, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

El artículo sexto, autorizó la formación de federaciones de sindicatos; en el artículo 8vo., se confirió personalidad jurídica a las asociaciones profesionales, limitando, al igual que lo hace la Ley Federal del Trabajo, su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales; en el 9no., se regularizó lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo. En este mismo precepto también se estableció que el patrono que se negare a tratar con un sindicato pagaría una multa de cincuenta a docientos pesos y el doble en caso de reincidencia. En el artículo llvo., se dispuso que los sindicatos no podrían rehusarse a admitir en su seno, como socios, a los individuos de las misma profesión u oficio que los solicitaren, salvo que para ello tuvieran una causa justificada.(30).

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

La Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915-

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

Esta ley comprendió capítulos que se referían a:

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

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

Las uniones industriales podían a su vez reunirse en federaciones industriales. Las uniones y federaciones eran independientes y libres frente al Estado., sin embargo, para gozar de personalidad ante las autoridades del trabajo necesitaban registrarse ante las juntas de conciliación. La sindicación era prácticamente obligatoria, pues sólo las

uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir, en demanda de un fallo, a las autoridades del trabajo. (31).

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

d) Su personalidad Jurídica y definición.

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

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

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

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

- 1.- Trueba Urbina Alberto Dr.- Nuevo Derecho del Trabajo.-Primera Edición, 1970 Porrúa México.- Pág. 350.
- 2.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.-Tomo I Vol. I. México, 1967. Pág.63 y 64.
- 3.- Trueba Urbina Alberto Dr.- El Artículo 123, México 1943.- Pág. 44.
- 4.- López Aparicio Alfonso Lic.-Historia del Movimiento Obrero en México. Pág. 47.
- 5.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.-Ob.Cit.Tomada de la "Historia - del Congreso Constituyente de 1856-1857" de Fco.Zarco.Pág.68.
- 6.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.-Ob.Cit. Tomada de la "Historia- del Congreso Constituyente de 1856 a 1857" de Francisco Zarco.-Pág.69 a 71.
- 7.- López Aparicio Alfonso Lic.- Ob.Cit. Pág.68.
- 8.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.-Ob. Cit. Pág.72.
- 9.- Chávez Orozco Luis.- Historia Económica y Social de México.- Pág.12.
- 10.- Alba Victor.-Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Edición 1964.México. Pág.437.
- 11.- Chávez Orozco Luis.- Prehistoria del Socialismo en México.- Pág. 4.
- 12.- Alba Victor.- Ob.Cit.- Pág.437.
- 13.- Chávez Orozco Luis.- Historia Económica y Social de México.- Pág. 89.
- 14.- López Aparicio Alfonso,Lic.- Ob.Cit. Pág. 103.
- 15.- López Aparicio Alfonso Lic.- Ob.Cit. Pág. 84 y 85.
- 16.- De la Cueva Mario Dr.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Octava Edición de Porrúa México,1967. Pág. 258.
- 17.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic. Ob.Cit. Pág. 79 y 80.
- 18.- "Magisterio" Revista mensual del (SNTE).No.70 correspondiente a marzo y abril de 1966. Pág.91.

- 19.- López Aparicio Alfonso Lic. Ob.Cit. Pág. 88 y 89.
- 20.- López Aparicio Alfonso Lic. Ob.Cit. Pág. 91.
- 21.- López Aparicio Alfonso Lic. Ob.Cit. Pág. 93.
- 22.- Salazar Rosendo.- La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana. México. 1960. Pág. 88 a 90.
- 23.- López Aparicio Alfonso.- Ob. Cit. Pág.95.
- 24.- Salazar Rosendo.- Ob. Cit. Pág. 118.
- 25.- López Aparicio Alfonso Lic.-Ob.Cit. Pág. 101.
- 26.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.- Ob.Cit. Pág.96.
- 27.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.- Ob.Cit. Pág.87.
- 28.- Sánchez Alvarado Alfredo Lic.- Ob.Cit. Pág.90.
- 29.- De la Cueva Mario Dr.- Ob.Cit.Tomo I Pág.102 y 103.
- 30.- De la Cueva Mario Dr.- Ob.Cit.Tomo I Pág. 104.
- 31.- De la Cueva Mario Dr.- Ob.Cit.Tomo I Pág. 110.
- 32.- De la Cueva Mario Dr.- Ob.Cit.Tomo I Pág. 116.
- 33.- De la Cueva Mario Dr.- Ob.Cit.Tomo I Pág. 131.

CAPITULO SEGUNDO

El Contrato Colectivo de Trabajo.

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

CAPITULO SEGUNDO

El Contrato Colectivo de Trabajo.

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

Los autores han considerado al contrato colectivo de -- trabajo la institución Central del Derecho Colectivo del Trabajo y como la -- finalidad suprema del mismo.- Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en su -- artículo 386 lo define como "un convenio celebrado entre uno o varios sindi -- catos de trabajadores o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patron -- es, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".- Sentado ya que la fi -- nalidad del sindicato es precisamente el mejoramiento estudio y defensa de -- sus respectivos intereses, es decir que, tiene por objeto luchar por el me --

joramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, puede afirmarse que esto se logra a través del contrato colectivo de trabajo.

Podemos resumir que el contrato colectivo de trabajo surge como una necesidad económica, sociológica y jurídica debido, en primer lugar, a la falsa posición de los trabajadores en el contrato individual de trabajo, al abstencionismo de Estado así como su protección al capital.- En efecto, para que hay contrato individual de trabajo se requiere una concurrencia de voluntades y mediante ella establecer las condiciones bajo las cuales deba desarrollarse el trabajo, pero en la realidad no sucedía así; ya que el patrón imponía siempre su voluntad, dando por resultado que el trabajador siempre aceptara las condiciones del industrial ya que su único patrimonio era su trabajo y el salario que obtenía, aunado al abstencionismo del Estado y la protección del capital, el trabajador se vió obligado a vender sus energías por el menor salario.- Pero al aparecer el contrato colectivo, sustituyó hasta cierto límite, al contrato individual de trabajo.

Otro aspecto importante del contrato colectivo radica en la igualdad económica que postula y este respecto nuestra constitución ordena que "A trabajo igual Salario igual" o sea que el contrato colectivo en México, sustenta el principio de igualdad entre los trabajadores, es decir no quiere privilegios ni preferencias, sino justicia e igualdad de ninguna manera podría decirse que nuestra ley pretenda "standarizar", ya que no limita la mayor eficiencia que pueda tener un trabajador y se pague mejor un servicio sino al contrario nuestra ley suprema fija que a mejor trabajo, mejor salario, sosteniendo con esto el principio democrático del respeto a la persona humana.

En segundo lugar, el contrato colectivo viene a ser también sustituto del primitivo Reglamento de Trabajo, porque se refería a las condiciones de trabajo, en el que se estipulaban salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descanses y cuestiones disciplinarias, pero su origen fué siempre unilateral-provenía del patrón; rigió esta forma hasta el advenimiento de la asociación-profesional la que por medio del contrato colectivo, logró que las condiciones de trabajo fueran discutidas por patrones y trabajadores, cambiando consecuentemente el aspecto unilateral, de adhesión, impositivo, que tenía tanto el contrato individual como el Reglamento de Trabajo.

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

b) *Diversas Denominaciones.*- Originariamente a la institución que venimos estudiando se le llamó Contrato Colectivo y la mayoría de los tratadistas han utilizado este término.- Dicha denominación se debió a que aparece en el siglo XIX en el que la Doctrina del Derecho Civil, únicamente reconocía como fuentes del derecho al contrato y a la ley, y como se apreciaba que había un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un patrón, que producía efectos jurídicos, se expresó que lógico y natural que fuera un contrato-

le de colectivo surgió porque una de las partes de ese contrato estaba formado por una colectividad. No obstante esto algunos autores han sugerido que se le denominase de las siguientes formas:

García Oviedo, lo llama Pacto Colectivo de Trabajo. (1). Gallart y Felch sugiere el nombre de Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo. (2). Los autores alemanes utilizaron la locución Contrato de Tarifa (Tarifvertrag) refiriéndose principalmente a los salarios que se pagarían a los trabajadores.

El autor Juan D. Pezse dice que es muy corriente usar entre nosotros el término "Convenciones Colectivas de Trabajo", que adopta Krotoschin, y que seguimos nosotros considerándolo más adecuado a la naturaleza jurídica de la institución. Reconocemos la justicia de la denominación de "convenios Colectivos de Trabajo", que en realidad equivale al de Convención y que es utilizado corrientemente en nuestro País por la Jurisprudencia y parte de la doctrina. Cabanellas, considera que la denominación más aceptable sería la de "Convenios de Normas de Trabajo". (3). Mario de la Cueva, dice que el término contrato colectivo fué una necesidad en los orígenes de la institución pero hoy es inadecuado. El único intento para buscar otra denominación se encuentra en las llamadas Tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1912, en la Convención Colectiva del Trabajo y Tarifas Mínimas de aplicación en la República, para las fábricas de Hilados y Tejidos aprobada en 1927. La divulgación del término contrato colectivo de trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes nos obliga, no obstante las razones técnicas, a utilizarlo. (4).

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal de Trabajo se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo-

40

del trabajo por el de "Convención Colectiva de Trabajo", pero se llegó a la --
conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar --
generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los traba-
jadores y los patrones; se consideró, además que la denominación no afecta la --
naturaleza de la institución.(5). En nuestro concepto consideramos que el nom-
bre más correcto sería el de Convención Colectiva de Trabajo, por parecernos --
más apropiada dicha denominación.

c) Antecedentes y Evolución del Contrato Colectivo.- Podemos dividir los ante-
cedentes históricos del contrato colectivo en dos épocas, la primera que com-
prende la Edad Media hasta el siglo XIX y la segunda del siglo XIX hasta nues-
tra época. En la primera encontramos algunos antecedentes que tienen cierto --
parecido con la institución que estamos tratando, ya que en ellos no se encen-
traba el grupo obrero organizado, con la idea precisa de sus derechos para pe-
der discutir las bases futuras para la celebración del contrato colectivo. Así
encontramos que los autores alemanes descubrieron algunos Pactos en la Edad --
Media parecidos a nuestros contratos.

El autor Philip Lotmar afirma que en la obra del
profesor Sthal, Das Deutsche Handwerk, se cuenta que los tejedores de Speyer-
habían logrado obtener en los años 1351 y 1362 dos contratos colectivos de tra-
bajo. En el Lebruch Des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperdey, los tejedores de Es-
trasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor. Franz Hemala, por su parte -
cree haber descubierto otro Pacto en el año 1460 para los zapateros de Euerich.
(6).

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

asociación profesional.

Para nuestro estudio no interesa precisar la fecha exacta sino que señalaremos como aspecto importante del contrato colectivo, que éste supone la coalición obrera y esto lógicamente no era posible en el tiempo de la Ley Chapelier, y del Código Penal Francés de 1810; pero la simple coalición no era suficiente sino que necesitaba de la asociación profesional, no siendo necesario el reconocimiento legal de la misma pero requiriendo que constituyera un hecho ilícito.

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

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

Los antecedentes en nuestro país los encontramos hasta el México independiente, ya que en la Colonia no hallamos las asociaciones de

compañeros, sin embargo existieron los gremios aunque estos obedecían a diferentes directrices de acuerdo con sus congéneres europeos.

El historiador Valadez relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo en Enero de 1875 para los Mineros de Pachuca, aunque este dato y otros son casos aislados y no forman historia, si es interesante mencionarlo. Durante el gobierno de Díaz, la Industria Textil registró algunos Reglamentos de Trabajo, sobresaliendo el de las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla el 20 de Noviembre de 1906 del cual salió el famoso laudo que llevó su nombre en Enero de 1907 y que, según el maestro Mario de la Cueva.(7)., constituye un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las fábricas de Hilados y Tejidos de 1925-1927.

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

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

Donde empieza a tener consistencia técnica es en el Proyecto Zubaran para una legislación de trabajo de 12 de Abril de 1915 y que en su capítulo sexto se ocupó del contrato colectivo, dicho proyecto se reproduce en la legislación de Coahuila. También es importante señalar la ley de 13 de Enero de 1916 de Cándido Aguilar mediante la que impuso un contrato colectivo a las fábricas de Hilados y Tejidos de Orizaba, que aunque no fué en realidad

un contrato colectivo sino una Reglamentación impuesta por el poder público -- sí debemos de tenerlo como un antecedente de tentativa de contratación colectiva. Posteriormente al redactarse el artículo 123 de la Constitución de 1917, no se hizo referencia al contrato colectivo, lo que suscitó que algunas de las -- corrientes del pensamiento nacional opinaran que aquél no se encontraba dentro de las garantías sociales, y que por ello carecía de obligatoriedad su celebración, pero se demostró que la figura había quedado incluida en el párrafo introductivo de la disposición constitucional que al reconocer el derecho de huelga a los trabajadores implícitamente aceptaba la reglamentación colectiva de trabajo.

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

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

Del contrato individual de trabajo se pasó al contrato colectivo y de éste al contrato ley y actualmente se habla de la uniformación nacional de las condiciones de trabajo.-- Por otra parte, se ha insistido que la constitución de Weimar recogió con antelación a la nuestra el derecho colectivo de trabajo, esta afirmación en cierto sentido, es correcta ya que es el primer texto, que lo menciona expresamente en su artículo 165, pero nuestro artículo --

123, contiene una connotación social de mayor amplitud, que si en alguna época fué calificada como audacia extraordinaria y desacato a la técnica del Derecho Constitucional, el más rotundo mentís ha dado la historia, cuando otras naciones coinciden en su conducta con la nuestra, y así encontramos que nuestro derecho ha influido a las Constituciones de Bolivia, Guatemala y Venezuela y actualmente se ha generalizado en todo el continente.

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

Manuel Alonso Olea define el contrato colectivo como el típico Pacto Colectivo que tiene por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos y a una empresa o agrupaciones de empresas y cuyo objeto es el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo.(8).

Ernesto Kretschin lo define así: "La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrono por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención.(9).

Ratifica que por el otro lado, son partes de la convención colectiva, las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial apoya la última aseveración indicando que, en el Derecho Argentino, se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores no organizados en asocia

ción como los comités de huelga, puedan ser partes de una convención colectiva-

Hueck-Nipperdey, basándose en la constitución de Weimar, definen el contrato colectivo (Tarifvertrag) "El contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores, con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y fijar las obligaciones en asuntos de trabajo de las partes que lo celebran".(10).

Ignacio Garzón Ferreira define a la convención colectiva como "un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería gremial y un patrono o sindicato con efecto normativo para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales o en una empresa o en determinada categoría profesional.(11).

El Lic. J. Jesús Castorena, haciendo resaltar las partes que intervienen en la elaboración del contrato colectivo y que puede ser convencional, o bien arbitral público o privado, lo define de la siguiente manera: es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patronos de esas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquellos esa facultad para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma.(12).

Unsain define a la convención colectiva de trabajo como: "toda convención escrita y concluida para una duración determinada entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera por la otra parte, y con propósito de uniformación de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo"(13). Sobre esta definición comenta Cabanellas(14), que puede hacerse más amplia, al considerar la posibilidad de-

que sujetos de las convenciones, además de las organizaciones e sindicatos - obreros, un grupo de trabajadores, criterio que ampliamente comparte y así lo ratifica cuando define la convención colectiva. Afirma el maestro citado: "por nuestra parte podemos señalar que por convención colectiva de condiciones de trabajo, en sentido extensivo se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tengan por objeto, fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; tanto que, restringidamente, convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente - aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional".(15). Afirma que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza de ley para quienes le suscriben, para sus representados y para toda la profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados; y que esta reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo. El hecho de que la convención colectiva sea un acuerdo entre grupos de trabajadores con un patrón o grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una asociación profesional, no impide que la convención colectiva constituya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo, como los salarios que regirán para los contratos individuales de trabajo que se estipulan en lo futuro dentro del campo de aplicación de la norma pactada y que tiene la misma fuerza de obligatoriedad que la ley.

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

Cuando no existe una organización representativa de trabajadores pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos conforme a lo dispuesto por la legislación nacional. No se considera en cambio, a estos efectos como representante de los trabajadores a cualquiera asociación de obreros instituida, denominada e subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes".(16).

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

El maestro Mario de la Cueva expresa que la definición -- de nuestra ley hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio, por lo que propone la siguiente definición: "El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o -- estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios".(17).

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO II.

- 1.- García Oviedo.- Derecho Social. Quinta Edición Pág. 279.
- 2.- Gallart y Felch. Derecho Español del Trabajo. Edición Labor Pag.142.
- 3.- Juan D. Pozzo. Derecho del Trabajo. Tomo IV. Pág. 265.
- 4.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. pág.463.
- 5.- Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo. pág. 601.
- 6.- Mario de la Cueva. Ob. cit. pág. 472.
- 7.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. pág.478.
- 8.- Manuel Alonso Olea. Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y españolas. Gallart y Felch.
- 9.- Ernesto Kroteschin. Instituciones del Derecho del Trabajo. pág 164.
- 10.- Hueck-Nipperdey. Autor citado por Mario de la Cueva Tomo II. pág 509.
- 11.- Garzón Ferreira Ignacio. Las Convención Colectiva de Trabajo. Ediciones - Arayu. Buenos Aiss. 1954 pág 50.
- 12.- J. Jesús Casterena. Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición pág 290.
- 13.- Unsain. Autor citado por Juan D. Pozze. Op. cit. pág.266.
- 14.- Guillermo Cabanellas. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Op. cit. - pág. 460.
- 15.- Guillermo Cabanellas. Derecho Normativo Laboral. Op. cit. pág 77.
- 16.- Oficina Internacional del Trabajo. Las Negociaciones Colectivas. Manual- de Educación Obrera. Ginebra. 1960. pág. 7.
- 17.- Mario de la Cueva Ob. cit. pág 632.

CAPITULO TERCERO

Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

CAPITULO TERCERO.

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

a) Teorías Civilistas. b) Teorías de Transición e Eclecticas. c) Teorías Jurídico-Sociales.

a) Teorías Civilistas.

Estas teorías se basan esencialmente en figuras jurídicas conocidas del derecho común, este tiene razón de ser ya que el contrato colectivo apareció en la época que la relación jurídica del trabajo se consideraba como parte integrante del derecho civil, es por esto que los tratadistas explicarán la nueva institución como un simple fenómeno contractual y lo encuadraron en el campo del derecho privado. Dichas teorías están basadas en el principio de la autonomía de la voluntad y según ellas sólo las partes contratantes que dan obligadas y dichas obligaciones que pactan las partes son directas y derivan de ese acto jurídico. Para los juristas de la época era una verdadera revolución la concurrencia del interés individual con el profesional, ya que ambos se conjugaron en el tiempo pero con relación a diversos momentos y respecto a las obligaciones se plantearon múltiples problemas que la doctrina no se encontraba capacitada para entenderla en toda su amplitud, por lo que la interpretación derivó lógicamente en el interés individual para explicar el contrato colectivo, es por ello que teniendo como base la expresión autónoma de la voluntad individual, jamás llegaron a explicar la imposibilidad en que se encuentran las partes para celebrar contratos individuales que deroguen o modifiquen las disposiciones conteni-

das en el contrato colectivo, puesto que en él no se contienen simplemente obligaciones bilaterales, sino obligaciones varias y de distinta índole lo que dá lugar a una complejidad de acciones, que los tratadistas civilistas no pudieron explicar.

Las teorías civilistas son las siguientes:

1.- Teoría de la Gestación de Negocios. 2.- Teoría del Mandato. 3.- Teoría del Mandato Complejo. 4.- Teoría de la Estipulación a favor de Tercero. 5.- Teoría de la Personalidad Moral Ficticia de la Asociación Profesional. 6.- Teoría del Contrato Innominado.

1.- Teoría de la Gestión de Negocios. Esta teoría nos dice que el sindicato al celebrar el contrato colectivo no actúa como mandatario, sino como gestor de negocios, es decir, el sindicato gestionando ante la empresa las mejores condiciones de trabajo para sus miembros. Se critica la presente teoría porque en la gestión de negocios es necesaria la ratificación del dueño del negocio para que nazcan obligaciones, y no habiendo dicha ratificación no hay obligaciones y no se incurre en responsabilidades, cosa que no acontece en el contrato colectivo ya que nacen derechos y obligaciones para trabajadores y patrones. Manuel Alonso García nos explica que la gestión de negocios tiene como consecuencia una utilidad para la persona que sin su mandato se le administró sus asuntos, situación que no puede darse en los contratos colectivos sin que se produzcan perjuicios para algunos de los miembros de la asociación profesional, debiendo ser lo contrario, que en los contratos colectivos obtenga la asociación profesional beneficios para sus miembros.(1).

2.- Teoría del Mandato.- El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que le encarga y estos sucede en el contrato colectivo porque hay quien contrata a nombre y representación de otro. El sindicato al estar celebrando el contrato colectivo está desem-

peñando el papel de mandatario de los trabajadores, se les está otorgando a los -
 dirigentes del sindicato un verdadero mandate, o sea que los trabajadores son los -
 mandantes y la asociación profesional el mandatario y el negocio que se gestiona --
 son las condiciones de trabajo para los futuros. Al cerrar la operación el manda -
 tario y el empresario se fijan los derechos y las obligaciones de los mandantes, -
 de los trabajadores, como si estos mismos hubieran participado en la operación. -

(2). Esta teoría es absurda y contradictoria para explicar la naturaleza del cen -
 trate colectivo; es contradictorio que para la celebración de un contrato colecti -
 vo, los trabajadores individualmente considerados se agrupen en un sindicato que, -
 según esta teoría, tiene una personalidad jurídica distinta de la individual de -
 cada trabajador pues el fin que persigue la asociación profesional es el mejora --
 miento y defensa de sus intereses comunes de sus miembros y este sólo se puede - -
 lograr por medio de la celebración del contrato colectivo; entonces es ilógico y -
 absurdo que posteriormente los trabajadores considerados individualmente otorguen -
 mandato al sindicato para el mismo fin.

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

3.- Teoría del Mandato Complejo.- Esta teoría es una variante de la anterior y la -
 explican de la siguiente manera: "En el contrato colectivo el mandato conferido -
 por los socios de la asociación profesional a la directiva es doble uno de ellos -
 para que pacte con el empresario las mejores condiciones de trabajo y el otro, de -
 tipo obligacional otorgado con el fin de que se obligue a cada socio cumplir con -
 lo pactado en el contrato colectivo". La crítica que hace el maestro de la Cueva -
 está fundada en la acción de daños y perjuicios porque estas acciones son otorga -

das solamente a miembros de la asociación profesional en contra del patrón para hacer que cumpla con el contrato colectivo, pero la propia asociación carecería de estas acciones puesto que actuaba en representación de los trabajadores y no por derechos propios. (3).

4.- Teoría de la Estipulación a favor de Tercero.- La presente teoría fué sostenida por Marcel Planiel y por Barthelémy Reynaud y nos dicen que de acuerdo con los sujetos de la figura de derecho privado podría reducirse a un esquema: una persona llamada estipulante al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipula de su contratante, quien recibe el nombre de promitente una prestación en favor de un tercero, para que el negocio jurídico se perfeccione es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación, así en el contrato colectivo la asociación profesional es el estipulante, el empresario es el promitente y los trabajadores son los beneficiarios; en esta forma la asociación profesional y el empresario pactan en beneficio de los trabajadores. Esta teoría salvaba las objeciones hechas a las anteriores, pero a su vez adolece de graves errores contractuales, como la ausencia de obligaciones de los trabajadores que deben consignarse en todo contrato colectivo, por otra parte, tiene deficiencias técnicas, ya que de acuerdo al Código Civil Francés la estipulación a favor de tercero operaba únicamente cuando el estipulante pactaba algo para que sí o hacía una donación al promitente, estos extremos quedaban insatisfechos al aplicarse al contrato colectivo, además, es insuficiente para explicar el vínculo que nace en la contratación colectiva, porque no se puede aceptar que el trabajador asociado pueda considerarse como tercero en una relación jurídica en que es parte de la asociación profesional a que pertenece.

5.- Teoría de la Personalidad Ficticia de la Asociación Profesional.- El profesor francés M. Nast defiende esta teoría sosteniendo que la personalidad jurídica es-

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

6.- Teoría del Contrato Ineminente.- Se basa en la reunión de los elementos característicos del mandato con los de la estipulación a favor de tercero pretende crear con estos elementos una figura jurídica que encuadraría dentro de los contratos innominados, y para explicar las obligaciones de los trabajadores se recurriría al mandato, y respecto del sindicato a la estipulación a favor de un tercero, o sea el sindicato actuaría con una doble carácter, en primer término, serían mandatarios de los obreros y en segundo, como parte de las estipulaciones que llevaba a cabo en favor de otro. Esta figura resulta ilógica ya que se admite que el sindicato es un mandatario de los trabajadores o se dice que tiene facultad para estipularlas de propia autoridad, sin el mandato, y para obligarse él y sus miembros en cuyo caso podrá tratarse de todo, menos de una estipulación para otro.

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

Al dar paso a las nuevas corrientes del pensamiento jurídico inició este esfuerzo el maestro Gaeton Pireu; más tarde habla Gallart y Felch de las doctrinas de transición: a) Teoría del Pacto Social. b) Teoría de la Personalidad Moral Real. c) Teoría de la Solidaridad Necesaria. d) Teoría de la Representación Legal. e) Teoría de la Costumbre Profesional.

a) Teoría del Pacto Social.

La primera teoría se explica porque cuando los obreros ingresan a un sindicato se adhieren a un pacto social, comprometiéndose anticipadamente a acatar las resoluciones de la mayoría; sus voluntades individuales ceden ante la voluntad colectiva. La organización sindical debe ser considerada como la base y fundamento de la convención colectiva, por lo que sólo se toma en cuenta a los obreros sindicalizados. Gallart y Felch observa que esta teoría únicamente aspiraba cuando más a explicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo intersindical, pero dejaba sin base jurídica otras formas de convenciones colectivas como la pactada entre un grupo de patrones y una representación circunstancial de obreros, un comité de huelga por ejemplo.(4). También se critica de que es insuficiente para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión, arte u oficio de las normas que en el contrato colectivo se estipulan para regular las relaciones obrero-patronales que lleguen a desarrollarse con dicha profesión, arte u oficio.

b) Teoría de la Personalidad Moral Real.- Esta teoría es sostenida brillantemente por el maestro belga CHARLES DE VISCHER y en forma sintéticamente expresa que el

contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo que se impone al grupo - - obrero y al empresario y cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario, denominándola "La Ley del Grupo o Unidad Económica".(5).

Para la formación de su teoría el maestro belga tomó como base la elaboración de un contrato colectivo, proponiendo que la directiva de la asociación profesional sea la que discuta las bases sobre las cuales ha de celebrarse el contrato, tomando las decisiones la asamblea por mayoría, dando el derecho de retirarse a los trabajadores que no sea su voluntad estar dentro de las condiciones que han sido pactadas y de esta manera el sindicato no finge como mandatario-gestor o estipulante en favor de tercero. Mediante este procedimiento se concilian las exigencias de vigencia automática del contrato colectivo y también vigente la libertad individual. Posteriormente Vischer habló de una comunidad porque estaban íntimamente ligados los empresarios con la asociación profesional -- ya que ambos tienen el objeto de la prosperidad del negocio en beneficio de todos, y por eso al usar la palabra todos pensó en la comunidad, misma que no es compatible con el contrato colectivo porque regula dos entidades distintas. (6).
c.) Teoría de la Solidaridad Necesaria.

El principal expositor de esta teoría es Rouast quien en forma sencilla nos señala la posibilidad de equiparar al contrato colectivo al concordato en la quiebra, en la que se requiere la subordinación de los intereses individuales a los colectivos, es decir, la mayoría que es necesaria para evitar cualquier peligro danenos a entender que es necesaria la solidaridad del grupo. Le equipara al concordato en quiebra porque la minoría desidente queda obligada por la voluntad de la mayoría, entonces el contrato colectivo de trabajo es

producto de la voluntad contractual expresada por la mayoría y la sumisión necesaria engendra un contrato colectivo superior a los derechos individuales. Se critica esta teoría porque es inminentemente social; hay comunidad de intereses individuales sometidos a un derecho colectivo superior y esta es la razón por la que no es compatible con el contrato colectivo de trabajo que es un concepto totalmente jurídico.(7).

d) Teoría de la Representación Legal.- Sus expositores son los autores italianos se basan en la Ley Italiana sobre Disciplinas Jurídicas de las Relaciones Colectivas de Trabajo de 3 de Abril de 1926. Esta teoría nos expresa que la obligatoriedad de las normas establecidas en los contratos colectivos, deriva de la personalidad jurídica que tienen los sindicatos legalmente reconocidos, para representar a todos los miembros de la profesión, empresa o rama industrial de que se trata estén o no adheridos en toda la jurisdicción territorial. Debemos tener en cuenta en esta teoría que cuando en un país existe una disciplina jurídica de las convenciones colectivas de trabajo como en Italia, ninguna doctrina es aplicable porque el contrato colectivo adquiere una naturaleza jurídica propia en la que pedrán encontrarse puntos de contacto o analogía con otros contratos, pero que no deja, por eso, de ofrecer una fisonomía particular no comparable con ninguna otra.

e) Teoría de la Costumbre Profesional.- Esta última teoría se cree tuvo su origen en los Tribunales de Francia e Italia y sostiene que es la costumbre los usos industriales la razón de la fuerza obligatoria de los contratos colectivos de trabajo. El maestro Kaskel al respecto asevera que a producto de una acción impuesta por los grandes intereses industriales, su obligatoriedad para las partes y para los miembros de las asociaciones depende de una imposición social que ejercen los dos grupos pactantes tanto en sus relaciones del uno con el otro como en las que mantienen con sus miembros. (8).

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

e) Teorías Jurídico-Sociales.

Teoría del Objetivismo Solidarista.- Su expositor León Duguit, critica los fundamentos tradicionales del derecho civil y del derecho público. Se opone al individualismo contractual, que va desapareciendo por el advenimiento de nuevas fuentes de derecho. El contrato de acuerdo con la concepción romana se firmaba con una estructura muy fuerte y rígida, que aún tienen algunas legislaciones pero existen situaciones jurídicas que producen consecuencias de derecho aunque no existe un orden contractual. Los tratadistas influidos por las ideas del derecho privado, pretendieron incluir esas nuevas formas dentro del campo del contrato. Sin embargo el carácter colectivo y el contrato-

mismo son dos elementos que se excluyen. Por otra parte hay que romper con la tradición de que el derecho proviene exclusivamente de Estado; el derecho es un producto de la vida en sociedad y su interdependencia es la base de la estructura jurídica, es el paso del hecho social al legal.

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

El derecho público está en vías de evolución similar al derecho privado, pues del mismo modo que desaparece la autonomía del individuo desaparece la soberanía del Estado; de la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo que es su dominio, desaparece el derecho subjetivo del Estado que es su imperio. Entonces, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionadas por la fuerza de los gobernantes.

La convención colectiva para el profesor francés no es otra cosa que una ley imperativa aunque no haya sido sancionada por el poder legislativo; no es un contrato en los términos del derecho privado; es un acto-uni6n, una coincidencia de voluntades que no arranca de posiciones paralelas que tiene por fin dar nacimiento a un verdadero derecho objetivo y que crea un acto regla. (9).

Teoría del Institucionalismo Jurídico.

Maurice Hauriau, expresa que el derecho no tiene un origen único y en la vida social no sólo existen relaciones entre los individuos pues la vida social es or-

gánica y las diversas formas de organización dan lugar a instituciones y la más alta de todas ellas es el Estado. Esta institución es la organización creada por la ley o la costumbre, sin que sea necesario que tenga una existencia física. Considera que existen varias clases entre las cuales estima que la institución social se forma por cuerpos orientados hacia los individuos como entes vivos, otros se orientan a cosas inertes.

Estas organizaciones e cuerpos sociales son autónomos para cumplir la finalidad a que están destinados y todo tiende dentro de la vida social a la creación de instituciones porque son lo orgánico y permanente.

Con relación al contrato colectivo, sostiene que se haya en un período de transición que va de un simple acto jurídico de existencia efímera a convertirse en una institución porque será el elemento orden, el elemento jurídico dentro de la institución en que se verá transformada la empresa e rama industrial-correspondiente. La institución crea un derecho para sí misma que vive dentro del orden jurídico total con la misma validez del derecho objetivo; el contrato colectivo tiene apariencia de contrato pero le falta libre decisión, lo que ocurre es una simple adhesión de los trabajadores a la empresa. El contrato colectivo es una institución social que permanece por encima de la voluntad del hombre, además es un contrato político que nace de la lucha y acuerdo final de las clases sociales y que tiene una extensión que obliga a la comunidad obrera.(10).

Teoría del Normativismo.

Hans Kelsen, sostiene que es una nueva concepción del Estado como sistema de norma y símbolo de la unidad de estas. Proclama la absoluta fusión del Estado y del Derecho, no existiendo otro derecho que el rigurosamente estricto, al derecho positivo estricto y afirma: " que el contrato colectivo se refugia en el Estado, pues si no

puede apoyarse en una norma legal positiva que disponga su obligatoriedad es una ficción; porque no hay más derecho que el encarnado por el Estado. En virtud de su panteísmo jurídico, el normativismo de la teoría expuesta no facilita los medios para explicar el fundamento jurídico de la convención colectiva. Ciertamente dice Gallart y Folch: "que la concepción Kelseniana con todo y su fundamental positivismo y quizá a causa precisamente del mismo, ha podido ser considerado como la última manifestación y por última la más acabada y sutil, del absolutismo legalista frente a la espontaneidad jurídico social". (11).

Teoría del Espontaneísmo Jurídico Social.

La presente teoría es sostenida por Eugenio Ehrlich y perfeccionada por Georges Gurvich y Hugué Sinzheimer. Sostienen que los grupos sociales espontáneamente crean un derecho y como resultado de esto nacen las convenciones colectivas derivadas de la convivencia de los grupos sociales, es decir junto al derecho del Estado existe también un derecho social que va evolucionando con las transformaciones que en la realidad operan creando determinadas esferas jurídicas que corresponden a los distintos ordenamientos de carácter social y los convenios colectivos constituyen una regulación de determinadas relaciones de esos grupos. Este derecho es diferente a los derechos de coordinación y a los derechos de subordinación; el primero se refiere a toda clase de actos jurídicos contractuales coordinando intereses mutuos y el derecho de subordinación se impone a la voluntad de los individuos para someterse al orden del Estado.

Frente a estos dos derechos existe un derecho social de integración que espontáneamente nace de los grupos humanos; este derecho es real, dinámico y crea muchas esferas jurídicas e inclusive limita el ordenamiento estatal. A este tipo de integración social se debe la existencia de los convenios colectivos. (12).

Las Doctrinas del Derecho Público.

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

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

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

adas del mismo. Las Doctrinas Mixtas reconocen que en el convenio colectivo concurren dos elementos: el contractual y el legal. Alonso García cita a Salemi quien afirma que las convenciones colectivas son actos compuestos de precepto normativo y de estipulación contractual. Carnelutti expresa que tiene cuerpo de contrato y alma de ley. Por último surgen dos teorías: la contractualista y la tesis normativa.

La contractualista sostiene que el convenio colectivo es un negocio jurídico con base en dos argumentos: la estructura negocial del acto, incapaz por tanto de crear normas y el carácter privado de los sujetos que lo celebran. Balzarini es el que defiende más sistemáticamente esta teoría, el cual nos expresa que la prueba fundamental del carácter no normativo radica en que el contrato colectivo es un medio de superar la desigualdad de fuerza social entre las partes contratantes, no mediante la intervención del Estado sino en virtud de reforzar la autonomía de los más débiles. En una primera fase, este apoyo a la autonomía privada al no estar expresamente regulada por la ley hace a través de los cauces comunes. En su segunda fase, al intervenir la ley estableciendo su inderogabilidad las negociaciones colectivas salen del derecho común; este constituye una prueba de la naturaleza no normativa de los convenios porque pasa de una a otra fase conservando la naturaleza de medio para reforzar la autonomía contractual.

(13).

Teorías Normativistas. Alonso Olea realiza una investigación y afirma que es un hecho innegable el nacimiento de un nuevo tipo de mandatos jurídicos válidos y eficaces, distinguiendo tres manifestaciones fundamentales del convenio colectivo: a) La primera manifestación se funda en que el pacto colectivo aparece por la propia fuerza de los hechos, pero sin sanción alguna de

orden jurídico ni la ley lo reconoce como fuente de derecho ni tampoco ha creado un mecanismo de homologación para sancionarlo. Su naturaleza jurídica se estima que como todo convenio es conjugación de contrato y norma; su diferencia con los convenios colectivos expresamente reconocida radica en que este estadio de su evolución al faltar toda regulación legal, el contrato colectivo es un contrato innominado y las normas en el contenido es dudoso que rijan como derecho positivo.

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

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

c) La tercera manifestación del pacto colectivo es la ley de la profesión y de la industria; en ésta el Estado al comprobar la utilidad del convenio como fuente de normas trata de ampliar su campo de acción estableciendo sistemas para que el pacto surgido de las asociaciones profesionales se conviertan en ley de toda la profesión

industrial, fijando un sistema de homologación donde se concede dicho carácter a los pactos emanados de las organizaciones profesionales que califica de más representativos o se reserva la facultad de proclamar su extensión; en este acto de extensión, a su juicio, es una ley en sentido material.(14).

El doctor Guillermo Cabanellas (15) después de examinar los antecedentes del problema de la naturaleza jurídica del contrato colectivo y de señalar la influencia que han ejercido históricamente en la concepción de dicha naturaleza los diversos sistemas legislativos, para a clasificar las llamadas teorías civilistas, de transición y jurídico sociales, obteniendo por resultado las siguientes conclusiones que a nuestro juicio son acertadas: a) la convención colectiva de condiciones de trabajo es por su naturaleza íntima distinta del contrato; b) constituye una ley, en el sentido amplio de esta palabra; c) integra la norma disciplinaria espontánea en las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora; d) de esa norma disciplinaria espontánea del grupo social procede el carácter jurídico que la convención colectiva posee, por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo y estatal y articulada en el sistema de las fuentes del derecho de cada país; e) la convención colectiva de condiciones de trabajo, aún en los países donde ha logrado consagración legal, no puede considerarse como una expresión de la soberanía estatal; pues de su dinamismo no arranca del Estado sino del grupo social autónomo; f) aún siendo una expresión jurídica del grupo productor, la convención colectiva no tiene el carácter estricto de ordenamiento corporativo pues esta denominación conviene mejor a las decisiones de los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial, como las corporaciones, jurados mixtos, consejos paritaritarios entre otros; g) la convención colectiva de condiciones de trabajo es un acuerdo bilateral, convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora para regular-

las relaciones de trabajo dentro de la misma; y, por tanto, constituye la figura jurídica especial que dentro del derecho público se llama unión convencional normativa. Posteriormente el maestro Cabanellas comenta que es evidente que la naturaleza jurídica de esta institución debe adecuarse al sistema legislativo de que se trate. Acepta las teorías normativas que le reconocen a la convención colectiva laboral los mismos efectos de una ley.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO III.

- 1.- Alonso García Manuel. Derecho del Trabajo. Tome I. pág. 417
- 2.- Dr. Mario de la Cueva. Cit. Tome II. pág 495.
- 3.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo Tome II.496.
- 4.- Gallart y Felch. Derecho Español del Trabajo. pág. 147.
- 5.- Mario de la Cueva Ob. Cit. Tome II. pág 503.
- 6.- Mario de la Cueva Ob. Cit. Tome II. pág 504.
- 7.- Alonso García Manuel. Derecho del Trabajo. Tome I. pág 421.
- 8.- Kaskel. Autor citado por D. Pozzo. Derecho del Trabajo. Tome IV.pág.320.
- 9.- León Duguit. Citado por Mario de la Cueva. Op. cit. págs. 539 a 545.
- 10.- Maurice Hauriou. Citado por Mario de la Cueva Op. cit. págs.546 y siguientes.
- 11.- Hans Kelsen. Citado por Alonso García Op. cit.425.
- 12.- Alonso García. Op. cit. pág 426.
- 13.- Alonso García. Op. cit. pág. 427 y siguientes.
- 14.- Alonso Olea. Pactes Colectivos y Contratos de Grupos. Madrid 1958. págs. 83 y siguientes.
- 15.- Cabanellas. Op. cit. págs. 191 y 192.

C A P I T U L O C U A R T O

Concepto del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

CAPITULO CUARTO.

a) Definición en la doctrina, legislación positiva y legislación mexicana su crítica. - Para mejor comprensión de la figura que vamos a analizar, he considerado conveniente clasificar las definiciones existentes, primero como conceptos meramente doctrinales y posteriormente desde el punto de vista de las legislaciones positivas.

En la primera clasificación, seguiremos para un mejor entendimiento la exposición de Ignacio Garzón Ferreyra (1), este autor clasifica las definiciones en dos grupos: a) las que admiten como partes de la convención, únicamente a las entidades representativas de los intereses profesionales legalmente reconocidas y, b) las que admiten como parte de la convención a una agrupación de los trabajadores, no organizada o legal sino un simple conjunto de personas que resulta de la pluralidad de trabajadores o bien de patronos.

Dentre del primer grupo encontramos que Alonso García (2), -- por pacto colectivo de condiciones de trabajo entiende, "... el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores con personalidad jurídica constituida, o lo es cuando menos, y siempre la parte trabajadora, y cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes forman parte de la asociación o asociaciones pactantes, e inclusive, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación".

De esta definición se desprende que: 1ro.- Es un acuerdo bilateral y no una declaración unilateral de voluntad, ni acto de imposición del poder público. 2do. El acuerdo se celebra entre asociaciones profesionales; siendo indispensable que, cuando menos la parte trabajadora cuente con personalidad jurídica; - en cambio, la empresa puede ser indistintamente una asociación profesional o bien -

un empresario individual. 3ro.- El objeto del pacto colectivo es fijar las condiciones de los contratos individuales, que formen el contenido de éstos en lo que se pone de relieve el efecto normativo sin desaparecer el obligacional. 4to. Su ámbito de vigencia, indica que su obligatoriedad se manifiesta en doble sentido; representativamente se extiende a todos aquellos en cuyo nombre se entiende concertado el pacto; y en forma extensiva, los efectos de éste pueden aplicarse también a terceros no representados en el momento de su celebración, sin embargo, pueden quedar sujetos a él bien por un acto de adhesión voluntaria posterior a per acto de extensión decretada por el poder público.

Bayón Chacón y Pérez Botija definen el convenio colectivo de trabajo como "...un acuerdo escrito concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios (ambos de facultades reconocidas para ello) por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes".(3).

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

También, dentro de esta misma posición, encontramos la definición que proporciona Ernesto Krotoschin (4): "La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo-

patrono por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en -
 -determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas, y
 para mantener el estado de paz entre las partes de la convención". Ratifica que-
 "Por el otro lado, son partes de la convención colectiva, las asociaciones pro -
 fesionales de trabajadores con personalidad gremial".(5). apoya la última aseve-
 ración indicando que, en el Derecho argentino, se ha eliminado la posibilidad de-
 que grupos de trabajadores, no organizados en asociación como los comités de -
 huelga, puedan ser partes de una convención colectiva.

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

Cuando el sindicato, por su importancia, aglutina al mayor -
 número de trabajadores, de una determinada profesión por ley natural debe ser -
 el organismo más indicado para representar a la categoría profesional ante el -
 empresario o el Estado". (6). define la convención colectiva como "...un acuerdo-
 bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería -
 gremial y un patrono o sindicato patronal con efecto normativo para regular las-

condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales, - en una empresa o en determinada categoría profesional" (7).

De la definición anterior se desprende: 1ro.-Que la parte -- obrera ha de actuar representada por el sindicato con personalidad gremial; 2do. La parte patronal puede ser un individuo o un sindicato. 3re.-Es un acuerdo con efecto normativo; pero que no solo regula relaciones entre las partes, sino entre todos los que se hallen comprendidos en la profesión o empresa. 4to.- Su alcance puede ser restringido a una empresa, o bien, en sentido amplio, puede abarcar toda una profesión en el país. 5to.- La convención colectiva sienta las bases para que se respeten los futuros contratos de trabajo.

El maestro De la Cueva define el contrato colectivo de trabajo diciendo que "...es el convenio que celebran las representaciones profesionales - de los trabajadores y de los patronos o éstos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios. "(8) Explica que esta definición tiene cierto parentesco con la definición alemana, expuesta principalmente por Husck y Nipperdey.

Pérez Paton al analizar en su obra algunas algunas definiciones de convenios colectivos comenta que "... lo que caracteriza al contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo es la pluralidad de los contratos, o - a lo menos por parte de los trabajadores, pudiendo ser el patrón una persona individual. Además que los trabajadores se hallen debidamente organizados en cuerpos sindical que cuente con personalidad jurídica, conforme a las leyes vigentes para delegar válidamente su representación en la firma del acuerdo colectivo; y si se trata del sindicato más representativo de la profesión como lo estatuyen algunas leyes para que el acuerdo surta efectos para toda la categoría profesional" - (9).

Dentro del segundo grupo, formado por la teorías que admiten la agrupación no organizada, encontramos que para Rouast y Durant la convención colectiva de trabajo es un acuerdo concluido entre "...un grupo de asalariados y un empleador, o generalmente un grupo de empleadores que tiene por objeto determinar por una parte las condiciones bajo las cuales serán concluidos los contratos individuales de trabajo, y por otra parte, fijar los derechos y obligaciones de los grupos participantes en la convención".(10).

Unsain define la convención colectiva de trabajo como "...toda convención escrita y concluida para una duración determinada entre una o varios patrones o una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, por la otra parte y con propósito de uniformación, de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo".(11). Sobre esta definición comenta Canabellas (12), que puede hacerse más amplia, al considerar la posibilidad de que sean sujetos de las convenciones, además de las organizaciones o sindicatos obreros, un grupo de trabajadores, criterio que ampliamente comparte y así lo ratifica cuando define la convención colectiva. Afirma el maestro citado "Por nuestra parte podemos señalar que por convención colectiva de condiciones de trabajo en sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patrones y trabajadores que tengan por objeto, fijar las normas a las cuales deberán adoptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que, restringidamente, convención es colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas entre patrones y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional".(13).

Afirma que los pactos o convenios colectivos de condiciones de

trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza de ley para quienes lo suscriben, para sus representados, y para toda la profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados; y que esta reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo; el hecho de que la convención colectiva sea un acuerdo entre grupos de trabajadores con un patrono o grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una asociación profesional, no impide que la convención colectiva constituya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo, como los salarios que regirán para los contratos individuales de trabajo, que se estipulan en lo futuro dentro del campo de aplicación de la norma pactada, y que tiene la misma fuerza de obligatoriedad que la ley.

La oficina internacional del trabajo define las negociaciones colectivas como "... las que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación. Cuando no existe una organización representativa de trabajadores pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos conforme a lo dispuesto por la legislación nacional. No se considera en cambio a estos efectos, como representante de los trabajadores o cualquiera asociación de obreros instituida, dominada o subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes" (14).

Se precisan varios puntos en esta definición; primeramente que las negociaciones se celebran con objeto de llegar a un acuerdo. El segundo que puede llegar a ser parte un solo empleador; las negociaciones con un solo

patrón son frecuentes en los países insuficientemente desarrollados, que cuentan con pocas empresas de carácter industrial y donde los patronos no están agrupados. También pueden efectuarse negociaciones con un grupo de empleadores que adoptan la misma política común, pero sin construir una asociación permanente. Otras veces las negociaciones se celebran con una o varias organizaciones de empleadores cuyos miembros tienen intereses comunes que defender. Por parte de los trabajadores las negociaciones deben celebrarse por una asociación profesional; en algunos países, anteriormente permitían algunas legislaciones que pudieran celebrar las negociaciones colectivas solo grupos de trabajadores como son los comités de huelga; pero este tipo de acuerdos, en la actualidad, ya no tiene importancia práctica. La organización obrera para ser aceptada por parte en una negociación colectiva debe representar a uno o varias categorías de trabajadores. Un club obrero de carácter deportivo no puede ser representativo del interés profesional como lo exigen las negociaciones colectivas.

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

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

"...un contrato celebrado entre empresarios, o agrupación de empresarios, y obreros o agrupaciones de obreros con objeto de establecer ciertas prescripciones relativas al trabajo, y de interés para los patronos y obreros que son partes en el contrato..." menciona, que por excepción, se regulan las convenciones colectivas en los códigos civiles y que normalmente esta figura se encuentra en los códigos de trabajo o leyes laborales especiales.

La Ley Italiana concedió al sindicato la representación exclusiva para pactar las condiciones de trabajo para la profesión, definía los convenios colectivos como "...los pactos celebrados entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos que contienen las normas generales y abstractas que habrán de individualizarse en los contratos de trabajo" (16).

La Ley Francesa del 25 de marzo de 1919 definía el convenio colectivo como "... el contrato relativo a las condiciones de trabajo, celebrado, de una parte entre los representantes de un sindicato profesional o de cualquiera otra agrupación de empleadores, y de otra, los representantes de un sindicato profesional o de otra agrupación que contratan a título personal o con un solo empleador". El sujeto de este convenio, se modificó por la definición contenida en la ley del 23 de diciembre de 1946, que lo definía como "... un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo convenido, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, y de otra, por una o varias organizaciones sindicales de patronos, u otro grupo de patronos, o uno o varios patronos que obran individualmente".

La nueva Ley Francesa 50-205 del 11 de febrero de 1950 define en su artículo 31 inciso a, el convenio colectivo como "... un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, concluido de una parte entre una o varias

organizaciones sindicales de empleadores, a todo grupo de empleadores o uno - - o varios empleadores considerados individualmente" (17).

Al discutirse el proyecto de Ley en Francia, se propuso -- que las convenciones ordinarias se celebraran, por la parte obrera por una - - asociación profesional o bien por un grupo de trabajadores que constituyeran la mayoría en la empresa toda vez que se argumentaba que sobre los 12 millones de trabajadores asalariados sólo 4 millones se encontraban afiliados a sindicatos-- por lo que la mayor parte de los trabajadores carecía de medios para concertar las convenciones colectivas; pero el legislador no aceptó ese argumento y concedió exclusivamente a las asociaciones profesionales la facultad para concertar esos convenios.

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

Al analizar la Ley alemana de 9 de abril de 1949, no encontramos una definición del convenio colectivo, pero es posible deducirla del mismo texto legal cuando estipula que el convenio colectivo "...regula los derechos y deberes de las partes y contiene normas que puedan regular el contenido, conclusión y extinción de las relaciones de trabajo, así como las cuestiones relativas a la empresa y a la constitución interna de la misma (efecto obligacional

y normativo), siendo partes de los mismos los sindicatos, los empresarios y las asociaciones de empresarios (organizaciones superiores); actuando en nombre de las asociaciones a ellas adheridas cuando tengan poder bastante para ello".

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

En los Estados Unidos, la Ley Taft-Hartley Labor Management Relations Act, del 23 de junio de 1947, en la sección 7a., expresa que "... los trabajadores tendrán el derecho de organizarse por sí mismos; el de formar, ingresar o ayudar a organizaciones laborales el de celebrar acuerdos colectivos a través de representantes de su propia elección y el de emprender cualquiera u otras actividades concertadas que tengan por objeto la negociación colectiva u otra mutua ayuda de protección" (16) Esta disposición no define concretamente las convenciones colectivas pues solo faculta a los trabajadores para organizarse y celebrar acuerdos colectivos.

En el Código de las Leyes de Trabajo de Rusia, en su artículo 15 definía el contrato colectivo de trabajo como " un acuerdo concluido entre un sindicato profesional como representante de los obreros y empleados de una parte, y un patrono, de otra; acuerdo que fija las condiciones de trabajo y reclutamiento de obreros para las empresas, establecimientos y explotaciones considerados individualmente o por grupos de éstos, y determina el contenido de los futuros contratos individuales de trabajo". La definición rusa se circunscribe a las posibilidades que el referido código, así como la Constitución de -

país, confieren a los patronos, pues éstos careen de libre asociación, razón - - por la cual el convenio no puede pactarse con una asociación o sindicato profes-
ional privados de existencia nominal y efectivamente en Rusia; en cuanto a los -
trabajadores, tampoco gozan de libertad de sindicación.

El Código de Trabajo de Rumanía del 30 de mayo de 1950 en su artículo tercero define: "El convenio colectivo es un convenio celebrado de una-
parte por el comité sindical de la empresa o institución respectiva, en concepto
de representante de los obreros y empleados y de otra, por los empleadores.

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

El artículo 42 del Código de Trabajo de Albania declara que
"Se entenderá por convenio colectivo la convención concluída entre el comité sindi-
cal, a título de representante de los obreros y empleados por una parte, y la -
empresa, por otra parte; y en él constarán las recíprocas obligaciones de las -
partes a efectos de cumplir o superar los planes de producción, reforzar la dis-
ciplina del trabajo, mejorar su organización, la protección de los trabajadores-
y las condiciones del trabajo, así como satisfacer las necesidades materiales y-
culturales de obreros y empleados" (18). En estas definiciones encontramos que -
lo que se estipula son los fines que el Estado persigue denominándose Economía -
planificada de tipo socialista.

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

grupo puedan celebrar con los patrones contratos colectivos. El Código de Trabajo de Chile en su artículo 3o. establece que "el contrato colectivo es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o grupos de empresas".

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

La Ley General del Trabajo de Bolivia, no contiene una definición del contrato colectivo, ni determina sus alcances, omisión que subsanó el Decreto Reglamentario sobre la misma ley, el que en su artículo 17, lo considera como "... el convenio celebrado entre uno o más patrones y un sindicato, federación y con federación de sindicatos de trabajadores con objeto de determinar condiciones generales del trabajo o reglamento" (19).

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

En un proyecto de ley presentado ante la Cámara de diputados del Paraguay de fecha 31 de julio de 1929, en su artículo 8vo., definía al contra

to como "...una convención escrita celebrada entre un patrono o una asociación - - de patronos y uno o varios sindicatos obreros, con el fin de establecer ciertas - - condiciones comunes de trabajo y salario, sea en una empresa o en un grupo de em - - presas o industrias".(20)

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

De nuestra definición se desprende que no es posible la celebración de un contrato colectivo en el que la parte obrera no tenga personalidad - - jurídica, pues necesariamente debe tratarse de una organización profesional; el - - sindicato es el único titular que puede existir y no grupos de trabajadores aislados, de la otra parte, debe representar a uno o varios patronos o uno o varios - - sindicatos patronales, La Ley se refiere a individuos o sea patronos individualmente considerados o bien uno o varios sindicatos patronales.

El objeto o fin del contrato colectivo lo señala la definición legal cuando dice que se celebra, precisamente con el objeto de establecer - - las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas - - o establecimientos. Observamos de lo anterior, que solamente se refiere el precepto legal al aspecto normativo en cuanto que regula las condiciones a las que deben someterse los contratos individuales de trabajo; o sea, que nuestra definición resulta incompleta pues solo se refiere al aspecto individual, porque si la definición de la Ley fuera completa como la define el artículo 386, encontraríamos que la - - naturaleza jurídica del contrato colectivo quedaría solamente limitada a ser una - -

suma de contratos individuales; faltan una serie de disposiciones que fijan derechos y obligaciones entre las partes contratantes que suscriben el contrato colectivo como son sindicatos, obreros y patronos. El maestro Cepeda Villarreal señala que "...no debe dejarse de reconocer que en un contrato colectivo de trabajo se estipulan también obligaciones y derechos que afectan directa e inmediatamente a las partes, a los sujetos que celebran el contrato colectivo de trabajo y entonces tenemos que en un contrato colectivo de trabajo existen derechos y obligaciones de doble naturaleza: unos que afectan a los sindicatos que celebran ese contrato, sindicato de trabajadores y sindicato patronal, bien que afecten al sindicato de trabajadores o al patrón cuando en el contrato colectivo de trabajo no intervenga un sindicato patronal y si hay derechos y obligaciones que afecten a las partes que celebran ese contrato, las normas consignadas en él regulan las relaciones entre los sindicatos, o entre el sindicato de trabajadores y el patrón, como partes contratantes, como sujetos que celebran el contrato colectivo de trabajo" (21).

b) Obligatoriedad para su celebración.

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

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

En Inglaterra la fuerza de obligar no nace de una norma legislativa sino de meras convicciones sociales, reconocidas por el llamado Derecho común (Common Law), obliga moralmente para poder cumplir esos pactos; existen los convenios por costumbre, son reconocidos por los tribunales, más no están protegidos por la ley.

La legislación mexicana, contiene la obligatoriedad para la -

celebración del contrato colectivo en el artículo 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Esta disposición, aparenta tener un criterio unilateral, pues en su parte relativa de que "El patrón que emple trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a formar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignada en el artículo 450." Creo que es unilateral este criterio - - porque la obligación solo se impone para el patrón, pero no para el sindicato - - obrero; se explica esta unilateralidad, porque el derecho laboral es un derecho - proteccionista de la clase trabajadora y por esta razón, esta disposición encierra un medio más de proteccionismo y de ahí su aparente parcialidad en favor de los - trabajadores.

Si se trata de proteger a los trabajadores, dando nacimiento - a las asociaciones profesionales y al contrato colectivo, es lógico entender que - como medio de protección a los obreros sólo se diera derecho a ellos para usarlo. - realmente a través de la práctica del derecho laboral, y con la aceptación que -- esta obligación ha tenido, se pierde un poco la noción de si es unilateral o no.

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

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y - otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabaja - dores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se - celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a los pro - fesionales siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato cele - brará un contrato colectivo para su profesión: y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

El principio resulta simple de la lectura, pero la aplicación en la práctica es complicada; se pueden presentar situaciones diferentes el criterio de mayoría para determinar el sindicato con el cual haya de celebrarse el contrato colectivo tiene excepciones. De acuerdo con la Ley, si hay dos sindicatos de naturaleza igual o semejante que están en pugna por la celebración del contrato colectivo, habrá que atender al criterio de las mayorías; si se trata de un sindicato de empresas frente a otro, o frente a uno de industria, o si son dos de industria, habrá que determinar cual cuenta con la mayoría. Pero puede presentarse el caso de que sindicatos gremiales se enfrenten entre sí: la Ley resuelve en forma expresa ese problema; si se ponen de acuerdo, habrá un solo contrato colectivo, si no habrá tantos como profesiones haya dentro de la empresa.

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

c) Administración y Titularidad del Contrato colectivo.

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

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

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

Existe el criterio de las mayorías cuando la totalidad de trabajadores deja de pertenecer a una organización para ingresar a otra, en este caso se resuelve respecto de la voluntad de la mayoría de los trabajadores, que habrá de atenderse a esa voluntad mayoritaria, olvidándose de que los sindicatos puedan pedir la aplicación de la cláusula de exclusión de los trabajadores que hubieran renunciado a ser miembros de la organización, cuando por virtud de un cambio total de la opinión de los trabajadores dejan de ser miembros de un sindicato para integrar otro o afiliarse a otro. En este tipo de conflictos intersindicales en que se discute la titularidad y administración del contrato colectivo, no se da lugar a la celebración de un nuevo contrato, simplemente al derecho de ejercer la representación profesional de los trabajadores ante la empresa y de hacer funcionar el contrato colectivo, especialmente con respecto a derechos y obligaciones para la organización profesional.

d) La Formalidad del Contrato Colectivo.

Esta formalidad la cita el artículo 390 de la Nueva Ley -

Federal del Trabajo señalando que: "El contrato colectivo de trabajo deberá -- celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y la hora de presentación del documento lo remitirá -- a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

Del análisis de este artículo se desprende que el contrato -- deberá celebrarse por escrito y triplicado, con el objeto de que un ejemplar se -- conserve por cada una de las partes y el triplicado sea depositado ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; la doctrina considera que es perfecto y lógico el que el convenio colectivo deba celebrarse por escrito, pues se -- determinan las mutuas prestaciones y derechos del patrono, sindicato y obrero, -- porque así se evitan los abusos que acarrea la contratación o acuerdo verbal: "La solemnidad formal es condición necesaria para la validez del contrato normativo -- y no cabe suplirla por ninguna otra prueba. Resulta tan imprescindible la formalidad escrita de los convenios colectivos, que su omisión produce la nulidad, cual si no hubiere habido acuerdo. De esa manera, el requisito de concertar por escrito las convenciones colectivas constituye una formalidad legal para la validez -- del acto jurídico y no para su prueba; por tanto se exige ad solemnitatem. (22).

El precepto legal citado señala que no producirá efectos legal es el contrato colectivo sino desde la fecha y hora en que quede depositado, por cualquiera de las partes, ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

La finalidad que tiene el depósito es precisar el tiempo de vigencia del contrato colectivo, donde las partes pueden predir la revisión del mismo, cuando concluya el término legalmente estipulado en la ley. También, le da publicidad para llevar a las partes que celebren el contrato colectivo al conocimiento de quienes quedan obligados a cumplirlo y a declararlo existente.

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

e) Requisitos de Existencia y de Validez en el Contrato Colectivo.

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

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

empiezan cuando los contratantes entre sí celebren contratos propiamente dichos. El objeto, es, entonces pactar una serie de prestaciones y disposiciones de armonía para que exista paz dentro de la empresa o de la industria por el término de vigencia del mismo.

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

El contrato colectivo no debe confundirse en su naturaleza jurídica con el contrato individual de trabajo; en ambos se regula la prestación del trabajo, y se estipulan obligaciones y derechos; pero en la contratación individual se pactan servicios en forma individual y en el colectivo se pactan condiciones generales en que deberán prestarse los servicios. Las obligaciones son concretas en el contrato individual e indeterminadas al sujeto de la prestación en el aspecto colectivo. En éste se estipulan normas que deberán aplicarse a los contratos individuales y las obligaciones y derechos entre las partes contratantes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en

las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.-Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III.-Copia autorizada de los estatutos; y

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrán ocurrir en juicio de amparo in directo ante el Juez de Distrito competente como dispone la Ley de Amparo. (23).

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

La ilicitud de todo contrato lo encontramos en el artículo 1830 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales que dispone "Es

ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas -
 costumbres". La simple contratación de servicios para que se cometieran actos -
 delictuosos, inmorales, indicará que las autoridades no podrán consentir este ti -
 po de pactos; el fin que se persigue, en todo contrato colectivo, debe ser conse -
 guentemente lícito.

La mayoría de las legislaciones positivas exigen que el -
 contrato colectivo se celebre por escrito, siendo indispensable para que exista -
 conocimiento por parte de los trabajadores de lo que se estipula en el mismo con -
 trato; debe existir, además, una mayor seguridad por ambas partes pues habrá paz -
 en la empresa sobre lo que se determina en forma escrita, se precisa además el -
 contenido y el término de duración.

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

f).- Influencia de la teoría integral en el contrato colectivo de trabajo.

La influencia de esta teoría explica la teoría del derecho del trabajo para sus -
 efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un or -
 den jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus - -
 esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera -
 la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes -
 de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación -
 profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas - -
 sociales; comprende, pues la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Consti -
 tucional político-social de 1917, dibujada en sus propios textos:

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

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

3.- Derecho administrativo del trabajo constituido por reglamentos laborales, -- para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la - administración y especialmente al poder ejecutivo el ejercicio de la política -- social y tutelar a la clase obrera al aplicar los reglamentos no sólo protegiend o sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores.

3.- Derecho procesal del trabajo, que como norma del derecho social ejerce una - función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindica - dora, fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el - sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas, En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria más que aumentando salarios y disminuyendo jornada de trabajo, etc., entregando-

las empresas a los bienes de la producción a los trabajadores cuando los patron-
es no cumplan con el artículo 123 o la clase obrera en el proceso así lo plantea,
pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Consti-
tución Política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni
ésta puede estar por encima de la Constitución social, que es la parte más tras-
cendental de la Carta suprema de la República.

En la aplicación conjunta de los principios básicos de la Teo-
ría integral, pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos -
los trabajadores, sea cuales fuera su ocupación o actividad, así como la reivin-
dicación de los derechos del proletariado, mediante la socialización del Capital
y de las empresas, porque el concepto de justicia social del artículo 123 no es
simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que brillará algún día por la-
fuerza dialéctica de la Teoría integral, haciendo conciencia clasista en la juven-
tud y en la clase obrera. Precisamente la dialéctica marxista y por lo mismo su-
característica reivindicadora le da un contenido esencialmente revolucionario, -
que no tienen los demás estatutos laborales del mundo.

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

está en la Constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123. En la legislación mexicana el derecho social es el summun de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos o de cualquiera económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital.

En tal sentido empleamos la terminología del derecho social y como parte de éste la legislación fundamental y reglamentaria del trabajo y de la previsión social. Los elementos de la Teoría integral son: el derecho social proteccionista y el derecho social reivindicador. (24).

Teoría integral de derecho del trabajo.- Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En la relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría integral, la cual resumimos aquí:

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

2.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del lro. de mayo de 1917-

es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por la fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación 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.

3.- 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.

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

5.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos de proletariado, en ejercicio del artículo 123, de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolu-

ción 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 123, precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para el bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.(25).

CONCLUSIONES

- I.- Los primeros antecedentes del Derecho Laboral aparecen con el sistema corporativo y la asociación de compañeros, cuyos intereses se identificaron con los de la clase patronal y obrera.
- II.- Los trabajadores se sujetaron a los distintos ordenamientos existentes: Las Leyes de Indias, Las ordenanzas de Gremios y Las Cofradías.
- III.- Las Leyes de Indias excepcionalmente fueron observadas, pero debe de reconocerse el interés que tuvieron los Reyes de España para evitar la explotación inicua de los aborígenes. Estas leyes fueron el antecedente inmediato de las instituciones laborales mexicanas, aún embargo no reconocieron la existencia de la asociación profesional.
- IV.- Las Ordenanzas de Gremios constituyen una amplia fuente de información jurídica de la época por haber sido una serie de disposiciones encaminadas a reglamentar el trabajo de los gremios.
- V.- Las cofradías se constituían espontáneamente, sin ninguna presión con ciertas formas de sociedad que la fe mantenía unidas por el culto religioso. Formaban parte de las cofradías todos lo que intervenían en la producción ya fuesen maestros, compañeros o aprendices, con una finalidad religiosa y mutualista.
- VI.- El regimen corporativo tuvo una marcada trascendencia en la vida social de esa época, a tal grado llegó su arraigo en la sociedad novohispánica que continuó largo tiempo en vigor después de consumada la independencia política de México.
- VII.- Al lograrse la Independencia de México, se proscribió la esclavitud, pero la organización por corporaciones gremios y cofradías subsistió y quedaron en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la colonia, en el México

independiente no se reconoció la asociación profesional, porque en verdad -
los obreros eran pocos y no tenían espíritu de clase.

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

IX.- De la necesidad social y de la explotación de la clase burguesa al trabajador, surge la lucha social donde nace la idea del Derecho Laboral que empieza a desarrollarse cuando se logra la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional, para pactar mejores condiciones de trabajo mediante el contrato colectivo y el ejercicio del derecho de huelga.

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

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

En esta fracción se consagró, como garantía social, - el derecho de asociación profesional tanto para obreros como para patrones - en defensa de sus respectivos intereses. Por primera vez en la historia del Derecho Constitucional se incluyó en el texto de una constitución política - un principio de esa naturaleza, contrariando la doctrina aceptada de que - las constituciones solo deberían constar de una parte dogmática referida -

a los derechos individuales frente al Estado y otra orgánica relativa a los lineamientos de la estructura del Estado.

- XII.-- El concepto moderno de contrato colectivo surge cuando la asociación profesional es reconocida jurídicamente en todas las legislaciones y cuando la mayoría reglamenta el contrato e inclusive lo considera como una garantía social.
- XIII.-- No encontramos en la legislación ni en la doctrina un ordenamiento o reglamentación sistemática de los requisitos de existencia y validez del contrato colectivo.
- XIV.-- La teoría integral descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo, y en la lucha por el derecho del trabajo, persigue la realización no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO IV.

- 1.- Garzón Ferreyra, Op. cit. pág.55.
- 2.- Alonso García. Op. cit. pag. 405.
- 3.- G.Bayón Chacón.- E. Pérez Botija. Op. cit. pág 180 y 181. Vol. I.
- 4.- Krotoschin. Citado por Juan D. Pozzo. Op. cit. pág. 266.
- 5.- E. Krotoschin.- Op. cit. pág.725.
- 6.- Garzón Ferreyra.Op. cit. pág. 58.
- 7.- Garzón Ferreyra. Op.cit. pág. 59.
- 8.- De la Cueva Mario Dr. Op. cit. Vol. 1. pág. 632.
- 9.- Roberto Pérez Paton. Derecho Social y legislación del Trabajo. Ediciones Araya Buenos Aires, 1954. pág. 646.
- 10.- Rousat y Durant. Citado por Juan D. Pozzo. Op. cit. pág.266.
- 11.- Unsain. Citado por Juan D. Pozzo. Op. Cit. pág. 266.
- 12.- Cabanellas. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Op. cit. pág 460.
- 13.- Cabanellas. Derecho Normativo Laboral. Op. cit. pág. 77.
- 14.- Oficina Internacional del Trabajo. Las Negociaciones Colectivas. Manual de - Educación Obrera. Ginebra, 1960. pág. 7.
- 15.- Cabanellas. Derecho Normativo Laboral Op. cit. págs. 77 y 78.
- 16.- Garzón Ferreyra Op. cit. pág. 56.
- 17.- Cabanellas. Derecho Normativo Laboral. Op. cit. págs. 79 y siguientes.
- 18.- Cabanellas. Derecho Normativo Laboral Op. cit. págs. 80 y siguientes.
- 19.- Pérez Paton. Op. cit. págs. 644 y 645.
- 20.- Cabanellas. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Op. cit. pág 659.
- 21.- Cepeda Villarreal Op. Cit. pag.63.
- 22.- Cabanellas. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Op. cit. pág. 286.
- 23.- Trueba Urbina Alberto Dr. Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 152.
- 24.- Trueba Urbina Alberto Dr. Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, S. A. Mexico 1970. págs.217, 218 y 219.

25.- Trueba Urbina Alberto Dr. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.
México, 1970. págs. 223 y 224.