

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
Facultad de Derecho

Inexistencia y Nulidad de las Relaciones Colectivas de Trabajo

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

María Aurora de la Concepción Lacavex Berumen

México, D. F.

1976



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Que con su comprensión y su apoyo
supieron encausarme hasta alcanzar
esta meta.

A MI HERMANA MONICA:

Por el cariño y respeto
que nos ha caracterizado
siempre.

LIC. JOSE DE LAS FUENTES LARA:
Porque nuestros pensamientos lleguen
a ser una realidad.

AL LIC. JORGE M. GARIZURIETA GONZALEZ
Por su valiosa dirección y colabora--
ción en este trabajo.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS MAESTROS.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

AL H. JURADO.

C A P I T U L O I

NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INTRODUCCION

ASOCIACION PROFESIONAL

SINDICATOS

DIFERENCIA ENTRE ASOCIACION PROFESIONAL Y SINDICATO.

DEFINICION

DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Alemania
España
Francia
Suiza
Italia
Bolivia
Venezuela
Argentina

C A P I T U L O I I

LEGISLACION POSITIVA SOBRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO

EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA

EPOCA REVOLUCIONARIA

Reglamento de Tarifa Univorme para la Indus--
tria Textil.

Ley de Agustín Millán.

Proyecto de Ley sobre Contrato Colectivo de -
Trabajo, presentado por el Lic. Rafael Zuba--
rán.

Ley del Trabajo de Salvador Alvarado.

Ley del Trabajo de Espinosa Mireles.

El Artículo 123 Constitucional.

EPOCA POST-REVOLUCIONARIA

Las Legislaciones Estatales.

Veracruz

Chiapas

Puebla

Campeche

Yucatán

Proyecto de Ley para el Distrito y Territorios
Federales.

Proyecto Portes Gil.

Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LEY SOBRE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARACTER OBLIGATORIO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

C A P I T U L O I I I

LOS REQUISITOS EN LAS OBLIGACIONES EN MATERIA CIVIL

HECHOS Y ACTOS JURIDICOS

Hechos Jurídicos

Actos Jurídicos

Diferencia entre Hecho y Acto Jurídico

REQUISITOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ

Requisitos de Existencia:

Manifestación de Voluntad

Objeto

Solemnidad

Requisitos de Validez:

Capacidad

Consentimiento sin Vicios

Licitud del Objeto

Formalidad

INEXISTENCIA, NULIDAD ABSOLUTA Y NULIDAD RELATIVA

Inexistencia

Nulidad Absoluta

Nulidad Relativa

Rescisión, Resolución, Revocabilidad y Conver
sión.

C A P I T U L O I V

REQUISITOS DE VALIDEZ Y EXISTENCIA DE LOS CONTRA- TOS COLECTIVOS DE TRABAJO

LEGISLACION COMPARADA

Ecuador
Estados Unidos de Norteamérica
Italia
España
Argentina

REQUISITOS DE VALIDEZ Y DE EXISTENCIA DE LOS CON- TRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Requisitos de Validez:

Capacidad

Consentimiento sin Vicios

Licitud del Objeto

Formalidad

Requisitos de Existencia:

Manifestación de Voluntad

Objeto

Solemnidad.

**INEXISTENCIA, NULIDAD ABSOLUTA Y NULIDAD RELATIVA
DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.**

APLICACION

Teoría del Contrato de Ejecución

Teoría del Derecho Positivo Mexicano

Efectos entre las partes contratantes

**Efectos entre el patrón y los trabajadores di
rectamente.**

C A P I T U L O I

NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO

C A P I T U L O I

NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

INTRODUCCION

La historia de la contratación colectiva es la historia de la asociación profesional, y posteriormente la historia de los sindicatos. Tanto la contratación colectiva, como el sindicalismo son un - producto de la moderna sociedad industrializada - y de consumo. Hace apenas 150 años empieza su historio y sus características principales nacen en - este siglo (1).

El Individualismo, teoría filosófica que subordina los intereses de la sociedad a los de las personas y considera a estas como el objetivo y - la base de la legislación y de las relaciones, -- tanto políticas como morales, reclamando la libertad humana y sacrificando la libertad de la economía, y el Liberalismo, doctrina política que considera al hombre capaz de establecer por sí mismo y con el solo recurso de los métodos racionales - sus propias normas reguladoras de conducta y de - la convivencia, afirmando que la aspiración suprema de la justicia debe ser la de mantener incólume el principio de igualdad, reclamando la libertad de la economía y sacrificando la libertad hu-

mana, dieron lugar al nacimiento de la asociación profesional y posteriormente del contrato colectivo de trabajo, cuando la lucha entre ambas, se inclinó en favor del Individualismo.

ASOCIACION PROFESIONAL

De la India llegan las más remotas noticias sobre asociaciones profesionales (srenis), en las que se agrupaban artesanos, pastores, agricultores y barqueros, con capacidad para contratar y comparecer en juicio, regidos por un consejo.

El pueblo judío también conoció los organismos corporativos.

En Egipto existieron corporaciones de mercados, agricultores y guerreros.

En Atenas las agrupaciones profesionales (etherias) tenían la libertad de redactar sus reglamentos, sin contravenir las leyes estatales, según una ley de Solón en el año de 594, a.C. (3).

En Roma, durante el reinado de Servio Tulio, penúltimo rey de la monarquía, alrededor de 390 a.C., (4) se regulariza la colegiación gremial, fundada por Numa, el segundo rey; las XII Tablas, 150 a.C., reconocen la existencia de colegios gremiales. Estos colegios dieron poca importancia a la reglamentación del trabajo, debido a la existen

cia de los esclavos, regulando solamente el jornal que se debía pagar a los agremiados. Dioclesiano, emperador en el caótico siglo III, en el que él era el único órgano importante en el Estado, y los cónsules y los senadores eran únicamente sus servidores (5), modifica y completa la legislación que estaba vigente de la escala de salarios a la que debían sujetarse tanto los productos como los mercaderes. En esa época imperial se dividían los colgios en públicos y privados; los primeros agrupan a aquellos trabajadores dedicados a las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo; y los segundos los más variados oficios (6)... La decadencia de estos colgios fue debida a la intervención del Estado Imperial, limitando sus derechos y aumentando sus obligaciones.

En el siglo VII aparecen las gildas, que son una institución germánica anglosajona, basada en el convite, costumbre alemana primitiva y en el cual encontramos por primera vez la división tripartita que con posterioridad alcanzaría importancia: a) aprendiz, quien dentro de los gremios carecía de derechos, dejando siempre a favor del maestro el producto de su trabajo, y pagando por la enseñanza que recibía; b) compañeros, quienes estaban en condición de ser maestro, pero eran tratados como obreros; y c) maestro, quien por los privilegios de los que gozaba se convertía en una casta, formándose así una burguesía nueva, llevando el sistema corporativo, paulativamente hasta su desaparición definitiva. (7).

La Ordenanza de Juan II, de 1351, es la primera reglamentación del régimen corporativo de que se tiene noticia; hacía referencia únicamente a París, extendiéndose a todo el reino dos siglos después con la Ordenanza de Enrique III, en 1581.

La "Ley del Trabajo de la Reina Isabel", durante la época mercantilista, 1563, permitió que los jueces de paz fijaran anualmente los salarios.

Durante el siglo XVI, el crecimiento de las ciudades y las nuevas necesidades sociales provocaron la creación de sociedades de compañeros, que al enfrentarse a las corporaciones las llevaron a su total desaparición.

Roberto Jacobo Turgot (1727 - 1781), fisiócrata, intendente de Limoges durante 13 años, y Contador General o Ministro de Hacienda de Luis XVI, logró la aprobación del Parlamento francés, en marzo de 1776, de un edicto, que señalaba el derecho del hombre al trabajo, la libertad para ejercer el comercio, o cualquier profesión, declarando en marzo de 1791 que a partir del 1.º de abril de ese año desaparecerían por completo los oficios, los derechos de recepción para maestría, así como los jurados y los privilegios profesionales.

Yves Le Chapelier, presentó en junio de 1791, un proyecto de ley en el cual se prohibía la asociación profesional, y una vez aprobada, subsistió en Francia en sus 8 artículos, hasta 1884.

En España, en un principio, los gremios eran dependientes de los municipios; las Ordenanzas de Oviedo, de 1245 y 1274 intervinieron para que se impusieran precios de tasa. En Barcelona llegó a haber, durante la Edad Media hasta 45 gremios diferentes.

Melchor Gaspar de Jovellanos, (1744-1811), Ministro de Gracia y Justicia de Carlos IV, destituido, desterrado y preso después, y libertado -- por Fernando VII, formando parte de la Junta Central de Defensa, movimiento libertador durante la invasión napoleónica a España, presidida por José Morillo y Redondo, Conde de Floridablanca, en su "Informe sobre el Ejercicio Libre de las Artes", atacó a los gremios, señalando los inconvenientes de su subsistencia, que a pesar de la defensa que de ellos hizo Campany, no lograron resurgir, (8).

c

En América encontramos los primeros antecedentes del Derecho Social en las Leyes de Indias, -- 1680, inspirados en la generosidad de los Reyes -- Católicos, especialmente la Reina Isabel, para -- proteger a los aborígenes; "normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano" (9). Las Leyes de Indias consisten en 9 libros, subdivididos en 218 títulos. El Libro IV regula las relaciones con los indígenas, como son las reducciones de indios, tributos, caciques, protectores y algunas normas de trabajo, entre las que figuraba la fijación de algunos salarios, o la limitación temporal de determinados contratos de trabajo. -- (10). Eran únicamente una limitación al poder de

explotación de los indígenas, pero este se seguía ejerciendo. A pesar de ello, hubo varias rebeliones indígenas, aunque no con mucho éxito. En el año 1598, en Durango, se rebelaron los indios que laboraban en las minas de Tapia. En 1609, cerca de Orizaba, negros levantados lograron que se atendiera a sus peticiones. Los indios mayas de Yucatán se sublevaron en 1763, contra los malos tratos y excesivos tributos a los que se les obligaba. (11).

En la Nueva España los gremios se formaron tomando como ejemplo los de la madre patria. Las Ordenanzas eran elaboradas por los cabildos, y posteriormente las aprobaba el virrey.

Las primeras Ordenanzas de las que se tiene noticia son las de los herreros de 15 de marzo de 1524, y las de los espaderos del 29 de abril de 1524, en México; en Río de la Plata, en 1780, el virrey Juan José de Vertiz, quien ejerció su cargo de 1778 a 1784, dispuso que los diferentes oficios concurrieran ante el escribano de gobierno para agremiarse.

Diversas Ordenanzas y Leyes llevaron a la desaparición de los gremios, entre los que sobresalieron, en México, la Ordenanza del 5 de julio de 1783, disponiendo que gremios y fraternidades deberían transformarse en cajas de socorro y provisiónamiento de materias primas para las artes y oficios; la ley de 8 de junio de 1813, que señalaba la libertad de establecer fábricas y ejercer oficios de cualquier naturaleza, sin necesidad de

pertenecer a un gremio o de obtener licencia específica. En Argentina, después de la Revolución de Mayo, 1812, con la que se inició la guerra de independencia, proclamada en el Congreso de Tucumán el 9 de julio de 1816, el 3 de septiembre de ese año de 1812, se dispuso que fueran admitidos todos los aprendices en los talleres, y se les transmitieran todos los conocimientos adquiridos. (12).

En México, apareció en 1853, la "Sociedad de Socorro Mutuo", organización mutualista, que fue un fenómeno de hecho y no de derecho, y por lo mismo, carecía de toda protección legal. (13).

El artículo 90. de la Constitución Política de 1857 consagró la libertad de reunión, no como libertad de asociación profesional, sino con fines políticos:

A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. (14).

En 1870 se inició un movimiento de lucha en contra del capitalismo, aliándose los integrantes de la pequeña burguesía, que eran los artesanos, solidarizándose por conquistar la reglamentación del trabajo y el derecho de huelga, a pesar del artículo 925 del Código Penal de 1871, elabo-

rado por una comisión nombrada por Don Benito -- Juárez, presidida por el licenciado Antonio Mar-- tinez de Castro, que recogía los postulados de la Escuela Clásica:

Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o mo-- tín, o empleen de cualquier otro modo la vio-- lencia física o moral, con objeto de hacer -- que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

La primera asociación que tenía por objeto la vigilancia de los intereses del trabajo y la mejo-- ría real de la clase obrera fue el "Círculo de -- Obreros", fundada el 16 de septiembre de 1872. Es te "Círculo de Obreros", convocó a un congreso--- permanente que tenía metas específicas, como se-- rían la fijación del tipo de salario, garantías - sociales y políticas para los obreros, educación para estos y también para sus hijos, como se seña la en el manifiesto del 17 de abril de 1876, pu-- diendo considerarse este una especie de primer -- Congreso Colectivo de Trabajo, aunque su elabora ción fuese unilateral, buscando la mejoría de los obreros. (15).

Posteriormente se fundaron otras agrupaciones obreras, entre ellas, en 1876, la "Confederación - de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos"; en 1890 la "Orden Suprema de -

Empleados Ferrocarrileros Mexicanos"; la "Unión - de Mecánicos Mexicanos"; el "Gran Círculo de - -- Obreros Libres". (16).

En 1908, los principales sindicatos mexicanos según el presidente de la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros, Félix Vera, eran el Sindicato de Caldereros, con 800 miembros; el Sindicato de Cigarreros; el Sindicato de Obreros del Acero y Fundiciones de Chihuahua, con 500 sindicalizados; y la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros, con 10,000 miembros. (17)

En el año de 1908, John Kenneth Turner, reportero de la revista norteamericana "The American Magazine", escribía:

"En México no hay leyes de trabajo en vigor - que protejan a los trabajadores; no se ha establecido la inspección de las fábricas; no hay reglamentos eficaces contra el trabajo de los menores; no hay procedimientos mediante el cual los obreros puedan cobrar indemnización por daños, por heridas o por muerte, en las minas o en las máquinas. Los trabajadores, literalmente no tienen derechos que los patronos estén obligados a respetar. El grado de explotación lo determina la política de la empresa; esa política, en México, es - como la que pudiera prevalecer en el manejo de una caballeriza, en una localidad en que los caballos fueran muy baratos, donde las utilidades derivadas de su uso fueran sustanciosas, y donde no - - existiera sociedad protectora de animales. Ade---

más de esta ausencia de protección por parte de los poderes públicos, existe la opresión gubernamental; la maquinaria del régimen de Díaz está -- por completo al servicio del patrón, para obligar a latigazos al trabajador a que acepte sus condiciones". (18).

En 1911 se fundó la "Confederación Tipográfica de México", y el "Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores".

En 1912 se constituyó la "Casa del Obrero Mundial", que en el año de 1913 conmemoró por primera vez el 1.º de mayo, retando de esta forma al usurpador Victoriano Huerta, al exigirle el descanso dominical y la jornada de labores de 8 horas diarias.

Esta organización obrera contribuyó al desarrollo de la asociación de trabajadores, hasta el nacimiento de la fracción XVI, del apartado A, -- del artículo 123, de la Constitución de 1917:

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

SINDICATO

Por diversas disposiciones legales del siglo XVIII en sus últimos años, y en los primeros del

siglo XIX, la organización corporativa medieval - desapareció.

Los trabajadores reunidos en las grandes fábricas, sometidos a un régimen laboral subhumano se unieron, y deseando hacer tales vínculos permanentes, se encontraron con la reacción de oposición de los empleadores. Pero a pesar de ello la asociación profesional se impuso y evolucionó; su reconocimiento legislativo abarca desde los últimos años del siglo XIX a los primeros del siglo XX, y, de haber sido una organización económica local, se transformó en una organización económica política. (19).

El fondo ideológico del sindicalismo estuvo formado por el pensamiento socialista; socialismo es aquel sistema de organización social que supone derivados de la colectividad los derechos individuales, y atribuye al Estado absoluta potestad de ordenar las condiciones de la vida civil, económica y política extremando la preponderancia -- del interés colectivo sobre el particular.

Es la segunda etapa del socialismo, la del socialismo científico, y en especial el Manifiesto Comunista de Carlos Marx (1818-1883), quien junto con Federico Engels (1820-1885) escribió en Bélgica en 1848, la que con mayor vigor apoyó el sindicalismo:

"Únicamente la asociación profesional permite a los trabajadores luchar contra su patrono, para

vivir mejor, y solamente la unión de las asociaciones profesionales permite al Trabajo luchar con el Capital; la simple asociación profesional facilita una modificación en la vida de cada empresa, las uniones sindicales permiten el cambio de la organización social; la asociación profesional es un organismo con fines económicos limitados; las uniones sindicales tienen un fin total, de carácter político; la asociación profesional contempla el presente, las uniones sindicales miran hacia el futuro". (20).

El movimiento sindicalista encontró en los diferentes países los más variados caminos.

En Inglaterra este movimiento se realizó en cuatro etapas diferentes:

La primera ha sido llamada "Período Revolucionario" por Sidney Webb, (1858-1947) fundador de la Sociedad Fabiana para promover una evolución gradual hacia el socialismo. En esta etapa el movimiento obrero luchaba por llegar a la revolución social, y dejar atrás las luchas locales.

La segunda etapa, hacia 1842, se caracteriza porque los gremios buscaron la superación de cada uno de sus miembros, pero no del grupo como tal.

La tercera etapa podríamos considerarla como el renacimiento del sindicalismo, que llega a su climax con la Ley de las Trade Unions de 1871, en la cual la personalidad jurídica privada de los -

sindicatos es reconocida, y la que define a la -- Trade Union como "la agrupación temporal o perma-- nente cuyos principales objetivos, son regular -- las relaciones entre los empresarios y los empleados o imponer condiciones restrictivas sobre cualquier profesión o actividad u ofrecer beneficios o prestaciones a sus miembros". En esta etapa se destaca Carlos Booth (1829-1912) creador, junto - con su esposa Catalina, del "Ejército de Salva--- ción", reclamando métodos más humanos para los -- trabajadores londinenses que no eran miembros de las agrupaciones obreras.

La última etapa es llamada por historiadores como Bertrand Russell (1872-1970), quien fue crí tico del idealismo y realista original, "Socia- - lismo de Gremios", propugna porque la propiedad - de los elementos de la producción pase, no al Es- tado, sino a la comunidad como tal. (21).

El sindicalismo francés también se desarrolló en diversas fases:

La primera de estas fases comienza en 1789 -- con la Revolución Francesa y sus ideas radicales, siendo el principal representante Francisco Noel Babeuf, (1760-1797), quien fundó una escuela so--- cialista y pretendió derribar al Directorio.

La segunda fase se caracteriza porque el sin- dicalismo se aleja de la política cuando en 1899, Alexandre Mollerand (1859-1943), Ministro de Co--

mercio en 1899 y de Obras Públicas en 1903, ingresó al gabinete de Pierre-Marie René (1846-1904) ----- Waldeck Rousseau encargado de formar el gabinete -- ese año; siendo uno de los jefes de los partidos -- socialistas.

La fase tercera se caracteriza porque el 21 - de marzo de 1884 fue aprobada una ley reconociendo la libertad de asociación profesional, llamada Ley-Waldeck-Rousseau derogándose así la Ley Le Chape--- lier de 1791.

La cuarta y última fase consiste en la con--- cientización de los trabajadores en el sentido de - que deberían estar unidos en la lucha contra los -- patrones, que es al mismo tiempo, contra el Estado. Su arma principal lo fue la huelga y también el --- sabotaje, Jorge Sorel, (1847-1922) apoya la "videncia proletaria", indicando que no deben los traba-- jadores aceptar ninguna transacción. (22).

En España se reconoce el derecho de libre aso-- ciación sino hasta la revolución de 1868, que des-- tronó a Isabel II. "El principio de asociación debe constituir de hoy en adelante, parte de nuestro De-- recho Político...", señalaba el Decreto-Ley del 20- de Noviembre de 1868. El regimen sindical que se -- estableció después de la Guerra de 1936 a 1939, es el de los sindicatos verticales, en los que se en-- cuadra por ramas de producción o servicios, todos - los factores de la economía. (23).

El Sindicalismo católico se basa en el Derecho Natural, y en la obligación que tiene el Estado de reconocerlo. Guardar y propagar la religión y la doctrina socialista de la iglesia, y mejorar a los trabajadores en sus condiciones de vida, son las finalidades de la asociación profesional católica. León XIII (1810-1903), quien abrió a los estudiosos el Archivo Vaticano, abordó la cuestión social desde el punto de vista de la iglesia católica, en la Encíclica Rerum Novarum: "Ahora bien, aunque estas sociedades privadas existen dentro de la sociedad civil, y son de ella como otras tantas partes sin embargo, de suyo y en general no tiene el Estado autoridad pública o poder para prohibir que existan. Porque el derecho de formar tales sociedades privadas es derecho natural al hombre, y la sociedad civil ha sido instruída para defender, no para aniquilar, el derecho natural; y si prohibiera a los ciudadanos hacer entre sí estas asociaciones, se contradiría a sí propia, porque lo mismo ella que las sociedades privadas nacen de este único principio, a saber, que son los hombres por naturaleza sociales". (24).

En Argentina la "Sociedad Tipográfica Bonarense", fundada en 1867 fue la primera asociación argentina con caracteres de sindicato. (25).

La Federación Obrera de la República Argentina, se crea en 1890 y en 1901 la Federación Obrera Regional Argentina, surgiendo en 1923 la Confederación Obrera Argentina.

La Constitución Nacional, que fue reformada - en 1957 consagra en el nuevo artículo 14 el derecho a constituir asociaciones de tipo sindical, - caracterizándose por ser "libre y democrático". - La Ley número 14.455 de 1958, reconoce a los trabajadores el derecho a "constituir libremente y - sin necesidad de autorización previa asociaciones profesionales, sindicatos o uniones". El derecho a afiliarse comprende el de desafiliarse y el de no afiliarse. (26).

En Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936, reformada en 1945, 1947 y 1966, reconoce el derecho de asociación en sindicatos a las personas de uno u otro sexo, que trabajen en una misma empresa, - y a las que ejerzan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, sean - de carácter intelectual o manual, en el artículo 165. Antes de 1936 el derecho de sindicación, - aunque estaba reconocido por la Ley del Trabajo de 1928, prácticamente fue inejercido, sujetando esta Ley su funcionamiento a las reglas sobre las - asociaciones civiles del Derecho Común. (27).

En Colombia, la primera ley sobre sindicatos es la 83 del 23 de junio de 1931. Se basa en el artículo 44 Constitucional: "... formar compañías, asociaciones y funciones que no sean contrarias a la moral y al orden legal. Las asociaciones y funciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas". En 1944 y 1945 se dictan el Derecho Legislativo 2350 de 1944 y la Ley Sexta de 1945, siendo estos componentes de la segunda --

parte del Código Sustantivo de Trabajo, expedido en 1950, y en vigor desde el 1.º de enero de - - 1951. (28).

En los Estados Unidos la organización formal de los sindicatos, con las características distintas con que los conocemos hoy, empezó en el siglo XVIII, en su última década. Los primeros sindicatos que prosperaron fueron los de zapateros en Filadelfia en el año de 1792; los de carpinteros en Boston en 1794, y en Nueva York en 1794, también, los de impresores. Surgieron entre 1834 y - 1837 los Sindicatos Nacionales, que hacia 1850-60 eran duraderos y numerosos. Algunos de ellos son la Unión Nacional de Tipógrafos, el Sindicato de Canteros, el de Sombrereros, y el de Moldeadores de hierro, Mecánicos y Herreros. La "Federation of Organized Trades and Labor Unions of the United States and Canada (F.O.T.L.U.)", se fundó en 1881, y en el año de 1886 se transformó en la "American Federation of Labor (A.F.L.)", que incluía en su política la legislación social, el sindicalismo y la contratación colectiva. La Primera Guerra Mundial fue una situación favorable para la A.F.L.; patrones y gobierno aceptaron sus condiciones antes rechazadas. (29).

En México el derecho de sindicalización tiene su fundamento en la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123 constitucional: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, _

formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada durante el periodo presidencial de Pascual Ortiz Rubio, en el Diario Oficial del 20 de agosto de 1931, señalaba en el artículo 232 que:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y de fensa de sus intereses comunes.

Y en el artículo 234:

Se reconoce a los patrones y trabajadores - el derecho de formar sindicatos sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

La exposición de motivos de la Ley Federal - del Trabajo de 1970, expresa:

"El proyecto respeta íntegramente los principios consignados en la Constitución, y en la Ley Federal del Trabajo vigente (1931); los trabajadores y los patrones tienen derecho a consti tuir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, los sindicatos, a su vez, tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, de organizar su

administración y sus actividades y de formar su programa de acción..."

DIFERENCIAS ENTRE ASOCIACION PROFESIONAL Y SINDICATO.

José Jesús Castorena, en el V Congreso Obrero Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en la Ciudad de México, en el mes de agosto de 1974, expuso:

"La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical son dos potestades distintas por naturaleza; una, la libertad de asociación, arranca de un acto jurídico; no se podrá coartar el derecho de -- asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, reza el artículo 9o. de la Constitución. Es por la adopción de un fin, que sólo -- puede darse por la concurrencia de propósitos de sujetos que lo celebran, y es por la aportación -- coordinada de esfuerzos y bienes, que se consuma el ejercicio de la libertad de asociación cuyo -- efecto principal lo constituye la obligación de -- mantenerse asociados, para que pueda realizarse -- el fin, la voluntad permanente, constante y conjunta de quienes celebran el acto jurídico. La -- otra, la libertad sindical, que arranca y nace de un hecho querido por cada trabajador individualmente; la adopción de un oficio, de una profesión, -- de una especialidad, que crea un fenómeno de similitud; el ingreso a un centro de trabajo: taller, comercio, empresa, industria, que generan convivencia coordinada y subordinada.

"Siendo ese el origen de la libertad Sindical, y por lo tanto, del sindicalismo, conviene recoger las diferencias entre asociación y sindicato_ que la doctrina ha enseñado tradicionalmente:

"a) En cuanto al objeto, el de asociación profesional, es uno solo, la defensa y el mejoramiento de los intereses comunes de los agremiados; el de la asociación cualquiera o cualesquiera, sean comunes o no, siempre que sean lícitos.

"b) En cuanto a los sujetos: los trabajadores y patronos, respecto del primero siempre que formen parte de un conglomerado social; el hombre, - en cuanto al segundo.

"c) Por lo que ve a la génesis, la asociación sindical dimana de las formas de relación que crea el trabajo, en las que está implícito el objeto - de la misma; la asociación general se genera por un acto jurídico; aquella, sin embargo, aprovecha las ventajas de esta: la traducción escrita del régimen de la asociación, que se compone del acto jurídico, constitución y de los estatutos, conjunto interno de normas de conducta. Esta, la asociación, puede llegar a constituir una entidad social a pesar de su origen convencional. Se conjugan la espontaneidad de la vida social y la forma jurídica, para crear convivencias y rebasan ámbito individual.

"d) En cuanto a la naturaleza de las relaciones: colectiva en las entidades sindicales, el in

dividuo y el grupo forman una entidad compacta, --- se funden, sus destinos son unidad, la materia ---- sindical está constituida y construida sobre las -- tareas que el hombre se impone por conciencia so--- cial; disgragadas, en la asociación, resultado de - la conjugación de intereses personales, las que se entrelazan, sí, pero sin perder su perfil indivi--- dual.

"e) En cuanto a los efectos de la disolución; en el sindicato, si subsiste el trabajo asociante, - el grupo perdura, no desaparece, y perduran las --- condiciones creadas por el sindicato; en la asocia- ción se extinguen.

"f) En cuanto a la trascendencia del acto ju- rídico: en la asociación sindical el acto jurídico- no crea nada, todo está dado por la convivencia;--- en la asociación, el acto jurídico, lo crea todo, - la convivencia misma".

"g) En cuanto a la licitud del régimen de los derechos y de las obligaciones: en la asociación -- sindical, es siempre debido, si se ajusta al inte-- rés común; en lo general, si es conforme al pacto-- jurídico.

DEFINICION

"Las corrientes definidoras de los labo-----ristas pueden clasificarse, en lo que atañe a los convenios colectivos laborales en los siguientes grupos:

"a) las que toman como contenido la reglamentación de las condiciones de trabajo;

"b) las que admiten sólo como sujeto una asociación profesional del lado obrero;

"c) aquellas que imponen como sujeto una asociación profesional;

"d) aquellas que aceptan como sujeto representaciones o grupos representativos no sindicados."
(30).

Dentro del primer grupo, se encuentra la definición de González Rothuoss; "Por contrato de trabajo se entiende una regulación colectiva de carácter convencional que establece una serie de normas, a las que habrán de subordinarse los contratos de trabajo, afecten a individualidades o a pluralidades."

Alveck y Nepperday, dentro del segundo grupo, afirman que: "Contrato Laboral Colectivo es aquel contrato escrito, entre uno o varios empleadores, y uno o varios sindicatos, para la regulación de

derechos y deberes, entre las partes del convenio (aspecto obligacional) y para la fijación de nuevas normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como para cuestiones de la empresa y de su organización social, y sobre instituciones conjuntas de las partes de un convenio (aspecto normativo)."

De Litala, en el tercer grupo señala, que se "origina un Contrato Colectivo cuando se estipula entre un grupo de trabajadores de una parte, y un dador de trabajo, o un grupo de dadores de trabajo de otra, un acuerdo que contiene las condiciones-- a las cuales deben ajustarse los contratos singulares individuales."

Guillermo Cabanellas expresa un concepto crítico; "Cabe formular un doble concepto institucional: en sentido extensivo: se entiende todo acuerdo colectivo entre patrones y trabajadores que --- tengan por objeto fijar las normas a las cuales -- deberán adaptarse los contratos individuales de -- trabajo; y en sentido restringido: las convenciones colectivas de convenciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas, entre patrones y - trabajadores, siempre que el sujeto por parte de - éstos sea una asociación o sindicato profesional."

(31)

De lo anteriormente expuesto se desprende que "los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son los acuerdos escritos sobre las --- normas reglamentarias de condiciones de trabajo, y

otras relacionadas directamente con éste, estipuladas por representaciones que, por ostentar el -- mandato de los empresarios y de los trabajadores -- de las actividades generales a que se hayan de referir, poseen fuerza de ley para quienes lo suscriben y para sus representados, para toda la profesión, oficio, empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad." (32)

Desde 1912, enero 1º, el Código Federal Suizo de las obligaciones expresa en el artículo 322:

Las reglas relativas a las condiciones de --- trabajo podrán establecerse entre los patro-- nes y obreros interesados, por contrato que -- los patrones o asociaciones patronales cele-- bren con los obreros o asociaciones obreras.- El Contrato Colectivo no es válido si no se -- redacta por escrito. Si los interesados no -- se han puesto de acuerdo acerca de la dura--- ción del contrato, transcurrido un año de su -- celebración puede ser denunciado mediante avi-- so anticipado de 6 meses.

El artículo 232 señala:

El Contrato de Trabajo que celebren los obre-- ros y patrones ligados por un Contrato Colec-- tivo, es nulo en la medida en que derogue a -- éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del Contrato Colectivo. (33)

El 1° de marzo de 1898, la Ley Belga de Asociaciones Profesionales estableció en el artículo 10:

Las asociaciones tienen capacidad para reclamar el cumplimiento de los contratos celebrados por la asociación para sus miembros y el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado por la falta de cumplimiento (34)

Otras legislaciones consagraron también la -- regularización del Contrato Colectivo de Trabajo -- como son: Francia, marzo 25 de 1919; Alemania, diciembre 23 de 1918; España, noviembre 21 de 1931.

La facultad para celebrar Contrato Colectivo de Trabajo, se elevó a la categoría de Garantía -- Constitucional, primero en el artículo 123 de la -- Constitución Mexicana, y posteriormente en el artículo 165 de la Constitución de Weimar.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, señala en el artículo 42 que:

Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos -- de trabajadores y uno o varios patrones, o -- uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las -- cuales debe prestarse el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 expresa en el artículo 386:

Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio-
celebrado entre uno o varios sindicatos, y --
uno o varios patrones o uno o varios sindica-
tos de patrones, con objeto de establecer ---
las condiciones según las cuales debe prestar
se el trabajo, en una o más empresas o esta--
blecimientos.

La Oficina Internacional del Trabajo en su --
34a. reunión convocada en Ginebra, Suiza, y con---
gregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1951 se--
ñala:

A los efectos de la presente recomendación --
la expresión Contrato Colectivo comprende ---
todo acuerdo escrito relativo a las condicio-
nes de trabajo y de empleo celebrado entre --
un empleador, o un grupo de empleadores por -
una parte, y por la otra una o varias organi-
zaciones representativas de trabajadores, o -
en ausencia de tales organizaciones represen-
tantes de los trabajadores interesados, debi-
damente elegidos y autorizados por estos últi-
mos de acuerdo con la legislación nacional. -
(35)

En la discusión parlamentaria realizada en el
Congreso de la Nación Argentina, el diputado Pres-
ta, como miembro informante de la Comisión de Le--
gislación del Trabajo en la Cámara de Diputados --
dijo que consideraba inadecuado enunciar definicio-
nes legales referidas a instituciones de Derecho -
de Trabajo que se hallan en permanente transforma-

ción y desarrollo. (36)

DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE --- TRABAJO.

ALEMANIA

La evolución de la legislación de las rela---
ciones profesionales en la República Federal Ale---
mana empieza desde la época del Sacro Imperio, al-
surgir el desarrollo de la coalición y de la huel-
ga.

El derecho de coalición fue reconocido hasta-
1860, primeramente en el reino de Saxe y posterior-
mente en Baviera, extendiéndose por toda la Confe-
deración de Alemania del Norte, al aparecæ el C6---
digo Industrial del 21 de junio de 1869. En 1908 -
una Ley aplicable a todo el imperio codificó las -
disposiciones relativas al derecho de asociación y
a los sindicatos.

Desde los primeros días de la Revolución de -
Noviembre de 1918, el Consejo Provisional de los -
Comisarios del Pueblo proclamó el cese de las ----
restricciones al derecho de asociación y de reu---
nión y decidió la formación del Consejo de Obre---
ros. Pero es la Asamblea Constituyente de Weimar-
la que dicta las medidas esenciales en materia de-
trabajo al votar la Constitución del 11 de agosto-
de 1919, proclamando el principio de libertad sin-
dical.

La legislación de Weimar se refiere a dos ti-
pos de Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario: en

primer lugar el Contrato Colectivo de Trabajo, designándolo como Contrato-Tarifa; y en segundo lugar el Contrato de Empresa.

La Constitución de Weimar no da una definición de los Contratos-Tarifa. Sobre los sujetos de los Contratos Colectivos señala que puede pactarse por un patrón o por una asociación de patronos y por una asociación de trabajadores con capacidad legal.

El Contrato Colectivo de Trabajo estaba compuesto por tres partes: la envoltura, que se refiere a la forma, la duración, la terminación y la revisión; la parte normativa, integrada por las cláusulas que pasaban a los contratos individuales de trabajo; y el elemento obligatorio, que contenía las obligaciones de cada una de las partes respecto a la otra. Las personas obligadas por el Contrato Colectivo eran los patronos y los trabajadores que participaban en su celebración, y aquellos que al celebrar contrato individual se remitían a un Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 1º de la Ley decía:

Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que contraríen el contenido del Contrato Colectivo son nulas; en lugar de las cláusulas nulas deben aplicarse las respectivas del Contrato Colectivo.

Las únicas excepciones que se autorizaban --- eran algunas que permitiera el mismo Contrato Colectivo, y las que beneficiaran al trabajador.

El contrato de empresa era una forma de Contrato Colectivo de Trabajo desconocido hasta entonces en el mundo jurídico. Los trabajadores y los empleadores resolvían los problemas de trabajo y de economía que surgían entre ellos. Para tal efecto se crearon los Consejos de Empresa, cuerpo mixto de dadores de trabajo y obreros, y los Consejos Económicos, cuya misión era presentar iniciativas de ley y dictaminar sobre las que se presentaran al Parlamento en materia económica y de trabajo.

La mayoría de los textos de la República de Weimar, en materia de trabajo, fueron abrogados -- por la Ordenanza sobre el trabajo Nacional del 20 de enero de 1934. Se prohibió la huelga, pero los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos -- Individuales de Trabajo continuaron siendo reglamentados por los Tribunales de Trabajo.

El Consejo de Control Aliado, formado por --- las cuatro potencias de ocupación asumió el Poder Legislativo después de la caída del Tercer Reich.

La Ley del 9 de abril de 1949, sobre Conve--- nios Colectivos de Trabajo "no es una Ley de Alemania Occidental, sino una Ley de la E-Zona de --- Alemania Occidental" (37), rigiendo únicamente --- la parte ocupada por Norteamérica e Inglaterra, --

pero no en la que ocupó Francia.

En Alemania Federal, los estados pueden legislar en materia laboral según se establece en la -- Constitución del 8 de mayo de 1949. Se conservó -- la denominación de "Contrato-tarifa", definiéndolo "Reglamentación de los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y comprende normas jurídicas que pueden regular el contenido, la celebración y la determinación de las relaciones de -- trabajo y cuestiones relativas a la empresa y a -- su constitución jurídica."

La República Democrática Alemana fue creada -- el 7 de octubre de 1949 en los territorios alemanes ocupados por la URSS; su Constitución fue votada el 7 de octubre de 1949 por el Consejo del -- Pueblo Alemán. Su artículo 14 expresa:

El derecho de adherirse a las asociaciones -- tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salario, está garantizado para todos. -- Son contrarias a la Ley y prohibidas todas -- las convenciones y todas las medidas tendientes a restringir esta facultad o a impedir -- su ejercicio. El derecho de los sindicatos a -- organizar una huelga está garantizado.

El artículo 17 señala que tanto los empresarios como los obreros intervendrán en las pláticas -- referentes a la reglamentación de la producción y de las condiciones de trabajo en las empresas.

Los Contratos Colectivos de Trabajo deben ser aprobados por los trabajadores; los grupos de empresas organizan reuniones en las que se discuten las cláusulas de los Contratos Colectivos, llegándose a dar el caso en que los obreros rechazan los Contratos Colectivos.

ESPAÑA

El Código Penal de 1870, en el artículo 556 - prohibía las coaliciones que tuvieran por objeto - encarecer los salarios.

Eugenio Pérez Botija divide en cuatro etapas la legislación laboral en España, a partir de ---- 1900.

A.- 1900 - 1923: En 1900 se promulgaron dos - Leyes, la de accidentes de trabajo que introduce-- principios para reparar los siniestros laborales-- y la Ley de Mujeres y Niños. En 1906, al estimarse que la actividad de las autoridades comunes era -- insuficiente se crea una Inspección especializada. No se llegó a establecer una ley general sobre el trabajo a pesar de que se dictaron decretos como - son la jornada de 8 horas máxima; la jornada de mi nas e industria textil.

B.- 1923 - 1931: Aparecen el Código de Traba- jo en 1926 y el Decreto de Organización Corporati- va Nacional.

El Código de Trabajo dividía en tres seccio--

nes la organización de la profesión: el Comité Paritario Local, compuesto por 5 patrones y 5 trabajadores y sus respectivos suplentes, designados -- por asociaciones de patrones y obreros, y un presidente y un vicepresidente nombrados por el Ministro de Trabajo, y ajeno a la profesión; la Comisión Mixta de Trabajo Local o Provincial, constituida por Comités Paritarios de Profesiones Conexas. Cada Comité designaba a tres representantes patronales, y tres obreros. El Presidente, el Vicepresidente y el Secretario eran designados por el Ministro de Trabajo; el Consejo de Corporación, -- órgano central y nacional, formado por los Comités Paritarios de todo el país.

C.- 1931 - 1936: La Ley de Jurados Mixtos de Trabajo y la Ley del Contrato de Trabajo crearon - cinco instituciones: 1.- Bases de los Jurados ---- Mixtos de Trabajo, determinaban condiciones generales de reglamentación del trabajo; 2.- Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, se considera - pacto colectivo acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una asociación o varias - asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales, legalmente constituidas, para establecer las normas a las que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean estos individuales o colectivos, patrones y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aqueellos y estos pertenezcan en la demarcación respetiva; 3.- Bases Convencionales Plurales; el artículo 12 de la Ley señalaba:

Tendrá también el valor jurídico de un pacto-colectivo, lo convenido ante una autoridad, -funcionario, o corporación oficial, como delegados del Ministro de Trabajo y Previsión, --sobre condiciones de trabajo, entre representantes designados en reuniones públicas, con-intervención de la autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado --ramo, industria y profesión, en una localidad o demarcación;

4.- Reglamento de Taller; 5.- Contrato Colectivo, -"el Contrato Colectivo de Trabajo es aquel en virtud del cual un grupo de obreros se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos bajo la dependencia de éstos, por --una remuneración cualquiera que sea la forma de --ella.

Esta Ley de Contrato de Trabajo es del 21 de noviembre de 1932.

D.- 1938 en adelante: Comienza con la promulgación del Fuero del Trabajo, el 9 de marzo de ---1938, sistematizando el Derecho del Trabajo y se--consagra a la protección del trabajo y del traba--jador.

En cumplimiento del Fuero del Trabajo, surge la Magistratura del Trabajo, que es un órgano pu--ramente judicial y técnico.

La orientación totalitaria del Estado Español

se refleja en el Fuero, que fue redactado por el - Consejo Nacional de la Falange Española Naciona--- lista y de la J.O.N.S., cambiándose la representa-- ción política por la representación de interés, -- surgiendo la economía corporativa como la aspira-- ción del movimiento falangista (38).

El punto sexto expresa textualmente:

Nuestro estado será instrumento totalitario-- al servicio de la integridad de la patria. -- (39)

El Estado, que es nacional, como instrumento-- al servicio de la patria, y que es sindicalista en cuanto representa una realización contra el capi-- talismo liberal y el materialismo marxista, caracterizándose con este principio la estructura sindi-- calista del estado totalitario español.

Con fundamento en el Fuero del Trabajo se dic-- tó la Ley del Contrato de Trabajo en 1944, consi-- derando que la voluntad de las partes contratantes no es la que fija las condiciones, sino que las -- reglas normativas de la conducta individual son -- las que determinan esas condiciones. Se derogaron-- los artículos referentes a Convenios Colectivos, - privándose a las partes de la libertad de fijar -- las cláusulas en los Contratos Individuales de --- Trabajo, prevaleciendo la voluntad del legislador-- sobre la de los particulares.

FRANCIA

Fue hasta 1880 que el gobierno francés propuso un proyecto de Ley, confiriendo existencia legal a los sindicatos, votándose la Ley del 21 de marzo de 1884. De los artículos 2 al 7 autoriza -- asociaciones profesionales de más de 20 personas, -- teniendo los sindicatos por objeto el estudio y -- la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, no pudiendo poseer -- más inmuebles que los necesarios para ejercitar -- sus funciones. No hace referencia alguna a los -- Contratos Colectivos de Trabajo.

La primera Ley francesa que reguló el Contrato Colectivo de Trabajo, fue la de 1919, teniendo como antecedentes el Proyecto Domuerge de 1906 y - el Proyecto Viviani de 1910. La definición que da de Contrato Colectivo es:

La Convención Colectiva de Trabajo es un contrato relativo a las condiciones de trabajo - y se celebra entre los representantes de un -- sindicato profesional o de cualquier otro --- grupo de trabajadores y los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de patronos, o varios patronos contrahando a título personal, o un solo patrono. - Determina las obligaciones de cada parte hacia la otra y especialmente, ciertas condiciones que deben satisfacer los contratos de --- trabajo individuales o de equipo, que cele--- bren las personas ligadas por la convención, -

sea entre sí, sea con terceros, para el género de trabajo sujeto a la convención.

Una vez admitida la convención, esta no puede ser derogada.

La Confederación Gremial del Trabajo y la Confederación de Organizaciones Patronales se reunieron en 1936, acordándose la generalización de los Contratos Colectivos de Trabajo, y el reconocimiento del libre ejercicio del derecho sindical. Creó dos instituciones, el contrato-ley y al arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

El contrato-ley regula las relaciones entre trabajadores de una rama y de la industria o comercio y los dadores de trabajo. El contrato-ley anulificaba los Contratos Colectivos ordinarios en todas las materias que regulaba, pero los dejaba libres en aquellas cláusulas o capítulos a los cuales no hacía referencia.

En 1940 se promulgó la Carta de Trabajo, que tiene gran similitud con el Fuero del Trabajo promulgado en España en el año de 1938.

El 23 de diciembre de 1946 se promulgó la Ley francesa sobre los Contratos Colectivos de Trabajo, reglamentando cuatro instituciones básicas: 1.- Convención Colectiva de Trabajo, era el acuerdo relativo a las condiciones de trabajo que se concertaba entre una o varias organizaciones --

sindicales de trabajadores y una o varias organizaciones de patronos sindicalizados, en grupo o individualmente. 2.- Convenciones Colectivas Nacionales, que eran los contratos-ley válidos para todo el territorio francés. 3.- Pactos Complementarios Regionales o Locales. 4.- Pactos de Empresa que reglamentaban las convenciones de trabajo en la empresa.

La legislación de 1950, febrero 11, revivió la Convención Colectiva de 1919. Señala que la Convención Colectiva de Trabajo es lo que podría llamarse el Derecho Común de las Convenciones Colectivas de Trabajo. La convención debe ser escrita bajo pena de nulidad y los obligados por la misma son los miembros de las organizaciones que las pactaron, las que las suscribieron y los que se adhieren a ellas. .

La Ley admite las Convenciones Colectivas Nacionales que constituyen la base del Contrato-Ley Nacional; Convenciones Colectivas Regionales o Locales y los Acuerdos Colectivos de Empresa.

SUIZA (40)

La Ley Federal Suiza fue promulgada en 1941, el 1° de octubre, condiciona la declaración de fuerza obligatoria general a que esa medida responda a una necesidad, las diferencias generales no son contrarias al interés general, debiendo ser las cláusulas equitativas en la diversidad de condiciones de explotación. Y únicamente podrá darse-

fuerza obligatoria general al contenido de un Contrato Colectivo de Trabajo, cuando la mayoría, --- tanto de los empleadores como de los obreros, lo - suscriban. Si las cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo son contrarias a las disposiciones imperativas de los cantones interesados o de las - leyes federales, no tendrán fuerza obligatoria general.

El artículo 7 permite la impugnación de la -- fuerza obligatoria general a quien tenga los ele-- mentos suficientes para justificar su oposición.

ITALIA

Gunabaum y Ballin dividió en tres etapas el - desarrollo de la legislación italiana sobre Con--- tratos Colectivos de Trabajo:

A.- 1860 - 1922: Al unificarse la península - itálica en 1860 aparecieron las clases sociales y - el espíritu de lucha. El 11 de julio de 1889 apa-- reció una ley que permitía a las cooperativas la-- celebración y cumplimiento de Contratos Colecti--- vos de Trabajo.

Durante la Primera Guerra Mundial, el Regla-- mento del 22 de agosto de 1915 estableció el arbi-- traje obligatorio para los conflictos de orden --- económico. El artículo 17 de la Ley del 17 de á--- abril de 1921 definía al Contrato Colectivo Agrí-- cola como aquel:

celebrado por los patrones y los obreros del campo, y son obligatorios para todos los que en el momento de su conclusión formen parte de las asociaciones representadas.

B.- 1922 - 1945: Llamada la etapa fascista. - Durante la dictadura de Benito Mussolini (1883 - - 1945), nacido en Dovia di Predappio, obligando al Rey en 1922, después de la famosa marcha sobre --- Roma, a aceptar su dictadura, el Estado fascista - se ocupó de regular los Contratos Colectivos de -- Trabajo, pero se prohibieron las huelgas. La le--- gislación italiana fascista daba al Contrato Colectivo de Trabajo el lugar de una de sus instituciones fundamentales; se llamaba al Derecho Colecti-- vo, Derecho Sindical Corporativo, considerándose - como una institución de Derecho Público. La Carta- de Lavoro define al Contrato Colectivo de Trabajo:

En el Contrato Colectivo de Trabajo encuentra su expresión concreta la solidaridad entre -- los diversos factores de la producción, por - la conciliación de los intereses opuestos de patrones y obreros y su subordinación a los - intereses superiores de la producción.

Y la Ley Reglamentaria del 3 de abril de ---- 1926, en el artículo 10 señaló:

El Contrato Colectivo de Trabajo es el pacto- celebrado entre las asociaciones profesiona-- les de trabajadores y patrones y que contiene las normas generales y abstractas que regulan

sus relaciones.

Establecía la jerarquía para las normas jurídicas en materia laboral: Carta de Lavoro; la Ley que emanaba del Cuerpo Legislativo; el Derecho --- Corporativo; el Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 54 de la Ley Reglamentaria, señalaba:

Los Contratos Individuales de Trabajo estipulados entre un patrón y un trabajador sujetos a un Contrato Colectivo deben subordinarse -- a las normas contenidas en este último. Las - cláusulas de los Contratos Individuales, pre-existentes o sucesivas, que sean contrarias - al Contrato Colectivo, quedan sustituidas de pleno derecho por las normas del Contrato Colectivo.

En el año de 1926 se promulgó el 1° de julio un Decreto Real, que en el Capítulo IV se refería a los Contratos Colectivos. Contenía disposicio--- nes importantes:

a).- Los Contratos Individuales concluidos -- por obreros y patronos deben enmarcarse a los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre éstos.

b).- Las asociaciones que celebraron los Contratos Colectivos de Trabajo son quienes asumen -- la responsabilidad del cumplimiento de las obliga-

ciones que han adquirido.

c).- Los reglamentos dictados por los órganos corporativos tienen el valor de Contratos Colectivos de Trabajo concluidos por asociaciones interesadas y son asimilados a éstos.

Los Contratos Colectivos de Trabajo deberán-- contener las cláusulas referentes a horas de tra-- bajo, salario, vacaciones, etc., bajo pena de nulldad. Debía extenderse por escrito y depositarse - en la Prefectura.

C.- 1945 en adelante: El 15 de abril de 1948- se establecieron en todas las provincias italianas Oficinas de Trabajo, regulando el procedimiento -- conciliatorio.

El artículo 39 de la Constitución de 1947 ex-
presa:

Los sindicatos pueden en una representación - unitaria y proporcional al número de sus miembros, celebrar Contrato Colectivo de Trabajo-obligatorio para todos los miembros de la ca-
tegoría a la que se refiera el Contrato.

Francesco Santoro-Pasarelli indica que el --- Contrato Colectivo italiano implica dos instituciones: una constitucional y la otra de Derecho Privado. El Contrato Colectivo de Trabajo Constitucional es un tipo de Contrato-Ley que no necesita la-
intervención del Estado para tener validez. El ---

Contrato Colectivo de Derecho Privado es celebrado por una asociación profesional obrera y uno o varios empresarios, reglamentando las condiciones -- en las que se prestará el trabajo.

BOLIVIA (41)

El Convenio Colectivo surge en Bolivia a fines del siglo XIX, siendo su origen la costumbre; posteriormente la Ley lo reglamenta garantizando - su cumplimiento.

La organización sindical reconocida mediante resolución del Ministerio del Trabajo, tiene personalidad y capacidad para la celebración de los - Contratos Colectivos de Trabajo, pero estos no --- sustituyen el Contrato Individual de Trabajo; únicamente estipula las condiciones básicas de tra--- bajo, sin relacionar a los trabajadores considerados en forma individual, con los patrones, ya sean éstas personas físicas, o morales.

La Ley General del Trabajo de Bolivia, de --- 1942, diciembre 8, regula los Contratos Colectivos de Trabajo de los artículos 23 a 27; la definición aparece en el DR de agosto 23 de 1943 que en el -- artículo 17 dice:

Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio- celebrado entre uno o más patrones, y un sindicato, federación o confederación de sindi--- catos de trabajadores, con el objeto de deter- minar condiciones generales de trabajo o de -

reglamentarlo.

El artículo 18 expresa:

El Contrato Colectivo deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo.

En Bolivia, el Contrato Colectivo no ha tenido gran aplicación, y ni obreros ni empresarios -- se interesan en celebrarlo.

VENEZUELA (42)

La Ley del Trabajo venezolana de 1936, que -- se inspiró en el Código del Trabajo Chileno de mayo de 1931, y en la Ley Federal del Trabajo mexicana, de 1931, agosto 18, y reformada en 1945, --- 1947 y 1966, continúa en vigor.

Define al Contrato Colectivo de Trabajo como:

Una convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una asociación sindical o un grupo de trabajadores no sindicalizados, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo en -- la empresa, y de regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador y a estabilizar --- las relaciones obrero-patronales.

El Reglamento de la Ley del Trabajo define en el artículo 360 al Contrato Colectivo de Trabajo - como:

Aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores de una parte, y uno o varios patronos de la otra, para establecer - las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes. Igualmente se considera Contrato Colectivo de Trabajo el celebrado entre un grupo - de trabajadores y un patrono a los mismos fines señalados en este artículo.

Las características principales de los Contratos Colectivos de Trabajo venezolanos pueden -- señalarse como:

1.- La parte que represente a los obreros --- debe ser necesariamente una persona jurídica laboral de carácter colectivo: grupo de obreros o -- sindicato. De esta forma, Venezuela es uno de los pocos países en los que los grupos de trabajado--- res, es decir, que no forman un sindicato, tienen capacidad legal para la celebración de un Contrato Colectivo.

2.- Es una regulación del trabajo por la mayo--- ría de trabajadores, pero obligando a la totalidad del mismo oficio o profesión.

3.- Es únicamente una base mínima de las condiciones de prestación del trabajo, es decir, es un mínimo legal; es un instrumento de mejoramiento progresivo del grupo de obreros.

4.- Es necesario que el 75% de los trabajadores de la empresa o de la misma profesión suscriban el convenio bajo pena de nulidad.

5.- Disposiciones de orden público inderogables limita el contenido de un Contrato Colectivo-excepto lo referente a los trabajadores de confianza.

6.- Debe extenderse por escrito y por duplicado, bajo pena de nulidad; debe depositarse en la Inspectoría del Trabajo.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo se lleva a cabo mediante un procedimiento conciliatorio:

a).- El proyecto se presenta ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción. Si lo celebra un grupo de obreros no sindicalizados, las negociaciones ante la autoridad del trabajo se realizan con tres representantes nombrados por ellos.

b).- La Inspectoría del Trabajo somete el proyecto a un examen y cita a las partes para iniciar las pláticas conciliatorias.

c).- El artículo 369 del Reglamento de la Ley

del Trabajo expresa:

A partir del día y hora en que se presente el proyecto ante la autoridad laboral correspondiente los trabajadores no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, que el --- Inspector deberá calificar previamente; a esta figura se le llama inamovilidad, pudiendo llegar a ser hasta por sólo 180 días.

ARGENTINA

La Ley Nacional del Trabajo de 1904, fue el reflejo de la necesidad de superar la situación -- de inferioridad en que los trabajadores al contratar con los patrones en forma individual, se encuentran.

El Presidente Hipólito Yrigoyen, (1852 - 1933) cuyo gobierno se caracterizó por el equilibrio --- con que supo mantener a la Argentina durante todo el tiempo que duró la Primera Guerra Mundial, presentó en el año de 1921 un proyecto elaborado por el Departamento Nacional del Trabajo en 1919 y su mensaje indicaba:

"En el Contrato Colectivo actúan como partes del mismo la entidad social, formada por los patrones de un lado, y del otro la entidad social formada por los obreros, a título de representantes legales de sus asociados. Es una pluralidad de voluntades que por el órgano autorizado de su repre-

sentación, pacta con otra de igual carácter las --
cláusulas del contrato..." (43)

En el año de 1953 se dictó la Ley número ----
14.250 en la que se estableció el régimen legal --
del Contrato Colectivo de Trabajo, consagrándose -
posteriormente en la reforma de la Constitución --
Argentina de 1957.

Determina que el Contrato debe celebrarse por
escrito, contener lugar y fecha de celebración, nom
bres de las partes, vigencia, etc.

Para que un Contrato Colectivo de Trabajo sea
vigente, es necesaria la homologación por acuerdo-
del Ministro del Trabajo. Esta puede ser tácita,-
al intervenir en la celebración funcionario del --
Ministerio, autorizados para tal efecto, y expre--
sa, si la celebración es únicamente entre las par-
tes. Es necesaria la publicación del texto del ---
convenio y su inscripción en el Registro respecti-
vo, adquiriendo así sus disposiciones carácter de-
orden público.

Se dictaron diferentes leyes de emergencia --
debido a la difícil situación económica por la ---
cual atravesó la Argentina, hasta octubre de 1972,
en que se reestableció la Ley número 19.872, co---
brando vigencia nuevamente los Contratos Colecti--
vos de Trabajo para que por medio de las Comisio--
nes Paritarias se fijaran las nuevas escalas sala-
riales, que no pueden ser inferiores al salario --
vital mínimo fijado para todo el país.

El Ministerio del Trabajo y los Departamentos Provinciales del Trabajo, son las autoridades competentes para controlar el cumplimiento de los --- convenios, y aplicar sanciones punitivas por las - infracciones a los mismos.

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIA-- LES (44)

El 2 de mayo de 1948 en Colombia, en la ciu--
dad de Bogotá, se firmó la Carta Internacional ---
Americana de Garantías Sociales, en cumplimiento -
de la Resolución LVIII de la Conferencia Interame-
ricana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz.

El artículo 7° señala:

La Ley reconocerá y reglamentará los Contra--
tos y Convenios Colectivos de Trabajo. Regi--
rán en las empresas que hubieren estado repre--
sentadas en su celebración, no solamente para
los trabajadores afiliados a la organización--
profesional que los suscribió, sino para los -
demás trabajadores que formen o lleguen a ---
formar parte de esas empresas. La Ley fijará--
el procedimiento para extender los Contratos--
y Convenciones Colectivas a toda la actividad
para la cual se concertaron para ampliar su -
ámbito de validez territorial.

NOTAS

- (1). Wilson Randle, C. El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas. Editorial Letras, S. A. - México, D. F., p.3
- (2). De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S. A., México, D. F. p. 474
- (3). Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba. 1968 p.66
- (4). Floris Margadant, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Editorial Esfinge. México, D.-F. 1970. p. 20
- (5). Idem. p. 40
- (6) Cabanellas, Guillermo. Obra citada. p. 68
- (7). Idem. p. 77
- (8). Idem. p. 83
- (9). Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. p. 139
- (10). Floris Margadant, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Textos-

Universitarios. 1971. p. 50

- (11). Ortega Arenas, Juan. México a la Luz del -- Pensamiento Obrero. Talleres Gráficos Galeza. 1959. p. 9
- (12). Cabanellas, Guillermo. Obra citada. p. 92
- (13). Trueba Urbina, Alberto. Obra citada p. 351
- (14). Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales-- de México. Editorial Porrúa, S. A. 6a. Edición. 1975. p. 608
- (15). Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. p. 352
- (16). Idem. p. 353
- (17). Idem. p. 355
- (18). Kenneth Turner, John. México Bárbaro. B. -- Costa Amic Editor. México, D. F. 1967. p.174
- (19). De la Cueva Mario. Obra citada. p. 278
- (20). Idem. p. 287
- (21). Idem. p. 292
- (22). Idem. p. 298
- (23). Cabanellas, Guillermo. Obra citada. p. 87

- (24). De la Cueva, Mario. Obra citada. p. 304
- (25). Cabanellas, Guillermo. Obra citada. p. 92
- (26). Tissenbaum, Mariano R. El Derecho del Trabajo en la República Argentina. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. I. 1974. p. 63
- (27). Alfonso Guzmán, Rafael J., El Derecho del Trabajo en Venezuela. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. II. 1974. p. 588
- (28). González Charry, Guillermo. El Derecho del Trabajo en Colombia. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. I. 1974. p. 533
- (29). Wilson Randle, C. Obra citada. p. 8
- (30). Cabanellas, Guillermo. Obra citada. p. 436
- (31). Idem. p. 437.
- (32). Idem. p. 437.
- (33). De la Cueva, Mario. Obra citada. p. 475.
- (34). Idem. p. 475.
- (35). O.I.T. 34a. Reunión.

- (36). Congreso de la Nación. Diario de Sesiones.- Argentina. 1953. p. 1750.
- (37). Katz., E.R., Enciclopedia Jurídica Omeba. - Tomo IV. CONS-COST.- Editores Libreros. Argentina. 1965. p. 204.
- (38). Idem. p. 205.
- (39). Genco, R. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV. CONS-COST. Editores Libreros. Argentina 1965. p. 205.
- (40). Idem. p. 205
- (41). Pérez Patón, Roberto. Derecho Boliviano del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. I. 1974 p. 235
- (42). Alfonso Guzmán, Rafael. Obra citada. p.605
- (43). Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV. CONS-COST. Editores Libreros. Argentina. 1965. - p. 210.
- (44). Carta Internacional Americana de Garantías-Sociales. Declaraciones de Derechos Sociales. 1974. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. p. 34

CAPITULO II

**LEGISLACION POSITIVA SOBRE CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO EN MEXICO**

CAPITULO II

LEGISLACION POSITIVA SOBRE CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO EN MEXICO

EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA

El Historiador José C. Valdés, en su libro -- "El Porfirismo" describe el intento de los mineros de Pachuca para obtener de sus patronos la firma - de un Contrato Colectivo de Trabajo, que fueron -- quienes sostuvieron el movimiento de huelga de --- agosto de 1874 a enero de 1875.

Lograron firmar una especie de Contrato Colec tivo de Trabajo mediante el cual los empresarios - pagarían "cuarenta centavos diarios de jornal, con deducción de pólvora, cañuelas y velas,darles un mozo, y la octava parte de metal que saquen, que pueden vender a la compañía en el remate que hay el sábado de cada semana, llamado rescate, o venderlo a otra persona".

Durante los últimos años de la dictadura porfirista (1876-1910), y en la opinión del Maestro - Mario de la Cueva, el General Porfirio Díaz (1830-1915), tiene su última oportunidad para con el pue blo mexicano y para con la historia. Después de - las huelgas textiles de Puebla, y haciendo caso -- omiso del artículo 925 del Código Penal de 1870, -- dictó un Laudo Arbitral el 5 de enero de 1907 con el que puso fin al movimiento de huelga, pero de--

clarándose abiertamente protector de los empresarios.

Ricardo Treviño, en su obra "El Nuevo Movimiento Obrero en México", recogió el texto de este Laudo Arbitral.

El artículo 1° determinaba que:

Todas las fábricas que habían sido cerradas - por la huelga, se abrirían nuevamente, debiéndose sujetar los trabajadores a los reglamentos dictados antes del movimiento y aún a los dictados con posterioridad.

El artículo 2° señalaba:

Los industriales dueños de dichas fábricas, -- por medio de los representantes que se hallan en esta capital ofrecen al Señor Presidente - de la República continuar haciendo los estudios que han emprendido desde antes de la --- huelga actual de los obreros, con el objeto - de uniformar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases:

- 1.- Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones -- de vida y de trabajo sean idénticas.

- 2.- Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los -- maestros, cabos, etc., serán pagados se-- gún los convenios que celebren con los -- administradores respectivos.
- 3.- La nivelación de los sueldos a que se re-- fiere la fracción primera, se hará sobre-- la base de aceptár, para cada región, el-- promedio de las tarifas más altas que en-- ellas rija para productos de igual clase.
- 4.- Se establecerá el sistema de pagar primas a juicio del administrador, a los obreros que produzcan más y mejor, de lo que nor-- malmente hacen sus compañeros.
- 5.- Los industriales ofrecen al Señor Presi-- dente realizar la reforma a que se refie-- re esta cláusula, lo más pronto que sea-- posible.

Artículo 4º:

Ofrecen los Señores Industriales al Señor --- Presidente de la República, ocuparse desde -- luego de estudiar los reglamentos de las fá-- bricas para introducir en ellas las reformas-- y modificaciones que estime convenientes, --- tanto para garantizar los intereses y la bue-- na marcha de sus establecimientos, como para-- mejorar hasta donde sea posible la situacón-- de los obreros.

Artículo 7°:

Prohibía que los menores de 7 años trabajasen y los que fueran mayores de esa edad y necesitassen trabajar, requerían la autorización de sus padres.

El artículo 9°:

Comprometía a los obreros a no iniciar ningún otro movimiento de huelga.

Ni el Laudo Arbitral dictado por Porfirio Díaz, ni ninguna de las leyes dictadas en el período Pre-revolucionario, se ocupó de regular el Contrato Colectivo de Trabajo.

La ley que más se acerca, aunque regula el Contrato Individual de Trabajo, es la "Ley Sobre Contrato de Peones", de Ramón Rabasa, dictada en Chiapas el 23 de noviembre de 1907, que en los 11 artículos que contiene pretende proteger a los peones en la celebración de un Contrato Individual de Trabajo. (1)

Otras leyes dictadas en el período Pre-revolucionario, pero que no hicieron referencia al Contrato Colectivo de Trabajo fueron:

"Ley que establece los Derechos y Obligaciones de los Sirvientes Domésticos y Jornaleros", de Sonora, del 13 de mayo de 1902.

"Ley de Accidentes de Trabajo" de José Vicente Villada, del Estado de México, del 7 de mayo -- de 1904.

"Ley sobre Casas de Obreros y Empleados Públicos", de Chihuahua, del 1° de noviembre de ---- 1906.

EPOCA REVOLUCIONARIA

REGLAMENTO Y TARIFA UNIFORME PARA LA INDUSTRIA ---
TEXTIL.

Representantes de fábricas de hilados y tejidos, y el Comité de Obreros se reunieron en la Secretaría de Gobernación en 1912, enero 20. En esta reunión, que a su término hizo volver a sus labores a 20,000 trabajadores de esa industria, se tomaron 4 acuerdos básicos:

1.- En todas las fábricas, la jornada no excederá de 10 horas de trabajo efectivo.

2.- Los obreros que trabajaban por jornal, -- seguirán recibiendo el mismo salario que recibían cuando laboraban mayor número de horas.

3.- Los que trabajaban menos de 10 horas por jornal, aumentarán su salario en un 10%.

4.- Los que trabajaban por destajo recibirán un 10% de aumento al salario que actualmente reciben por productos elaborados.

Los Proyectos de Reglamento de Tarifa Uniforme presentados tanto por el Comité de Industria -- como el de Obreros fueron discutidos bajo el amparo del Secretario de Estado y el Departamento de Trabajo.

El 1° de agosto de 1912 fueron aprobados el -

Reglamento de Fábricas y la Tarifa Mínima.

El Reglamento para las Fábricas de Hilados -- y Tejidos señalaba en el artículo 1°:

La jornada diurna será de 10 horas y la nocturna de 9.

En el artículo 4° se establecía que:

Los obreros, por limpieza de las máquinas, -- recibirían diez centavos.

El artículo 7°:

Daba a los administradores 10 días para contestar una queja que algún trabajador hubiese presentado.

El artículo 11°:

Fijaba las cláusulas de expulsión.

El artículo 12:

Abolía las multas.

Artículo 13:

Fijaba 15 días festivos en el año.

Artículo 14:

Señalaba que el Contrato de Trabajo entre industriales y obreros debería regirse por los principios fijados en el Reglamento.

Artículo 15:

Indicaba que el Contrato de Trabajo podía darse por terminado mediante aviso recíproco con 8 días de anticipación en casos no previstos por el Reglamento.

La Tarifa Mínima Uniforme, de acuerdo con la Circular del Director del Departamento de Trabajo dirigida a los obreros de las fábricas de hilados y tejidos de la República, del 4 de agosto de 1912 señalaba:

"El salario mínimo se basa en la producción de un obrero mediano que trabaje en máquinas de regular perfección, dejando al esfuerzo del trabajador la posibilidad de mejorar su salario aumentando su producción. Estando dicha tarifa técnica y escrupulosamente calculada para todos los trabajos de tejido, el obrero recibirá siempre el justo pago de su labor. Por tanto, la Tarifa Mínima Uniforme libra al obrero de los jornales miserables; los estimula para que aumentando su dedicación al trabajo, mejore su jornal, y le garantiza que recibirá siempre la retribución proporcional correspondiente y pone al mismo costo la unidad de producción de todas las fábricas, con lo cual cesan las injustas ventajas de que gozan los que pagan malos jornales, en contra de los que pagan bien."

La Convención aprobó una tarifa mínima basada en que un obrero mediano, con una máquina regular-
obtuviera \$ 1.25 diarios como salario mínimo.

Debido a la inexistencia de medidas coerciti-
vas para aquellos patronos que no pagaran la tari-
fa mínima, no fue aplicada en todas las fábricas.

El Poder Ejecutivo presentó una iniciativa de
Ley a la Cámara de Diputados, con objeto de lograr
el cumplimiento del pago de la tarifa mínima. El--
artículo 1° de esa iniciativa aumentaba de un 5% -
a un 8% el impuesto especial del timbre sobre la -
hilaza y tejidos de algodón, creado en 1893, que--
en el artículo 10 regulaba el pago de este impues-
to.

El artículo 2° de la misma iniciativa señala-
ba que:

Los patronos que ante el Departamento de Tra-
bajo acrediten haber pagado a sus obreros ---
conforme a la tarifa mínima, al final de cada
bimestre, se le reintegraría en efectivo el -
equivalente al 50% del importe de las estam--
pillas que hubiesen cancelado en las factu---
ras de venta.

"En resumen, los industriales que aceptan pa-
gar a los operarios de sus fábricas la tarifa apro-
bada del Departamento de Trabajo, en vez del 5% --
que actualmente pagan conforme a la ley del 17 de-
noviembre de 1893, pagarán solamente el 4% sobre -

el valor real de cada venta, resultando disminuido en este respecto en un punto el tantas veces repetido impuesto, y sólo por este particular mejorados los industriales, así como resultan beneficiados también con la derogación del artículo 5º, que previene la derrama de la cantidad que debían subsidiariamente responder al fisco." (2)

Habiendo declarado la Cámara de Diputados que dicho impuesto se apegaba a lo establecido en el artículo 31 de la Constitución de la República que señalaba la obligación de todos los mexicanos a -- contribuir a los gastos públicos, el Presidente -- Francisco I. Madero (1873 - 1913), promulgó el 18 de diciembre de 1912 el Decreto relativo al Impuesto del Timbre.

La Tarifa Mínima para la Industria Textil, -- apareció en México mucho antes que la figura del -- Contrato Colectivo de Trabajo en la legislación o -- en la Jurisprudencia.

LEY DE AGUSTIN MILLAN

En la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz, -- el 14 de diciembre de 1915 se publicó la "Ley de -- Asociaciones Profesionales", como el Decreto número 45, de Agustín Millán, Gobernador y Comandante-Militar Provisional del Estado Libre y Soberano -- de Veracruz-Llave.

El artículo 3º señalaba:

Llámesse sindicato a una asociación profesio--
nal que tiene por fin ayudar a sus miembros a
transformarse en obreros más hábiles y más --
capaces, a desarrollar su intelectualidad, a
enaltecer su carácter, a regular sus salarios
las horas y condiciones de su trabajo, a pro-
teger sus derechos individuales en el ejer---
cicio de su profesión y a reunir fondos para
todos los fines que los proletarios puedan --
perseguir legalmente por mutua protección y -
asistencia.

El artículo 8° otorgaba a las asociaciones --
profesionales personalidad jurídica.

El artículo 9° indicaba:

Todo particular o gerente de negociación ----
comercial, industrial o minera, agrícola o --
bancaria, que rehuse tratar con los represen-
tantes de sindicatos de asociaciones profesio
nales legalmente constituidas, lo relativo --
a la regularización de sus salarios, horas y
condiciones de trabajo, se hará acreedor a --
una multa de cincuenta a doscientos cincuenta
pesos, por primera vez, y si reincidiese, se-
le multará con el doble. (3)

La interpretación de los artículos 3° y 9°----
que se encuentran íntimamente relacionados, se des
prende la facultad de los sindicatos de exigir ---
a los empresarios la celebración de un Contrato --
Colectivo de Trabajo.

PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO PRESEN--
TADO AL PRIMER JEFE DEL EJERCITO CONSTITUCIONALIS--
TA ENCARGADO DEL PODER EJECUTIVO DE LA NACION, C.--
VENUSTIANO CARRANZA, POR EL LIC. RAFAEL ZUBARAN --
CAMPANY, SECRETARIO DE GOBERNACION.

El 12 de abril de 1915, el Lic. Rafael Zuba--
rán Campany en colaboración con los señores Lics.--
Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, miembros--
del Departamento Consultivo presentaron al Primer--
Jefe del Ejército Constitucionalista un proyecto --
de "Ley sobre Contrato de Trabajo".

Dicha Ley se dividía en 7 capítulos:

- I.- Disposiciones Generales
- II.- Derechos y Obligaciones de los Patrones y
de los Obreros.
- III.- Jornada Máxima y Salario Mínimo.
- IV.- Reglamento de Taller.
- V.- Terminación del Contrato
- VI.- Contrato Colectivo de Trabajo
- VII.- Disposiciones Complementarias.

El Capítulo VI señala respecto del Contrato -
Colectivo de Trabajo:

"Las Disposiciones con que se ha formulado -- el Capítulo VI son de la más grande importancia -- y honda trascendencia, pues son referentes a las - convenciones de carácter colectivo que se rela---- cionan con los Contratos Individuales de Trabajo."

"El Contrato Colectivo de Trabajo viene a --- ser como el medio legal en el cual puede cristali- zar la fuerza de resistencia de los sindicatos, -- previniendo los conflictos, convirtiendo las huel- gas de actos de violencia en manifestaciones pací- ficas y facilitando la conciliación y el arbitra-- je".

Artículo 63:

Se designan con el nombre de Contrato Colec-- tivo de Trabajo las convenciones que celebren los representantes de un sindicato de obreros o de cualquier otra agrupación o asociación - de obreros, con un patrono, con un sindicato- de patronos, o con cualquier otra agrupación- o asociación de patronos, estipulándose en-- esas convenciones ciertas condiciones a las - que deberán someterse los Contratos Indivi--- duales de Trabajo, celebrados aisladamente -- por un patrono o un obrero que pertenezcan -- respectivamente a alguno de esos sindicatos, - agrupaciones, o asociaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellas.

Como se ve, por la definición aceptada, sola- mente una agrupación obrera, legalmente constituí-

da, podrá celebrar válidamente un Contrato Colectivo de Trabajo, ya sea con un solo patrono, o ya con una agrupación de patronos.

Artículo 64:

Se consideran comprendidos en un Contrato Colectivo y en consecuencia, obligados por sus estipulaciones:

- 1.- Los patronos y los obreros que hubieren - conferido mandato especial para concertar el Contrato. Estos mandatos deberán constar por escrito y estarán exentos del --- impuesto del timbre.
- 2.- Los patronos u obreros que sean miembros de alguna de las corporaciones contratantes y que estén en ejercicio de sus derechos como tales miembros de ellas, si --- dentro de los 8 días a la presentación -- del Contrato Colectivo para su registro - no declaran su determinación de no quedar comprendidos en él, separándose de la --- corporación que lo hubiere concertado. -- Esta declaración deberá hacerse por escrito y será presentada dentro del término - señalado, en la oficina de la respectiva corporación, y a falta de oficina, ante - la primera autoridad política de la población en que se encuentre residiendo el -- oponente, la cual autoridad tendrá obli-- gación de remitirla a la brevedad posible

que es un término medio entre el 3 del aforismo -- romano y el 7 que exige la Ley de Instituciones -- de Crédito."

Artículo 66:

Tendrán personalidad jurídica y en consecuencia capacidad para celebrar Contrato Colectivo de Trabajo y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan o que con ellos tengan relación, las corporaciones patronales u obreras que llenen los requisitos siguientes:

- 1.- Estar constituidos por no menos de 5 individuos.
- 2.- Hacer constar por escrito su constitución y registrarla.
- 3.- Establecer las reglas a que ha de sujetarse su representación legal.
- 4.- Expresar el objeto para que se constituye la corporación.

Artículo 67:

Todo Contrato Colectivo de Trabajo deberá --- ser registrado para que surta sus efectos --- legales.

"Se organizó el registro de corporaciones y de contratos colectivos en el orden al trabajo, --

a la corporación de que se trate.

- 3.- Los patronos y los obreros que ingresen—
respectivamente a la corporación o corpo-
raciones contratantes después de celebra-
do y presentado a registro el Contrato --
respectivo.
- 4.- Las corporaciones que no hubieren inter-
venido en la celebración del contrato si-
declaran expresamente adherirse a él y ha-
cen saber esta declaración a los contra-
tantes. Los miembros de las corporacio---
nes no quedarán comprendidos en las esti-
pulaciones del Contrato, si hacen la de-
claración mencionada en el inciso 2 den-
tro de los 8 días siguientes al en que --
la corporación de que forma parte hubie-
re tomado la determinación de adherirse--
al Contrato.

Artículo 65:

No pueden intervenir en los Contratos Colec-
tivos de Trabajo los sindicatos, asociaciones
o agrupaciones cuya existencia y organización
estuviere prohibida por la Ley.

"Desde luego se exigió que la corporación no-
fuera integrada por menos de 5 individuos. No hay-
entre nosotros ninguna ley que fije como regla ge-
neral el número de individuos que pueden formar --
una corporación....., se optó por el número de 5 --

dándole completa publicidad, proporcionándole faci lidad para su funcionamiento y determinando un me-
dio para la retribución de los encargados de admi-
nistrarlo."

Artículo 69:

El registro de corporaciones y Contratos Co--
lectivos de Trabajo es público. Los libros --
serán exhibidos sin perjuicio de las labores--
de la oficina y se liberarán copias autoriza--
das de las partidas de inscripción a quienes--
lo soliciten.

Los encargados del registro tendrán derecho--
a percibir los emolumentos de que disfrutan--
los encargados del Registro de Comercio.

"Se sentaron también reglas especiales para--
deslindar la extensión de un Contrato Colectivo --
explicando claramente quienes deben considerarse--
comprendidos en sus estipulaciones, y quienes tie-
nen derecho para reclamar su cumplimiento, así ---
como también que responsabilidades resultan de la-
violación de esos contratos y a quienes y por quie-
nes pueden reclamarse."

Artículo 74:

Las corporaciones patronales y obreras que --
hayan celebrado un Contrato Colectivo, o que--
se hayan adherido a él, conforme a lo dispues-
to en esta ley, están obligados a cumplirlo -

puntualmente no sólo haciendo todo lo que se hubieren comprometido a hacer, sino también - absteniéndose de todo lo que pueda comprometer al leal cumplimiento del Contrato; pero - la responsabilidad en que pudieran incurrir, - no será nunca mayor de la establecida en el mismo contrato.

Artículo 75:

La responsabilidad de las corporaciones que incurran en violaciones de un Contrato Colectivo, podrá serles exigida:

- 1.- Por las corporaciones con quienes hubieren contratado o por cada miembro de ---- ellas.
- 2.- Por las corporaciones en cuyo nombre hubieren contratado, o por los miembros de ellas.

"Se expresó para evitar toda clase de dudas, - que los derechos y obligaciones, y las acciones -- por cuyo medio se hacen valer nacidas del Contrato Colectivo, prescriben en el mismo término que - las originadas por los Contratos Individuales de - Trabajo, con las mismas excepciones fijadas para - éstas."

Artículo 79:

Los derechos y obligaciones que nacen de un -

contrato colectivo, así como las acciones a -- que diere origen, prescriben conforme a lo -- dispuesto en el artículo 15 de esta ley para los contratos individuales.

Artículo 15:

Las acciones que nazcan de un Contrato de --- Trabajo prescribirán en un año:

- 1.- Las acciones que tengan por objeto la reclamación de indemnización por razón de -- accidentes ocurridos o enfermedades ad--- quiridas en el ejercicio del Contrato de Trabajo, o con motivo de él, las que prescribirán conforme a las disposiciones de la ley especial, o en su defecto, a las -- del derecho común.
- 2.- Las que tengan por objeto la reclamación de indemnizaciones por divulgación de se- cretos de fabricación, las cuales prescribirán conforme al derecho común. (4)

LEY DEL TRABAJO DE SALVADOR ALVARADO

El 15 de diciembre de 1915, en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado -- de Yucatán, por orden del Gobernador y Comandante-Militar, Sálvador Alvarado, se publicó:

"a) Exposición de Motivos:

...Para dignificar el trabajo humano debe estimarse que no es un artículo de comercio al cual se le pone precio, sino elemento de producción --- que impone su salario relacionándolo con el valor de lo que produce y con las necesidades del medio en que actúa; y para la garantía del trabajo, y -- para el libre funcionamiento de los organismos --- obreros y de sus medios de acción, se requiere --- romper con las viejas tradiciones jurídicas, creando preceptos que suplan las deficiencias de las -- leyes civiles vigentes, que contraen a contratos -- individualistas, y respondan al interés colectivo, al carácter de Derecho Público que debe de tener -- la legislación obrera, que se refiere al asunto -- de mayor importancia en la actualidad, y que exige prescripciones legales, que regularizan la situa-- ción creada por la intensidad y naturaleza del --- trabajo que demanda la magnitud de las industrias-- contemporáneas."

"Aunque el principio constitucional de libertad de trabajo trae como consecuencia la libre --- contratación, y en virtud de este derecho, patro-- nes y obreros pueden fijar en sus convenios las -- condiciones que han de normar su cumplimiento, corresponde al legislador prever los muy numerosos -- casos del contrato verbal o las deficiencias de -- los contratos escritos, estableciendo en el texto legal de esta ley los derechos y obligaciones de -- patronos y obreros, procurando que cada texto le-- gal entrañe un motivo de aproximación de intereses y responda a la tendencia de armonía y solidaridad que el Gobierno de la Revolución quiere imprimir a

todas las relaciones entre el capital y el trabajo
..."

"b) Decreto número 392

General Salvador Alvarado, Gobernador y Coman-
dante Militar del Estado:

Considerando:

...que toca hoy a la Revolución resolver el -
problema del trabajo;

Que nivelar clases es la única manera de esta-
blecer el equilibrio de entidades que siempre se -
han mantenido en pugna, determinante esencial de -
los conflictos habidos entre el capital y el tra-
bajo;

Que es necesario que se acorten las distan-
cias entre patricios y plebeyos y en tanto en esto
se empeña la Revolución, que si es preciso decla-
rarlo, este Gobierno se declara francamente socia-
lista para proteger a los débiles, a los infortu-
nados, a los tristes, que son los más contra los -
privilegios, los abusos y las insolencias de los -
poderosos, que son los menos;..."

El Capítulo I, de esta Ley del Trabajo, rela-
tivo a disposiciones generales, señala a los "con-
venios industriales", antecedente remoto de la ---
institución de Contrato Colectivo de Trabajo en --
México, institución esta de los convenios indus---

triales, creada por las legislaciones de Nueva Zelanda y Australia.

Artículo 9:

El Contrato de Trabajo se denominará Convenio Industrial, cuando ligue una unión o federación de trabajadores con sus patronos, organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o por una obra determinada. Quedan prohibidos terminantemente los Contratos a oportunidad por un término mayor de dos años.

Artículo 11:

Los patronos al celebrar un convenio industrial pueden obligarse a aplicar sus estipulaciones solamente a los obreros que integran la unión o federación con la cual hayan contratado, o a toda una categoría determinada de obreros o a todos los obreros de una región determinada del Estado.

A su vez las uniones o federaciones de obreros que concerten un convenio industrial pueden obligarse a aplicar las estipulaciones solamente a los patronos o a la unión o federación de patronos con los cuales hayan contratado, o a una categoría determinada de patronos o a todos los patronos de una región determinada del Estado.

Artículo 12:

En la redacción de los contratos escritos y de los convenios industriales se observarán las formalidades siguientes:

- I.- La determinación tan precisa como sea --- posible del servicio convenido. A falta de determinación precisa se determinará que el trabajo contratado es el habitual del obrero.
- II.- La especificación de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o por tiempo fijo.
- III.- El señalamiento de la cuantía de la retribución que se convenga y de la forma en que ha de pagarse.
- IV.- La designación del lugar en que el trabajo ha de prestarse. A falta de esa de---signación el obrero no podrá ser obligado a prestar el trabajo convenido en lugaa---res que disten más de 5 kilómetros de la población en que resida al obligarse. Además, contendrá las disposiciones especiales que se pacten y deberán sujetarse los contratos a las obligaciones que impone esta ley, aunque no se mencione. Los convenios industriales se registrarán en los libros de la Secretaría de la Junta de --Conciliación.

Artículo 14:

Los convenios industriales se deben establecer:

- I.- Por mutuo acuerdo de las uniones de obreros y patrones.
- II.- Por acuerdo tomado en las Juntas de Conciliación.
- III.- Los fallos del Tribunal de Arbitraje tienen la misma fuerza y efectos que los convenios industriales.

Los convenios industriales y los fallos del Tribunal, que sean dictados con esta fuerza, deberán durar 6 meses, los que se celebren durante el primer año de vigencia de esta Ley, y después de un año.

Los convenios industriales celebrados antes de la expedición de esta ley, y que no tuvieren plazo estipulado, durarán 6 meses contados desde la fecha de su celebración.

Artículo 15:

Los convenios industriales y los fallos del Tribunal de Arbitraje tienen la misma fuerza y quedan en vigor cuando se determinen los plazos fijados por esta ley mientras no sea

sustituido por nuevos convenios o fallos, ---
excepto cuando se cancele el registro de la -
unión de trabajadores.

Estas cancelaciones sólo se aceptarán después
del plazo fijado para la duración del conve--
nio en que estén ligados.

El Capítulo III, que trata sobre derechos y--
obligaciones de los patronos y obreros, y sobre --
conclusión de contratos y Convenios Industriales -
expresa:

Artículo 64:

Los Convenios Industriales terminan por las -
causas expresadas en los incisos III, IV y V-
del artículo anterior.

Artículo 63:

El Contrato de Trabajo termina:

- I.- Por las causas estipuladas expresamente--
en el Contrato.
- II.- Por la muerte del obrero.
- III.- Por la conclusión de la obra para la ----
cual se contrató el trabajo.
- IV.- Por fuerza mayor.

- V.- Por mutuo consentimiento.
- VI.- Por retirar el patrono al obrero por causa justificada.
- VII.- Por el retiro voluntario del obrero.

Artículo 66:

El patrono no podrá despedir al obrero ni éste retirarse del servicio antes del vencimiento del término convencional o legal, del Contrato o Convenio Industrial o de la conclusión de la obra sin motivo justificado. (5)

LEY DEL TRABAJO DE ESPINOSA MIRELES

El gobernador provisional del Estado Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, promulgó en 1916 el 26 de octubre, la Ley del Contrato de Trabajo.

Los 10 capítulos que comprendía esta ley, se titulaban respectivamente:

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Capítulo II.- Derechos y Obligaciones de los patronos y obreros.

Capítulo III.- Jornada máxima y salario mínimo.

- Capítulo IV.- Reglamento de Talleres
- Capítulo V.- Terminación del Contrato
- Capítulo VI.- Contrato Colectivo de Trabajo
- Capítulo VII.- De la participación de los --
beneficios.
- Capítulo VIII.- Conciliación y Arbitraje
- Capítulo IX.- Disposiciones complementarias
- Capítulo X.- Accidentes de trabajo. (5 sec
ciones)

El Capítulo VI, Contrato Colectivo de Traba--
jo, comprendía del artículo 63 al 79.

Artículo 63:

Se designan con el nombre de Contrato Colec--
tivo de Trabajo, las convenciones que cele---
bren los representantes de cualquiera agru---
pación o asociación de patrones, estipulándo--
se en esas convenciones ciertas condiciones--
a las que deberán someterse los contratos in--
dividuales de trabajo, celebrados aisladamen--
te por un patrono y un obrero que pertenezcan
respectivamente a alguna de esas agrupaciones
o que por otros motivos se relacionen con ---
ellas.

Artículo 64:

Se consideran comprendidos en un Contrato Colectivo, y en consecuencia obligados por sus estipulaciones:

- I.- Los patronos y obreros que hubieren conferido mandato especial para concertar el contrato. Estos mandatos deberán constar por escrito y estarán exentos del impuesto del timbre.

- II.- Los patronos u obreros que sean miembros de alguna de las corporaciones contratantes que estén en ejercicio de sus derechos, como tales miembros de ellas, si -- dentro de los 8 días siguientes a la presentación del Contrato Colectivo para su registro, no declaran su determinación -- de no quedar comprendidos en él, separándose de la corporación que la hubiere concertado. Esta declaración deberá hacerse por escrito y será presentada dentro del término señalado en la oficina de la respectiva corporación, y a falta de oficina ante la primera autoridad política de la población en que se encuentre residiendo el oponente, la cual autoridad tendrá la obligación de remitirla, a la posible brevedad, a la corporación de que se trate.

- III.- Los patronos y los obreros que ingresen -

respectivamente a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y presentado a registro el contrato respectivo.

- IV.- Las corporaciones que no hubieren intervenido en la celebración del contrato, -- si declaran expresamente adherirse, le -- harán saber esta declaración a los con-- tratantes. Los miembros de las corpora-- ciones adherentes no quedarán comprendi-- dos en las estipulaciones del contrato -- si hacen la declaración mencionada en el inciso 2), dentro de los 8 días siguientes al del que la corporación en que forman parte hubiere tomado la determinación de adherirse al contrato.

Artículo 66:

Tendrán personalidad jurídica, y en consecuencia para celebrar Contrato Colectivo de Trabajo y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan, o que con ellos tengan relación las corporaciones patronales u obreras que -- llenen los requisitos siguientes:

- I.- Estar constituidas por lo menos de 5 individuos.
- II.- Hacer constar por escrito su constitución y registrarla.

III.- Establecer las reglas a que ha de sujetar se su representación legal.

IV.- Expresar el objeto para que se constituya la corporación.

Artículo 67:

Todo Contrato Colectivo de Trabajo deberá --- consignarse por escrito y ser registrado pa-- ra que surta sus efectos legales.

Artículo 70:

El Contrato Colectivo de Trabajo no podrá ---- celebrarse sino por tiempo determinado que no podrá ser mayor de 3 años. Cuando no se señale expresamente el término, se entenderá ---- que el contrato sólo debe durar un año.

Artículo 71:

Los patrones o sus corporaciones, al cele---- brar un Contrato Colectivo pueden obligarse a aplicar sus estipulaciones solamente a los -- obreros que integren las corporaciones con -- quienes hayan contratado, o a toda una catego ría determinada de obreros o a todos los ---- obreros de una región determinada del Estado.

A su vez las corporaciones obreras que con--- certen un Contrato Colectivo, pueden obligarse a aplicar las estipulaciones solamente a -

los patronos o a la corporación o sindicato - de patronos con quienes hayan contratado, o a una categoría determinada de patronos, o a -- todos los patronos de una región determinada del Estado.

Artículo 76:

La corporación que hubiere celebrado verbalmente un Contrato Colectivo, podrá ejercitar las acciones que nazcan de ese contrato, no solamente en cuanto afecten a la colectividad, sino también en cuanto afecten individualmente a cualquiera de sus miembros que no se hubieren opuesto al contrato en la forma y términos prevenidos por esta ley; sin necesidad de comprobar mandato alguno del individuo interesado en el asunto.

El individuo interesado podrá concurrir al -- juicio en todo tiempo, en calidad de tercerista, sin que su concurrencia excluya la de la corporación.

Artículo 77:

Cuando algún miembro de alguna corporación -- que hubiere celebrado Contrato Colectivo, o -- algún individuo afectado por ese contrato si quiere algún juicio sobre reparación de perjuicios causados por la violación del contrato, la corporación podrá concurrir a ese juicio en calidad de tercerista, en razón del -- interés común que la solución de ese juicio -

presenta para la colectividad y sin que por--
su concurrencia al juicio excluya de él al --
individuo que lo hubiere instaurado, o contra
quien se hubiere instaurado.

Esta Ley del Trabajo se conoce como "Decreto-
número 30" y en la introducción señala:

"Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provi--
sional del Estado Libre y Soberano de Coahuila de--
Zaragoza, a sus habitantes, sabed:

"Que en uso de las facultades extraordinarias
de que me hallo investido, y

"Considerando:... Que el Contrato Colectivo -
de Trabajo, medio que facilita al obrero la loca--
ción de sus servicios ha sido objeto en la pre----
sente Ley, de una reglamentación cuidadosa que ---
garantiza los efectos de su celebración, y a la --
par que protege los intereses del obrero indivi---
dual frente a los de la agrupación contratante ---
concede a esta la personalidad jurídica suficiente
para el ejercicio y defensa de los derechos de la-
colectividad;

"Que tanto con respecto al Contrato de Traba-
jo Individual como al Colectivo, se han fijado las
causas de separación y abandono justificado de las
labores, sin lastimar en lo más mínimo los intere-
ses de obreros y empresarios y sin perjuicio de --
limitar sus respectivos derechos a las consecuen--
cias más equitativas y justas;... (6)

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El Artículo 123 Constitucional no es producto de una generación espontánea, sino que nace de toda una tradición cultural, jurídica, social, pero primordialmente surge de la carencia de recursos económicos de una clase: la de los asalariados, --- tanto del campo, como de la ciudad

El Plan de Guadalupe, expedido por Venustia--no Carranza, fue adicionado en Veracruz el 12 de diciembre de 1914, convocado a través del Decreto de 22 de septiembre de 1916 para la elección de --diputados constituyentes, que en Querétaro iniciarían, a partir del 1° de diciembre de ese mismo --año, la elaboración de un documento constitucio---nal.

La discusión del artículo 5° que hacía refe--rencia al trabajo, se inició el 19 de diciembre --de 1916.

El Diputado Victoria, defensor de los traba--jadores, en relación con el artículo 5° expresó:

"Vengo a manifestar mi inconformidad con el --artículo 5° en la forma en que lo presenta la co--misión, así como el proyecto del C. Primer Jefe, --porque en ninguno de los 2 dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y la atención que --merece.... Señores diputados, un representante --- obrero del Estado de Yucatán viene a pedir aquí --se legisle radicalmente en materia de trabajo. Por

consiguiente el artículo 5° a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo.... (7).

Froylán C. Manjarrez, por su parte manifestó:

"Creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque - debe serlo, debemos de dedicarle toda atención y - si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna.... (8)

El Lic. Alfonso Cravioto, dijo:

"Insinúo la conveniencia de que la comisión-- retire, si la asamblea lo aprueba, del artículo -- 5°, todas las cuestiones obreras para que, con --- toda amplitud, y con toda tranquilidad, presente-- mos un artículo especial, que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues, así como Francia, después de su revolución, ha tenido el -- alto honor de consagrar en la primera de sus Car-- tas Magnas los inmortales Derechos del Hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo-- de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los Sagrados Derechos de los - Obreros." (9)

El 13 de enero de 1917, y después de que la - comisión retiró el dictamen del artículo 5° sin -- aprobar, se presentó ante la Asamblea Constituyen-

te un proyecto de articulado llamado "del Trabajo" que apoyaban 46 diputados.

"La redacción del artículo 5º, que había dado motivo a largos y acalorados debates, quedó reducido a enunciar en él la garantía individual de la libertad de trabajo, formando parte de los principios dogmáticos de la Constitución General. (10)

Al proyecto que sobre trabajo elaboró la comisión, y en virtud de que el dictamen de la misma señalaba que las disposiciones de que se ocupaba se referían al trabajo y a la previsión social, el título VI de la Constitución se denominó "Del Trabajo y de la Previsión Social".

En la sesión del 23 de enero de 1917 fueron aprobados, con el voto de 163 diputados constituyentes, los artículos 5º y 123.

El debate del artículo 123, del día 23 de enero de 1917, la fracción XVIII, fue la única que dio lugar a discusión.

En la 58a. sesión ordinaria, presidida por el C. Luis Manuel Rojas, efectuada en el Teatro Iturbide, el diputado Ugarte propuso que esta fracción fuera adicionada, en su parte final, con un párrafo, quedando la fracción redactada de la siguiente forma:

"Fracción XVIII: Las huelgas serán lícitas --

cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo --- con los del capital. En los servicios públi--cos será obligatorio para los trabajadores --dar aviso, con 10 días de anticipación a la - Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fe--cha señalada para la suspensión del trabajo.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas--únicamente cuando la mayoría de los huelguis--tas ejerciere actos violentos contra las per--sonas o las propiedades o en caso de guerra,--cuando aquellos pertenezcan a los estableci--mientos y servicios que dependan del gobier--no. Los obreros de los establecimientos fabri--les militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de--esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional." (11)

El artículo 123 no hace referencia alguna al Contrato Colectivo de Trabajo, y por ello surgió - la discusión si el precepto constitucional conte--nía o no esta institución.

Al no encontrarse expresamente incluida den--tro de las garantías sociales, se supuso que su --celebración no era obligatoria para los patrones.- La doctrina y la jurisprudencia han considerado --que el párrafo introductivo del precepto constitu--cional y la fracción XVIII, al señalar que el obje--to de la huelga debe ser lograr el equilibrio en--tre los diversos factores de la producción, son --

la fundamentación constitucional del Contrato Colectivo de Trabajo, pues el equilibrio entre el -- capital y el trabajo, únicamente se consigue me--- diante la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

EPOCA POST-REVOLUCIONARIA

LAS LEGISLACIONES ESTATALES

VERACRUZ

La legislación veracruzana, que fue copiada - posteriormente por la de Querétaro, Michoacán y -- Chihuahua, en la Ley del Estado, artículo 5°, ex-- presa:

Se llama Contrato de Trabajo aquel en virtud- del cual, una persona llamada trabajador, --- presta a otra llamada patrón, un trabajo per- sonal, en su servicio, bajo su dirección, y - mediante el pago de una retribución pecunia-- ria.

Artículo 21:

El Contrato de Trabajo puede celebrarse indi- vidual o colectivamente. Es Individual el que celebra un solo trabajador con una sola per-- sona, empresa o entidad jurídica reconocida-- por la Ley. Es Colectivo el que celebra una - persona, empresa o entidad jurídica, con una- agrupación de trabajadores legalmente repre-- sentada.

Artículo 22:

En la celebración del Contrato Colectivo de - Trabajo, la ley sólo reconoce personalidad -- para representar a los trabajadores a los ---

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

Artículo 25:

El Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse por escrito.

"Es un error muy grave, que no puede explicarse, sino suponiendo que el legislador de Veracruz ignorara qué cosa es lo que la Jurisprudencia Industrial llama Contrato Colectivo de Trabajo; que la expresión no tiene el significado literal de las palabras que las forman, que el término colectivo no se refiere solamente a la pluralidad de uno de los contratantes, sino que es el nombre de la nueva concepción jurídica que bajo la presión de los hechos ha roto los antiguos cuadros del derecho. (12)

CHIAPAS

El artículo 176 de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Chiapas define el Contrato Colectivo de Trabajo:

Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designan las convenciones celebradas por los Sindicatos de Obreros, o por las Con-

federaciones de Sindicatos de obreros, con un patrono, con Sindicatos de patronos, o con -- una Confederación de Sindicatos de Patronos, -- a fin de someter a las mismas reglas a las -- mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo.

PUEBLA

El Artículo 97 del Código de Trabajo del Estado de Puebla expresa:

Se designa con el nombre de Contrato Colectivo de trabajo, el celebrado entre un patrón -- o su representante, y un grupo de obreros --- que tengan personalidad jurídica con arreglo a las disposiciones de este Código.

El artículo 112 señala que cuando en una negociación industrial o comercial, hubiese trabajadores que constituyan alguna corporación legalmente organizada, y dicha corporación -- solicitare la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, el patrono quedará obligado a celebrarlo, hasta con perjuicio de los contratos individuales que tuviere hechos."

Este precepto, y otros del Código de Trabajo del Estado de Puebla, como podría ser el 108 -- que señala que si un trabajador es separado -- injustificadamente por el representante del -- Sindicato, éste no tendrá ningún derecho contra el Sindicato, o aquel que por la simple --

presunción en el sentido de que un sindicato puede tener tendencias religiosas, no tiene - por ello, personalidad jurídica, "constituyen una demostración de la falta de equidad, de - la carencia de lógica, y del espíritu absor-- bente y unilateral que informa dicho Código.- (13)

CAMPECHE

El artículo 7 de la legislación del Estado de Campeche señala:

El Convenio industrial es toda convención que celebren los representantes de sindicatos o - de cualquiera otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato, o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, - con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a estos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que - tengan relación con ellas.

YUCATAN

La más importante de las legislaciones estatales post revolucionarias fue la del Estado de Yucatán.

Durante el gobierno interino de Felipe Carrillo Puerto, fue publicado el 14 de enero de - 1918 en el Diario Oficial de Yucatán el Cód-

go del Trabajo.

Felipe Carrillo Puerto, (1872 - 1924) fundador de la Universidad del Sureste, organizador del Partido Socialista del Sureste, fue primeramente Gobernador Interino de Yucatán.- El 1° de febrero de 1922 comenzó su gestión administrativa como gobernador constitucional de su Estado, gobierno que fue derrocado por los reaccionarios en el mes de diciembre de 1923, y asesinado en la ciudad de Mérida el 3 de enero de 1924. Fue siempre un líder, obrero y campesino.

El Código del Trabajo de Carrillo Puerto, en el capítulo segundo del título primero del libro primero, se refiere a los contratos.

Artículo 12:

El contrato de trabajo se denominará convenio industrial cuando sea entre una liga de trabajadores y los patronos organizados que tengan personalidad jurídica.

Artículo 13:

Los contratos de trabajo y los convenios industriales indispensablemente serán por escrito, sujetándose los contratos y los convenios a lo dispuesto en esta Ley y a las costumbres del lugar donde se tenga que verificar el trabajo contratado. Los trabajadores estarán re-

presentados siempre, por las Directivas de -- las Ligas de Resistencia o de las asociacio-- nes a que pertenezcan.

Artículo 15:

Los trabajadores tienen el derecho de modifi-- car sus contratos con respecto a los salarios cada vez que los artículos de primera necesi-- dad suban de precio o cuando por cualquier -- circunstancia se les encarezca la vida. (14)

PROYECTO DE LEY PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS --- FEDERALES.

En el año de 1924, siendo Presidente de la Re pública Plutarco Elías Calles (1877 - 1945), se -- realizó un proyecto de Ley para el Distrito y Te-- rritorios Federales, referente al trabajo.

Este proyecto fue aprobado por la Cámara de - Diputados, pero no por la Cámara de Senadores.

El artículo 12 del señalado proyecto expresa-- ba:

Con el nombre de Contrato Colectivo de Traba-- jo se designan las convenciones celebradas -- por los sindicatos de obreros, o por las con-- federaciones de las mismas con un patrón, con un sindicato de patrones, o una Confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas re-- glas y responsabilidades de los contratos in--

dividuales del trabajo.

La Comisión que estudió este Proyecto, y que estaba integrada por miembros de dos asociaciones patronales, la Confederación Fabril Nacional Mexicana y el Centro Industrial Mexicano de Puebla, -- criticó la institución del Contrato Colectivo de Trabajo, en la forma y concepción en que el Proyecto la define, pues si se sometía a las mismas responsabilidades y reglas que a los individuales, la utilidad de su existencia es nula.

El artículo que esta comisión propone sobre Contrato Colectivo de Trabajo expresa:

Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designan las convenciones celebradas -- por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de las mismas, con un patrón, -- con un sindicato de patronos a fin de que, -- en lo esencial, los contratos individuales -- se sujeten a las cláusulas conducentes de los contratos colectivos preexistentes.

PROYECTO PORTES GIL.

"De las disposiciones mismas del capítulo se deriva que los beneficios obtenidos por los trabajadores, en virtud del contrato colectivo, rigen solamente para ellos, y no para los demás de la empresa, toda vez que las obligaciones y derechos que el mismo establece sólo afectan a las partes que lo celebran. Otros Códigos establecen que los-

beneficios obtenidos por los trabajadores Sindicalizados en virtud del contrato colectivo, favorecen a los que no han sido parte en el contrato, -- pero tal cosa pugna con el sentido sindicalista -- del Código, que trata con medios indirectos de --- obligar a los trabajadores a sindicarse." (15)

Esta transcripción de la Exposición de Motivos del proyecto Portes Gil, es clara muestra de la marcada tendencia sindicalista de este proyecto.

En la misma exposición de motivos expresa --- este proyecto:

"El contrato colectivo no es un verdadero contrato de trabajo, un contrato de ejecución en el -- que se estipulen obligaciones exigibles por el mismo; no hay ni servicios prestados ni salarios exigibles; es, según opinan algunos, hipotético sujeto a condición suspensiva. Sin embargo, toda legislación del trabajo se ocupa de él, toda vez que al formularse no sólo resuelve los conflictos lantentes, sino que prevé y evita los que puedan presentarse. Es la expresión del sentir colectivo."

El artículo 70 define el Contrato Colectivo -- de Trabajo:

El convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones-

o bases, conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo.

Artículo 72:

El Contrato Colectivo es un contrato solemne que debe celebrarse por escrito y por triplicado bajo pena de nulidad y sólo producirá efectos jurídicos desde la fecha y hora en que fuese depositado ante la autoridad de trabajo que corresponda.

Artículo 73:

Las condiciones de trabajo que deben contener los contratos colectivos, son los que se refieren a:

- I.- Al monto de los salarios
- II.- A las horas de trabajo
- III.- A la intensidad y calidad del trabajo
- IV.- A los descansos y vacaciones.
- V.- Las demás que estipulen las partes y se consideren necesarias para el fin del contrato.

"El Proyecto Portes Gil era contrario a la fracción VII del artículo 123 Constitucional, pues la sindicación no es motivo para romper el princi-

pio de la igualdad de salario; la fracción antes citada es el límite de aplicación de las cláusulas de preferencia sindical; estas son lícitas cuando en igualdad de condiciones debe elegirse entre un trabajador sindicado y otro libre, pero no pueden usarse innecesariamente para romper un principio básico del orden jurídico." (16)

Este proyecto de Código Federal del Trabajo fue formulado en 1929 por los juristas Alfredo Iñárritu, Enrique Delhumeau y Praxedis Balboa; se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor del Presidente de la República en aquellos años.

Habiendo sido el primer Código en reglamentar en el Derecho Mexicano el Contrato Ley, fue objeto de muchas críticas por el Congreso, por los patronos y por los trabajadores, en especial por ser contrario al principio del Derecho Mexicano de la igualdad de salarios y condiciones de trabajo, y por lo mismo fue retirado.

PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

En 1931 fue designada una comisión en la Secretaría de Industria y Comercio que debería formular un proyecto de Ley Federal del Trabajo, bajo la presidencia del Secretario del ramo.

Esta comisión, reformando el Proyecto Portes-Gil, apoyándose en los estudios del mismo realizados por la Cámara de Diputados, presentó al Presi-

dente de la República, Pascual Ortiz Rubio (1877 - 1963), el Congreso, con algunas modificaciones, lo aprobó el 18 de agosto de 1931, conociéndose con el nombre de Ley Federal del Trabajo de 1931, vigente hasta 1970.

La exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, expresa que:

El Contrato Colectivo de Trabajo no es solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el Contrato Colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El artículo 41 del Proyecto define al Contrato Colectivo de Trabajo como:

Todo Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Artículo 42:

Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato al que está adherida la mayoría de los de su negociación, tendrá obligación de celebrar con el mismo sindicato

cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

Artículo 47:

Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que en la empresa desempeñen puestos de dirección, vigilancia o de confianza.

Con respecto a este artículo, la exposición de motivos señalaba:

Las ventajas del Contrato Colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio sino representando el interés colectivo de toda la profesión; de otra manera no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El Contrato perdería su carácter de Colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: Uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región. (17)

Artículo 53:

Cuando una acción fundada en el Contrato Colectivo haya sido intentada por un indivi-

duo o por un sindicato, los otros sindicatos-afectados por el sindicato pueden intervenir en el juicio en razón del interés colectivo - que la solución del litigio pueda tener para sus miembros.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como antecedentes de la federalización de la legislación laboral en México, la Secretaría de Fomento presentó una iniciativa para la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, a fin de que las leyes industriales se federalizaran. Esta legislación debería establecer:

"Las condiciones y convenciones del trabajo, - duración de éste, accidentes industriales, - diferencias de orden individual o colectivo - entre patronos y obreros, sindicatos profesionales, cajas de ahorro, seguros, fondos de -- auxilio, habitaciones baratas, higiene y se--guridad de las fábricas, talleres, minas, y - demás lugares donde los obreros se entreguen a sus labores, protección de mujeres y niños, - etc."

El Proyecto de Ley de 1913, mayo 24, en su -- artículo único, indicaba:

Se reforma la fracción X del artículo 72 de - la Constitución, en los términos siguientes:

X.- Para expedir leyes industriales y de mi--

nería, comercio y de instituciones de ---
crédito obligatorias para toda la Repúbli
ca.

El 5 de febrero de 1915, Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, En---
cargado del Poder Ejecutivo y Jefe de la Revolu---
ción, en uso de las facultades de las que se halla
ba investido, expidió un Decreto federalizando la
legislación del trabajo:

"...Considerando: Que esa legislación o Códigi
go del Trabajo, tanto por su propia naturale
za como porque afecta directamente a los in---
tereses agrícolas, mercantiles e industria---
les de toda la nación, debe ser de carácter -
general para que sus benéficos efectos pue---
dan extenderse a todos los habitantes del ---
país; he tenido a bien expedir el siguiente:-

Decreto:

Artículo único:

Se adiciona la fracción X del artículo 72 ---
de la Constitución Federal, en los siguien---
tes términos:

X.- Para legislar en toda la República sobre
minería, comercio, instituciones de cré--
dito y trabajo. (18).

El Decreto del 6 de septiembre de 1929 facul-

tó al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, federalizando así las normas del trabajo al reformar el preámbulo del artículo 123 --- Constitucional, así como el artículo 73.

En 1942, Manuel Avila Camacho (1897-1955), --- Presidente de la República, presentó un proyecto--- general de reforma a la fracción X del artículo -- 72 Constitucional.

El dictamen de la Comisión del Trabajo y de--- Puntos Constitucionales, presidida por el enton--- ces diputado Alberto Trueba Urbina, consideró que--- por técnica legislativa la competencia de las autoridades del trabajo deberían quedar incluidas en--- el artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 fue adicionado con una frac--- ción nueva, la XXXI, que el 18 de noviembre de --- 1942 fue aprobada en los siguientes términos:

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es -- de la competencia exclusiva de las autorida-- des federales, en asuntos relativos a la in-- dustria textil, eléctrica, cinematográfica, -- hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, - ferrocarriles y empresas que sean administra-- das en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, empresas que actúen en vir-- tud de un contrato o concesión federal, y las industrias que sean conexas, a empresas que -

ejecuten trabajos en zonas federales y aguas-territoriales, a conflictos que afecten dos o más entidades federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y -- términos que fija la ley respectiva.

El 21 de noviembre de 1962, esta fracción fue nuevamente adicionada, incorporándose a la jurisdicción federal los asuntos relativos a la industria petroquímica, la metalúrgica y la siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, -- así como la obtención de hierro metálico y acero -- en todas sus formas y ligas, y los productos derivados de los mismos, así como también la industria del cemento. (19)

El 6 de febrero de 1975 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la declaratoria que -- adiciona la fracción XXXI del apartado A) del artículo 123 Constitucional:

XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo -- corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades -- federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, -- azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica, y siderúrgica, abarcando la explotación de --

los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero, a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, cemento y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones en la forma y términos que fija la ley respectiva. (20)

Con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 42:

Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las --

cuales debe prestarse el trabajo.

Artículo 45:

El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes, y el otro depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no lo hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que fuere depositado por cualquiera de las partes.

Artículo 48:

Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección, y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Artículo 58:

Cuando el contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada región, será obligatorio para todos

los patronos y trabajadores de la misma industria - en la región indicada, si así se establece por Decreto que expida el Ejecutivo Federal. Cuando el Contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñan en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente.

"El Contrato Colectivo de Trabajo que por acuerdo-presidencial se eleva a la categoría de obligatorio en una profesión, deja de ser el convenio o acuerdo que compromete sólo a quienes lo pactaron, para convertirse en una norma aplicable a quienes no han sido partes en el contrato original, pero que pertenecen a la profesión, que representadas por la mayoría que establece la ley se dio una carta, un estatuto que con reglas iguales que ni en el terreno económico, ni en el de la justicia absoluta podrían rechazarse por quienes quisieron gozar de la prerrogativa de pagar salarios menores o de soportar condiciones económicas inferiores, para poder realizar una competencia anti-social, pues la situación de privilegio que correspondería a quienes pagaran menores salarios, constituyan una minoría o una mayoría, sería de todos modos germen de desquiciamiento de la producción de la rama industrial de que se trate". (21)

LEY SOBRE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO - DE CARACTER OBLIGATORIO.

Manuel Avila Camacho, en el año de 1945, pro-

mulgó el 30 de mayo la Ley sobre Contratos Colectivos de Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de ese año.

"Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, sobre Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio, puede procederse a la revisión periódica de las normas contractuales que rigen las relaciones de trabajo en ramas determinadas de la producción, que en algunos casos, la revisión no se concluye antes del día fijado para la terminación de la vigencia de tales contratos, pudiendo presentarse una situación perjudicial para la industria y en especial para los trabajadores, como consecuencia de la falta de un salario adecuado para sufragar las necesidades actuales derivadas del alto costo de la vida, o de circunstancias especiales, por lo que el Estado debe vigilar que esa situación anómala sea corregida en una forma prudente que no lesione los intereses de ninguna de las partes."

"Segundo: Que al fenecer el término de la vigencia de los Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio, sin que las partes se hayan puesto de acuerdo en su revisión, por cualquier causa, el Ejecutivo Federal debe proceder a dictar las medidas prudentes con las modalidades que aconseja el interés público y sin perjuicio de la revisión de dichos contratos o de la prórroga de su vigencia, para asegurar a los trabajadores la--

conservación de sus conquistas que el gobierno debe proteger, al mismo tiempo que colocar al sector patronal en condiciones de trabajo que puedan evitar la desarticulación o el agotamiento de las diversas industrias en una competencia desleal."

"Por todas estas circunstancias he tenido a bien expedir la siguiente:

Ley sobre Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio:"

Artículo 1°:

La presente ley se aplicará a los Contratos-- Colectivos de Trabajo de observancia obligatoria cuando -por cualquier causa- la obligatoriedad de tales pactos pudiera considerarse en peligro de verse interrumpida o de hecho - haya sufrido interrupción, con sus naturales consecuencias de competencia desleal entre -- los empresarios y consiguientes perjuicios -- para la clase laborante; o cuando, planteada la revisión con la legal anticipación al vencimiento del término de obligatoriedad de dicho contrato, exista la posibilidad de que -- los trabajadores sufran perjuicios porque --- tal revisión no puede concluirse o no se ha-- ya concluido oportunamente.

Artículo 3°:

En los casos previstos en los artículos prece

dentes el estado podrá, si lo juzga necesario y con respecto a las modalidades y conquistas que tengan tales contratos, dictar acuerdos por conducto del Ejecutivo Federal, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores, hasta que éstos, como consecuencia de la revisión, perciban los beneficios de ella, a partir de la fecha en que el Ejecutivo Federal declare obligatorio el resultado de la revisión mencionada.

Artículo 5°:

El acuerdo presidencial respectivo quedará -- sin efecto cuando la convención entre las partes llegue a efectuarse. (22)

Esta ley fue derogada por Gustavo Díaz Ordaz.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 1° de mayo de 1970, y según el artículo -- 1° transitorio, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, durante el gobierno del Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, y siendo Secretario -- del Trabajo y Previsión Social, Salomón González -- Blanco.

La Exposición de motivos de la nueva Ley, con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, expresa:

"Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término Contrato Colectivo -

de Trabajo, por el de Convención Colectiva de Trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era --- preferible conservar la primera denominación por -- estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia en la doctrina, y entre los trabajadores y los patronos; se consideró además, que la denominación -- no afecta la naturaleza de la institución."

"El Derecho Mexicano mantiene el principio -- de la sindicación plural; de allí la posibilidad-- de que dentro de una misma empresa existan varios-- sindicatos. Cuando tal cosa ocurre, pueden surgir conflictos en torno al problema del derecho para -- la celebración del Contrato Colectivo. El proyecto continuando los principios de la ley vigente, otorga al sindicato mayoritario el derecho para cele-- brar el Contrato Colectivo que habrá de regir para todos los trabajadores de la empresa. La extensión del Contrato Colectivo tiene como fundamento el -- principio de igualdad en las condiciones de traba-- jo dentro de cada empresa."

"El clausulado del proyecto resolvió otra --- duda de la doctrina y de la jurisprudencia: El con-- venio al que falte la determinación del monto de -- los salarios, no producirá efecto de Contrato Co-- lectivo; para adoptar esta resolución, se conside-- ró que la ley fija las normas sobre la jornada mí-- nima, los días de descanso y las vacaciones, pero-- la cuestión de los salarios tiene que resolverse-- en los Contratos Individuales o en los Colectivos, ya que no sería posible pagar a los trabajadores -- en todos los casos el salario mínimo."

La nueva Ley Federal del Trabajo define al --
Contrato Colectivo de Trabajo en el artículo 386:

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 empre-
sas o establecimientos.

"...El Contrato Colectivo de Trabajo no podrá
contener: ninguna cláusula inferior a las estable-
cidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley
Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurispru-
dencia que beneficien al trabajador, La protección
de las leyes para los trabajadores es mínima, de -
tal modo que el Contrato Colectivo como entente --
bilateral entre la organización sindical obrera y
los patrones, generalmente estructura un Derecho -
Social superior..." (23)

Artículo 390:

El Contrato Colectivo de Trabajo deberá cele-
brarse por escrito bajo pena de nulidad. Se -
hará por triplicado, entregándose un ejemplar
a cada una de las partes y se depositará el o
tro en la Junta de Conciliación y Arbitraje -
o en la Junta Federal o Local de Conciliación
la que después de anotar la fecha y hora de--
presentación del documento, lo remitirá a la-
Junta Federal o Local de Conciliación y Arbi-

traje.

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

Artículo 393:

No producirá efectos de contrato colectivo -- al que falte la determinación de los sala---- rios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacacio-- nes, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394:

El contrato colectivo no podrá concertarse -- en condiciones menos favorables para los tra-- bajadores que las contenidas en contratos vi-- gentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 404:

Contrato-Ley es el convenio celebrado entre - uno o varios sindicatos de trabajadores y --- varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condi-- ciones según las cuales debe prestarse el tra-- bajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Enti-- dades Federativas, en una o varias zonas eco-- nómicas que abarquen una o más de dichas En--

dades, o en todo el territorio nacional.

NOTAS

- (1). Ley sobre Contrato de Peones, de Ramón Rabasa. El artículo 123. Felipe Remolina R. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de --- Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.- 1974. p. 14.
- (2). Dictamen de la Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del Congreso Federal. --- 1912.
- (3). Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán. El Artículo 123. Idem. p. 99
- (4). Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo - presentado al Primer Jefe del Ejército Congtitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, C. Venustiano Carranza, -- por el Lic. Rafael Zubarán Campany. Secretario de Gobernación. El artículo 123. Idem p. 83.
- (5). Ley del Trabajo de Salvador Alvarado. El -- Artículo 123. Idem. p. 100
- (6). Ley del Trabajo de Espinosa Mireles. El Artículo 123. Idem. p. 129.
- (7). El Constituyente de 1916 - 1917, y el Ar---tículo 123 Constitucional. El Artículo 123. Idem. p. LII/LIII.

- (8). Idem. p. LIII
- (9). Idem. p. LIV.
- (10). Rouaix, Pastor. Génesis de los artículos -- 27 y 123 de la Constitución Política de --- 1917. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexi-- cana. México. 1959. p. 106.
- (11). 58a. Sesión Ordinaria efectuada en el Teatro Iturbide. El Artículo 123. Idem. p. 191.
- (12). Camiro, Maximiliano. Ensayo sobre el Contra to Colectivo de Trabajo, México.
- (13). Idem.
- (14). Historia Obrera 4. Extractos del Código --- de Trabajo. Marzo de 1975. p. 12
- (15). De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del -- Trabajo. Tomo II. Sexta Edición. Editorial- Porrúa, S. A. p. 566.
- (16). Idem. p. 567.
- (17). Idem. p. 566.
- (18). Decreto que Federaliza la Legislación del - Trabajo. El Artículo 123. P. 78
- (19). Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. --

Editorial Porrúa, S. A. México. 1943.

- (20). Diario Oficial de la Federación. Febrero --
6 de 1975.
- (21). Camiro, Maximiliano. Algunas Notas sobre el
Contrato Colectivo de Trabajo de carácter -
obligatorio. México. p. 46
- (22). Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del ---
Trabajo reformada. Ley sobre Contratos Co---
lectivos de Trabajo de carácter obligatorio
México. 1964. p. 27
- (23). Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, ---
Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Co---
mentarios, México. 1972. p. 165.

CAPITULO III

LOS REQUISITOS DE LAS OBLIGACIONES

EN MATERIA CIVIL

CAPITULO III

HECHOS Y ACTOS JURIDICOS

Hechos jurídicos

"Hecho significa:

- 1.- Lo que en realidad existe o ha existido.
- 2.- Lo que es el resultado de las acciones -- humanas o del juego de las leyes natura-- les, es decir, todo lo que tiene lugar -- en la naturaleza.
- 3.- Lo que se da en el tiempo y en el espa--- cio, o solamente en el tiempo.
- 4.- Lo contrario a la mera apariencia de los- fenómenos, y que es la realidad.
- 5.- En ocasiones se emplea la palabra "hecho- como contrario a lo que es falso o ficti- cio.

Entre los problemas a que da lugar el concep- to que se examina hay dos muy importantes; el re-- lativo a las relaciones que existen entre los bie- nes y las ideas o esencias, y el concerniente a -- la clasificación de aquellos. En ésta figuran dos- grupos principales, los hechos naturales, y los -- artificiales. Los primeros se subdividen, grosso-- modo, en mecánicos, físicos, químicos, biológicos,

sociológicos, sociales, etc. Los segundos escapan a una clasificación racional por la infinita variedad de los mismos" (1)

Hecho jurídico es el acontecimiento de la vida que es susceptible de producir el nacimiento, - la modificación o la extinción de una relación de -- derecho. La acción humana que no depende de la voluntad cae dentro de la categoría de los hechos -- naturales; los hechos indiferentes ante el derecho son aquellos que carecen de idoneidad para poder - producir efecto jurídico alguno.

Existen muy variadas definiciones de lo que -- es el hecho jurídico.

"El artículo 897 del Código Civil Argentino - lo define de la siguiente forma:

Los hechos humanos son voluntarios o involuntarios.

Los hechos se juzgan voluntarios si son ejecutados con discernimientos, intención o voluntad." (2)

Bonnecase expresa: "La noción de hecho jurídico es susceptible de revestir un sentido general y una significación específica. En el primer sentido comprende la noción de acto jurídico. El hecho jurídico es entonces un acontecimiento engendrado por la actividad humana, o puramente material, que el derecho toma en consideración para --

hacer derivar de él, a cargo o en provecho de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica general o permanente o, por el contrario, un efecto de derecho limitado. Pero la expresión hecho jurídico es con más frecuencia empleada en un sentido especial, en oposición a la noción de acto jurídico. En tal caso se alude, ya a un suceso puramente material....., ya a acciones más o menos voluntarias, generadoras de situaciones o de efectos jurídicos sobre la base de una regla de derecho, cuando el sujeto de tales acciones no ha podido tener o no ha tenido la intención de colocarse, al realizarlas, bajo el imperio de la ley..."(3)

Francesco Mesineo, exponente de la doctrina francesa, considera que hay "hecho jurídico cuando por un acontecimiento natural, o por un hecho del hombre, en el que no interviene la intención de originar consecuencias de derecho, se originan no obstante, éstas."(4)

Así como existen diversas definiciones de hecho jurídico, también existen diferentes clasificaciones.

La doctrina francesa desarrolló la siguiente clasificación:

Unilaterales

Actos
Jurídicos

Contratos

Bilaterales

Hechos
Jurídicos

Convenios

(latu
sensu)

Hechos físicos

Hechos
JurídicosHechos jurídicos
en sentido estricto

(5)

La clasificación de la doctrina francesa divide de los hechos jurídicos en acciones humanas voluntarias o involuntarias y estados de hechos independientes de la actividad humana. Las acciones humanas pueden ser lícitas o ilícitas; cuando son lícitas reciben el nombre de actos jurídicos, que a su vez se subdividen en unilaterales y bilaterales, y estos en convenios y contratos. Los hechos jurídicos son los materiales, los ilícitos y los de un tercero.

La doctrina alemana divide los hechos jurídicos en dependientes e independientes; compatibles e incompatibles. Francesco Inurea, para los primeros, utiliza

la terminología "títulos jurídicos imperfectos" y "títulos jurídicos perfectos", Fritz Schreier, con respecto a los segundos manifiesta: "No se trata de incompatibilidad de significaciones.....tampoco de la incompatibilidad de intuiciones,y menos aún de una incompatibilidad natural. La incompatibilidad de que ahora tratamos, radica en la esfera de los objetos (conceptos) y únicamente --- tiene el sentido de que los hechos jurídicos incompatibles entre sí no producen ninguna consecuencia de derecho;las situaciones naturales de hecho no resultan aniquiladas..."

El autor alemán Fritz Schreier propuso la clasificación siguiente:

dependientes: "aquéllos en relación-- con los que vale la ley de que sólo pueden existir como partes de un todo.

Independientes: "son los que producen por sí mismos consecuencias de derecho, sin -- necesidad de hallarse -- unidos a otros"

HECHOS
JURIDICOS

compatibles: "cuando al realizarse -- suma sus consecuencias -- a otro, o producen ---- otras nuevas.

incompatibles: "si al enlazarse con --
otro, aniquila sus efectos.

El gran procesalista italiano Francesco Car--
nelu clasificó los hechos jurídicos de la siguien--
te manera:

Canelutti, atendiendo a la naturaleza de los hechos jurídicos, los divide en naturales o causales y humanos o voluntarios, a los que también --- llama actos jurídicos. Estos últimos, y con fundamento en la relación existente entre el efecto jurídico y el fin práctico, los subdivide en tres -- grupos.

Cuando la relación es de indiferencia, es decir, el efecto jurídico y el fin práctico no coinciden, se les llama acto lícito.

Acto jurídico en sentido estricto es aquel -- en el cual la consecuencia normativa y la finalidad práctica coinciden.

Acto jurídico ilícito se configura al no concordar el fin práctico con el efecto jurídico.

Al establecer Canelutti su clasificación de los hechos jurídicos, de acuerdo con los efectos-- que estos producen, señala que la eficacia principal provoca por sí mismo consecuencias de derecho y los subdivide en extintivos o constitutivos.

La eficacia secundaria es aquella en la cual - el hecho no tiene efectos si no va unido a otro, - la eficacia del cual modifica; se les llama tam--- bién condiciones jurídicas, y pueden ser modificativas o impeditivas.

ACTOS JURIDICOS

"Acto:

Lo que ya tiene existencia en oposición a lo que simplemente puede existir y está en potencia. - La realización de una potencia, el término de un--devenir, el acabamiento de un proceso generador. - La noción del acto es contraria a la de potencia, - y sólo se puede entenderla cumplidamente, comparán--dola con esta, y por vía de analogía. Así lo re--conoce expresamente Aristóteles, que dice en su --Metafísica: "Acto, pues, es la existencia de una--cosa, no en la manera como expresamos al decir po--tencialmente; v. gr. decimos que potencialmente --está la estatua de Hermes en el bloque de madera--y que la mitad de la línea está en la entera, por--que pudiera ser separada de ella.... La cosa que - existe en contraste con cada una de las antes di--chas existe un acto. En los casos particulares pue--de comprenderse lo que queremos decir por vía de - inducción y no debe buscarse la definición de to--do, sino satisfacernos con comprender la analogía, que es como el que está construyendo con relación--al que es capaz de construir, y al estar despierto para el sueño, y el que está viendo para el que --tiene los ojos cerrados, pero tiene el sentido de--la vista, y lo que ha sido formado de materia con--respecto a la materia,....Definimos el acto, defi--niendo un término de esta antítesis, y la potencia por el otro por analogía, (como A está en B o es - ab; C está en D o es cd), porque algunos casos es--tán en la misma relación que liga el movimiento --

con la potencia y otros en la relación de la sustancia con alguna clase de materia.

"Se ve, por lo anterior, que la idea de actos necesariamente correlativa a la de potencia y, significa en la mayoría de los casos, el término de un devenir, la conclusión de un movimiento. Las cosas no son en sí mismas actos y potencias. Lo son las unas en relación a las otras, como suceden en la materia en relación a la forma; de manera que una cosa puede ser acto si la referimos a aquella de que procede, (la estatua con respecto al mármol) y potencia con respecto a aquella de que va a ser primer término (la estatua ya hecha puede inspirar un poema literario, un análisis crítico, y en este sentido ser la materia de ellos, su potencia.)

"En el mundo de lo relativo nada se encuentra plena y cumplidamente realizado, nada existe como acto puro. Todos los seres son imperfectos, y, por ende, falta en ellos algo que no se ha actualizado...En la teoría del acto está implícita la teoría aristotélica de la evolución progresiva, porque en la filosofía del Estagirita, lo imperfecto produce lo perfecto....Por eso se dice que el acto es lo que determina o perfecciona una cosa; la operación de una cosa, por ejemplo, el acto de la inteligencia. Por primer acto se entiende la primera forma de una cosa en el sentido de su esencia o integridad. Por segundo acto, se entiende la operación de la cosa o del ser de que se trate." (8)

Bonnecase define el acto jurídico: "Es una -- manifestación exterior de voluntad, bilateral o -- unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar con fundamento en una regla de derecho o en una -- institución jurídica permanente y general o, por - el contrario, un efecto de derecho limitado, rela- tivo a la formación, modificación o extinción de - una relación jurídica." (9)

El artículo 994 del Código Civil Argentino -- define al acto jurídico como:

El acto voluntario lícito, que tenga por fin- inmediato establecer entre las personas rela- ciones jurídicas, crear, modificar, transfe- rir, conservar o aniquilar derechos. (10)

León Duguit, (1859 - 1928), da la siguiente- definición de acto jurídico:

"Es acto jurídico todo acto de voluntad que - interviene con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existirá en un momento futuro dado." (11)

La clasificación más conocida del acto jurí- dico, es la siguiente:

La técnica legislativa sobre los actos jurídicos se pueden dividir en dos etapas: los códigos antiguos y los códigos modernos.

Entre los Códigos antiguos no tiene una teoría general sobre actos y hechos jurídicos; tampoco el Código Civil italiano, el portugués y el español.

Entre los Códigos modernos el Código Civil alemán regula en los artículos del 104 al 185 los actos jurídicos. El Código Civil Suizo y el Nuevo Código Civil Italiano de 1941, aunque no contienen una sobre los hechos y actos jurídicos, pero sus artículos hacen especial mención a ellos.

Entre los Códigos Civiles Mexicanos de 1870 y de 1884 carecen de teoría general sobre actos y hechos jurídicos.

El artículo 1859 del Código Civil de 1928 expresa:

Las disposiciones legales sobre contratos serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos en lo que no se opongan a la naturaleza de éste o a disposiciones especiales de la ley sobre los mismos.

DIFERENCIA ENTRE HECHO Y ACTO JURIDICO

"El hecho jurídico puede ser natural o del hombre. No hay problema alguno de diferenciación -

entre los hechos naturales y los actos jurídicos.- En los hechos naturales siempre partimos del fenómeno de la naturaleza relacionado o no con el hombre.... En uno o en otro caso no podemos encontrar puntos de contacto con el acto jurídico en el que necesariamente debe haber una manifestación de voluntad. En los hechos del hombre tenemos los involuntarios, los ejecutados contra la voluntad y los voluntarios. Sólo éstos tienen aspectos semejantes con los actos jurídicos".

"Basta decir que el hecho es involuntario o - contra la voluntad, para que tampoco se le pueda - confundir con el acto jurídico que por definición - debe ser un fenómeno voluntario; pero en cambio, - entre los hechos voluntarios y los actos jurídicos sí ya encontramos un punto esencial de contacto, - pues en ambos casos se realiza un fenómeno volitivo."

"En el hecho voluntario, si es cierto que interviene la voluntad, no existe la intención de -- producir consecuencias de derecho. Puede ejecutar se el acto de manera espontánea; el derecho le --- dará determinadas consecuencias, pero estas no son deseadas por aquél que realiza el hecho jurídico."

(12)

REQUISITOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ

REQUISITOS DE EXISTENCIA

Un acto jurídico, para que sea existente, debe configurarse mediante una manifestación de voluntad y un objeto, tanto físico como jurídicamente posibles; y en algunos casos la solemnidad.

Artículo 1794 del Código Civil:

Para la existencia del contrato se requiere:

1.- Consentimiento

2.- Objeto que puede ser materia del contrato

a) Manifestación de Voluntad:

La voluntad debe exteriorizarse en forma expresa, ya sea de manera oral, escrita o mímica; o también en forma tácita.

El artículo 1803 del Código Civil señala:

El consentimiento puede ser expreso o tácito, Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito por signos inequívocos. El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por la ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente.

La voluntad que se manifiesta puede ser autó-
noma o heterónoma. (13)

Autónoma Es la que se da a sí misma -
la ley que ha de regir sus -
actos.

Voluntad

Heteróno La ley que la rija es impues
ta por voluntad ajena.
ma.

b) Objeto:

El objeto debe ser física y jurídicamente po-
sible. El objeto no es uno solo, sino que puede --
ser directo o indirecto. "El objeto directo consis-
te en crear, transmitir, modificar o extinguir de-
rechos u obligaciones. La definición del acto jurí-
dico revela su objeto, por esto decimos que es una
manifestación de voluntad con el objeto de crear,-
transmitir, modificar o extinguir derechos u obli-
gaciones... Hay también un objeto indirecto; pero-
éste no se presenta en la totalidad de los actos -
jurídicos; es sobre todo en los contratos y en ---
los convenios en donde lo encontramos. El objeto -
directo en los convenios es crear, transmitir, mo-
dificar o extinguir derechos u obligaciones y el -
indirecto consiste en la cosa o en el hecho mate-
rial del convenio..." (14)

El Código Civil regula en los artículos 1824-
a 1831 el objeto:

Artículo 1824:

Son objeto de los contratos:

- I.- La cosa que el obligado debe dar;
- II.- El hecho que el obligado debe hacer o no-hacer.

Artículo 1825:

La cosa objeto del contrato debe:

- I.- Existir en la naturaleza
- II.- Ser determinada o determinable en cuanto a su especie.
- III.- Estar en el comercio.

Artículo 1826:

Las cosas futuras pueden ser objeto de un --- contrato. Sin embargo, no pueden serlo la herencia de una persona viva, aún cuando ésta - preste su consentimiento.

Artículo 1827:

El hecho positivo o negativo, objeto del contrato debe ser:

- I.- Posible

II.- Lícito.

El objeto del acto jurídico puede ser crear, - transmitir, modificar o extinguir obligaciones o - derechos. Pero no en todos los actos jurídicos se - realizan las cuatro manifestaciones señaladas; al- - gunos lo son solamente de transmisión o de modifi- - cación; otros son de creación de derechos y de --- obligaciones. De allí que desde el punto de vista - del objeto los actos jurídicos se clasifican en -- cuatro grupos: actos constitutivos, actos extinti- - vos, actos modificativos y, por último, actos ---- traslativos.

c) Solemnidad:

En algunos casos la declaración de voluntad - de los actos jurídicos requiere que la norma jurí- - dica haga el reconocimiento expreso de los efectos - deseados por el autor del mismo. "Si la norma ju- -- rídica no reconoce una cierta manifestación de vo- - luntad, no hay acto jurídico por falta de objeto - para producir consecuencias de derecho que estén - amparadas por el ordenamiento." (15)

El Código Civil señala expresamente en su --- artículo 1833:

Cuando la ley exija determinada forma para -- un contrato mientras éste no revista esa for- - ma, éste no será válido, salvo disposición -- en contrario; pero si la voluntad de las par- - tes para celebrarlo consta de manera fehacien

te, cualquiera de ellas puede exigir que se -
de al contrato la forma legal.

Artículo 1834:

Cuando se exija la forma escrita para el con-
trato, los documentos relativos deben ser fir-
mados por todas las personas a las cuales se-
imponga esa obligación. Si alguna de ellas --
no puede o no sabe firmar, lo hará otra a su-
ruego y en el documento se imprimirá la hue--
lla digital del interesado que no firmó.

REQUISITOS DE VALIDEZ

El artículo 1795 del Código Civil expresa:

El contrato puede ser invalidado:

- I.- Por incapacidad legal de las partes, o de una de ellas.
- II.- Por vicios del consentimiento.
- III.- Porque su objeto o su motivo o fin, sea -
ilícito.
- IV.- Porque el consentimiento no se ha manifes-
tado en la forma que la ley establece.

De lo anteriormente expuesto se desprende cla-
ramente que los requisitos de validez de los actos

jurídicos son la capacidad, el consentimiento expresado sin vicios, la licitud del objeto y la formalidad.

a) Capacidad:

El artículo 2° del Código Civil preceptúa:

La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos.

de goce es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.

capacidad de ejercicio es la aptitud que tiene un sujeto para hacer valer directamente sus derechos o cumplir sus obligaciones para celebrar actos públicos, o comparecer en juicio, por su propio derecho

Artículo 1798:

Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley.

Artículo 1799:

La incapacidad de una de las partes no puede-

ser invocada por la otra en provecho propio, - salvo que sea indivisible el objeto del derecho o de la obligación común.

El artículo 52 del Código Civil Argentino --- señalaba como capaces: "A todos los que en este -- Código no están expresamente declarados incapaces" (16)

La incapacidad produce un vicio en la voluntad, porque el sujeto que pretende realizar un acto jurídico no manifiesta su voluntad plenamente conciente como el derecho lo requiere en el mayor de edad en pleno uso y goce de sus facultades mentales.

de goce es la falta de aptitud para ser titular de derechos y para contraer obligaciones.

incapacidad

de ejercicio es la falta de aptitud para hacer valer directamente las obligaciones o los derechos.

b) Consentimiento expresado sin vicios:

El artículo 1812 del Código Civil señala:

El consentimiento no es válido si ha sido --- dado por error arrancado por violencia o sorprendido por dolo.

Artículo 1813:

El error de derecho o de hecho invalida el --- contrato cuando recae sobre el motivo deter--- minante de la voluntad de cualquiera de los -- que contratan, si en el acto de la celebra---- ción se declara ese motivo, o si se prueba --- por las circunstancias del mismo contrato, que se celebró ante ese falso supuesto que lo moti vó y no por otra causa.

Artículo 1815:

Se entiende por dolo en los contratos cualquie ra sugestión o artificio que se emplee para -- inducir a error o a mantener en él a alguno de los contratantes; y por mala fe la disimula--- ción del error de uno de los contratantes una- vez conocido.

Artículo 1819:

Hay violencia cuando se emplea fuerza física-- o amenazas que importen peligro de perder la-- vida, la honra, la libertad, la salud, o una-- parte considerable de los bienes del contra--- tante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de-- sus descendientes, o de sus parientes colate-- rales dentro del segundo grado.

c) Licitud del Objeto:**Artículo 1830:**

Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costum---bres.

"Lo ilícito es lo opuesto a lo moral y tam---bién al derecho; y puesto que el círculo es de ma---yor radio que el jurídico, al decir acto ilícito,- en vez de acto antijurídico, lejos de aproximar---nos a un lenguaje exacto propio del jurista, nos--desviamos de él y caemos en la imprecisión de ha---blar corriente." (17)

	doloso	la intención de dañar es la que caracteriza la ilicitud.
hecho ilícito	culposo	la negligencia, la falta de pre- visión o de cuidado es la que le da carácter ilícito.
acto jurídico ilícito		el objeto o el fin son contra--- rios a las leyes del orden públi co o a las buenas costumbres.

Artículo 8°:

Los actos ejecutados contra el tenor de las -
leyes prohibitivas o de interés público, se--
rán nulos, excepto en los casos en que la Ley
ordene lo contrario.

Artículo 2225:

La ilicitud en el objeto, en el fin o en la -
condición del acto produce su nulidad, ya ab-
soluta, ya relativa, según lo disponga la ---
ley.

Artículo 1831:

El fin o motivo determinante de la voluntad --
de los que contratan, tampoco debe ser contra-
rio a las leyes de orden público, ni a las ---
buenas costumbres.

El acto jurídico estará afectado de nulidad,-
que puede ser absoluta o relativa, si el objeto es
ilícito, es decir, el objeto va en contra de las -
normas de orden público, o en contra de las buenas
costumbres.

d) Formalidades:

Los actos jurídicos necesitan de una forma --
para expresarse. El legislador establece una forma
determinada para que los actos jurídicos puedan --
expresarse, y así tener vida jurídica y surtir los
efectos deseados.

	formalista	la forma es preestablecida y determinada
	espiritualista	solamente el consentimiento es imprescindible.
sistemas		el consentimiento ad probationem - pero también -- simple - ciertos requisitos de forma. ad solemnitatem solemnidad.
	ecléctico	
	Consensuales	Cualquier manifestación de la voluntad es válida, sea ésta expresa o tácita por escrito, por señas o verbalmente.
Actos		
Jurídicos	Formales	La voluntad debe ser expresada por escrito o expreso
	Solemnes	Debe ser por escrito, manifestándose por una formalidad especial, y ante una autoridad competente.

Artículo 1796:

Los contratos se perfeccionan por el mero --- consentimiento, excepto aquellos que deben reves-- tir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo - al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino - también a las consecuencias que, según su naturale_ za, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley.

INEXISTENCIA, NULIDAD ABSOLUTA Y NULIDAD RELATIVA.

INEXISTENCIA.

Es inexistente el acto jurídico al carecer de alguno de los elementos de existencia, que son el consentimiento y el objeto.

Artículo 2224:

El acto jurídico inexistente por la falta de consentimiento o de objeto que pueda ser materia de él, no producirá efecto legal alguno. No es susceptible de valer por confirmación, ni por prescripción; su existencia puede invocarse por todo interesado.

Si al acto jurídico le falta alguno de los elementos de existencia el acto es la nada jurídica; es inexistente para el derecho.

Un acto jurídico inexistente puede producir efectos como hecho jurídico. La inexistencia impide que los actos jurídicos produzcan efectos de derecho. En determinadas circunstancias no hay ni siquiera un hecho jurídico; no se da ningún supuesto, ni como acto, ni como hecho.

Las características de la inexistencia son tres:

- a) Oponible por cualquier interesado;

b) Inconfirmable;

c) Imprescriptible.

a) Oponible por cualquier interesado:

Tiene interés jurídico para invocar la inexistencia y pedir que no surta efectos, toda aquella persona a quien se oponga un acto inexistente, si aquel acto no perjudica sus derechos o interés no se tiene interés jurídico.

Cuando un acto inexistente lesiona los intereses o derechos, esto puede invocarse en cualquier momento del juicio, y el juez simplemente la reconocerá. No es necesario intentarlos como acción o como excepción.

b) Inconfirmable:

El acto inexistente no puede ser convalidado por ratificación, ya sea tácita, ya sea expresa.

La finalidad de la ratificación es la renuncia que las partes hacen a ejercer su acción cuando un acto se encuentra viciado, confirmándolo, para que produzca efectos desde su celebración.

Un acto inexistente no puede ser ratificado porque es imposible ratificar la nada, porque no se trata de un vicio, y porque la nada no puede producir efectos desde su celebración, es decir desde su nacimiento, porque nunca ha nacido.

c) Imprescriptible:

Un acto jurídico inexistente no puede ser convalidado por el transcurso del tiempo. Un acto jurídico inexistente es la nada; el tiempo no puede transformar la nada en un acto jurídico existente.

De allí, que la inexistencia de un acto jurídico puede invocarse en todo tiempo.

El primer requisito de existencia de los actos jurídicos es la voluntad y el segundo el objeto. Y son diferentes las hipótesis en las que el acto jurídico puede ser inexistente:

Si no hay manifestación alguna de voluntad, - el acto es inexistente.

Si se manifiesta la voluntad, pero lo que se propone no es un objeto jurídico, no existe el acto jurídico;

Si la voluntad se manifiesta expresamente --- para producir consecuencias de derecho, pero la -- ley no lo regula, tampoco existe como acto jurídico.

Si existe la manifestación de voluntad, pero refiriéndose a un objeto física o jurídicamente -- imposible, el acto es inexistente.

"El acto inexistente no puede producir ningún efecto, ... No hay que hacer intervenir a la jus--

ticia para invalidar un acto inexistente. ...No se anula la nada, como no se puede matar a un muerto. Sin duda, si hay controversia entre dos particulares sobre el punto de saber si un acto jurídico -- existe o no existe, la justicia intervendrá para resolver la diferencia, puesto que ninguno puede hacerse justicia por sí mismo; pero se limitará a reconocer, a comprobar la inexistencia del acto, no se concebiría que lo anulase." (18)

Piedelievre señalaba que "el hecho de que un acto sea inexistente no le impide producir ciertos efectos." (19)

Bonnecase expresa que "un acto jurídico es -- inexistente cuando le falta uno o varios de sus -- elementos orgánicos, o quizá más exactamente específicos. Estos elementos son de dos clases: elementos de orden psicológico y elementos de orden -- materia. En la base de este acto se encuentra:... una manifestación de voluntad; un objeto;...un elemento formalista. El primero de estos elementos -- es psicológico; los otros dos son materiales. Que -- uno de estos elementos falte el acto será inexis-- tente, puesto que está desprovisto de un elemento-- orgánico o específico.... Todo interesado, cual--- quiera que sea, tiene derecho de prevalecerse de -- la inexistencia de un acto jurídico... La inexis-- tencia nunca será lógicamente demandada por vía de acción sino opuesta por vía de excepción." (20)

En contraposición a los anteriores autores, -- Japiot manifiesta: "Las soluciones de la teoría --

clásica son demasiado obsoletas....La nulidad es - una sanción; no tiene por utilidad y por razón de - ser sino asegurar la observancia de la regla que - sanciona, y, si la regla es violada, debe repararse de mejor modo posible esta violación preservando contra las consecuencias de ella los intereses - que la regla violada estaba destinada a proteger. - Por esto, únicamente hay actos nulos." (21)

NULIDAD ABSOLUTA

Artículo 2226

La nulidad absoluta por regla general no impide que el acto produzca provisionalmente -- sus efectos, los cuales serán destruidos ---- retroactivamente cuando se pronuncie por el - juez la nulidad. De ella puede prevalecerse - todo interesado y no desaparece por la con--- firmación o la prescripción.

El artículo 1047 del Código Civil de Argentina, expresa:

La nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, -- cuando aparece manifiesta en el acto. Puede - alegarse por todos los que tengan interés en hacerlo excepto el que ha ejecutado el acto, - sabiendo o debiendo saber el vicio que lo --- invalidaba. Puede también pedirse su declaración por el Ministerio Público, en el inte-

rés de la moral o de la ley. La nulidad absoluta no es susceptible de confirmación. (22)

De los anteriores preceptos se desprenden las características de la nulidad absoluta:

- a) Todo aquel que resulta perjudicado puede pedir que se declare;
- b) Es imprescriptible;
- c) Es inconfirmable.
- d) Produce efectos provisionales que serán -- destruidos por la sentencia que declare la nulidad.

En la nulidad absoluta, la causa, generalmente, son la ilicitud del acto jurídico, en su objeto, motivo o condición.

a) Pedida por quien resulte perjudicado:

Aún cuando quien ejerza la acción de nulidad-relacionándola con un acto jurídico viciado de nulidad absoluta, no sea parte del mencionado acto, -- si es procedente, el juez debe declararla; esto -- es, puede ser solicitada por todo tercero a quien esa nulidad afecte.

Planiol señala que: "no hay necesidad de ejercer propiamente hablando, una acción de nulidad. ..si una controversia se suscita sobre la validez-

del acto de manera que la nulidad se ponga en duda será necesario litigar, porque ninguno puede hacer se justicia a sí mismo; pero el juez se limitará a comprobar la nulidad, no tendrá que decretarla." - (23)

b) Imprescriptible:

Los actos jurídicos viciados de nulidad absoluta violan los intereses generales, de allí que - ni el tiempo puede lograr que esos actos produzcan efectos dentro del mundo jurídico; la nulidad con tinuará siempre.

c) Inconfirmable:

La confirmación o ratificación tácita o expresa que las partes que intervinieron en el acto jurídico viciado de nulidad absoluta hagan, no pueden darle validez.

d) Produce efectos provisionales:

El acto jurídico afectado de nulidad absoluta produce efectos, en forma provisional, en tanto una sentencia judicial no declare esta nulidad; -- los efectos provisionales serán destruidos, y ya - no puede continuar produciéndolos. De aquí que la nulidad absoluta opera de manera retroactiva y los efectos que con carácter de provisionales se produjeron, quedan sin valor.

NULIDAD RELATIVA

Artículo 2227:

La nulidad es relativa cuando no reúne todos los caracteres enumerados en el artículo anterior. Siempre permite que el acto produzca -- provisionalmente sus efectos.

Artículo 2228:

La falta de forma establecida por la ley, si no se trata de actos solemnes, así como el -- error, el dolo, la violencia, la lesión y la incapacidad de cualquiera de los autores del acto, produce la nulidad relativa del mismo.

El artículo 1048 del Código Civil de Argentina, señala:

La nulidad relativa no puede ser declarada -- por el juez sino a pedimento de parte, ni puede pedirse su declaración por el Ministerio -- Público o el solo interés de la ley, ni puede alegarse sino por aquellos en cuyo beneficio -- la han establecido las leyes. (24)

La nulidad relativa aparece en el mundo jurídico por incapacidad, inobservancia de la forma -- o la existencia de vicios de la voluntad: dolo, -- error, violencia. Y sus características son:

- a) Se declara a petición de parte interesada;

b) es susceptible de confirmación;

c) presenta el carácter de prescriptibilidad.

a) Declarada a petición de parte:

En contraposición a la nulidad absoluta será solamente el perjudicado quien pueda intentar la acción de nulidad; si no intenta esta acción se debe presumir que ha renunciado a ella.

Artículo 2230:

La nulidad por causa de error, dolo, violencia, lesión o incapacidad solo puede invocarse por el que ha sufrido esos vicios de consentimiento, se ha perjudicado por la lesión o es el incapaz.

Unicamente quien sufre el vicio, el incapaz o las partes en el acto jurídico cuando no se observó la forma, pueden decidir si ejercitan o no la acción de nulidad.

Es requisito para ejercer esta acción que la voluntad de las partes que intervienen en la celebración del acto jurídico conste de una manera expresa y sin duda alguna.

El artículo 1674 del Código Civil de 1884 señalaba:

La acción y la excepción de nulidad competen-

a las partes principales y a sus fiadores; -- exceptuándose aquellos casos en que la Ley -- dispone expresamente otra cosa.

b) Susceptible de Confirmación:

La confirmación puede ser expresa o tácita; - la confirmación es expresa cuando, sin incurrir en el mismo vicio, se otorga el acto nuevamente; es - tácita si el acto es cumplido, a pesar de conocerse el vicio.

Artículo 2231:

La nulidad de un acto jurídico por falta de - forma establecida por la ley se extingue por - la confirmación de ese acto, hecho en la forma omitida.

Artículo 2233:

Cuando el contrato es nulo por incapacidad, - violencia o error, puede ser confirmado cuando cese el vicio o motivo de nulidad, siempre que no concurra otra causa que invalide la -- confirmación.

Artículo 2235:

La confirmación se retrotrae al día en que se verificó el acto nulo, pero ese efecto retroactivo no perjudica los derechos de tercero.

La acción de nulidad se extingue cuando el acto se cumple de manera voluntaria por medio de la renovación, del pago, o de alguna otra forma, puesto que esto implica una confirmación o ratificación -- tácita del acto jurídico que se encontraba viciado de nulidad relativa.

c) Prescriptibilidad:

Los actos viciados de nulidad relativa son --- prescriptibles porque únicamente quien sufre el vicio puede ejercitar la acción de nulidad, y si no lo hace, debe deducirse que renuncia a la misma, -- de allí que sea prescriptible.

Artículo 4030 del Código Civil de Argentina, -- señala:

La acción de nulidad de los actos jurídicos -- por violencia, intimidación, dolo, error, o -- falsa causa, se prescribe por dos años, desde que la violencia o intimidación hubiese cesado, y desde que el error, el dolo, o falsa causa fuese conocida. (25)

Artículo 2236:

La acción de nulidad fundada en incapacidad -- o en error puede intentarse en los plazos establecidos en el artículo 638. Si el error se conoce antes de que transcurran esos plazos, la acción de nulidad prescribe a los sesenta días contados desde que el error fue conocido.

Artículo 638:

La acción para pedir la nulidad prescribe en los términos en que prescriben las acciones personales o reales, según la naturaleza del acto cuya nulidad se pretende.

De los preceptos citados con anterioridad se desprende que los términos de prescripción de las acciones de nulidad son variables.

Artículo 2237:

La acción para pedir la nulidad de un contrato hecho por violencia prescribe a los seis meses, contados desde que cese el vicio del consentimiento.

**RESCISION, RESOLUCION, REVOCABILIDAD Y CONVERSION.
(26)****RESCISION:**

Rescisión es aquel procedimiento que pretende que un contrato que fue celebrado válidamente y es obligatorio, sea declarado ineficaz, debido al perjuicio económico que se causa a una de las partes, por accidentes externos.

Artículo 17:

Cuando alguno, explotando la suma ignorancia,

notoria inexperiencia o extrema miseria de -- otro, obtiene un lucro excesivo que sea evi-- dentemente desproporcionado a lo que él por -- su parte se obliga, el perjudicado tiene de-- recho a pedir la rescisión del contrato, y de ser ésta posible, la reducción equitativa de su obligación.

El derecho concedido en este artículo dura -- un año.

RESOLUCION

La facultad de resolver los actos jurídicos -- se entiende implícita en las obligaciones recíprocas, para el supuesto de que una de las partes que en la celebración del acto jurídico se obliga, no cumpla lo que en el mismo se comprometió.

La resolución se produce cuando un hecho fu-- turo e incierto produce la exigibilidad de un derecho, o del mismo derecho en sí.

REVOCABILIDAD

La revocación es el acto jurídico a través -- del cual una persona se retracta del acto otorgado en favor de otra, dejándolo de esta forma sin efecto alguno. Son susceptibles de revocación solamente los actos futuros, gratuitos y unilaterales.

CONVERSION

La conversión pretende que un acto jurídico - anulable sea válido, subsanándose un vicio de la nulidad.

	formal	deja inalterable el tipo de negocio produciendo únicamente el cambio en la forma.
conversión	sustancial	cambia totalmente el tipo de negocio
	objetivos	el acto jurídico debe reunir los requisitos legales necesarios, considerándose así, como un acto diverso
elementos necesarios	subjetivos	la intención de las partes debe haber sido en el sentido de que el acto nulo produjera efectos en su aspecto válido.

NOTAS

- (1). Pallares, Eduardo. Diccionario de Filosofía. Editorial Porrúa, S.A. México. 1964. p.283
- (2). Sylvester, Hugo L. Diccionario Jurídico del-Trabajo. Editorial Claridad, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1960. p. 101.
- (3). García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S. A., -- 1971. p. 183.
- (4). Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil, I. Introducción. Personas y Familia. Editorial Porrúa, S. A. 1971. p. 116.
- (5). García Maynez, Eduardo. Idem. p. 183.
- (6). Idem. p. 176 - 179.
- (7). Idem. p. 180 - 183.
- (8). Pallares, Eduardo. Idem. p. 7
- (9). García Maynez, Eduardo. Idem. p. 184.
- (10). Sylvester, Hugo L., Idem. p. 14.
- (11). Rojina Villegas, Rafael. Idem. p. 117.
- (12). Idem. p. 119

- (13). Pallares, Eduardo. Idem. p. 636.
- (14). Rojina Villegas, Rafael. Idem: p. 120.
- (15). Idem. p. 121.
- (16). Sylvester, Hugo L., Idem. p. 33.
- (17). Pavón Vasconcelos, Francisco. Manual de Derecho Penal Mexicano. Parte General. Editorial Porrúa, S. A., México. 1967. p. 264.
- (18). Borja Soriano, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Tomo Primero. Editorial Porrúa S. A. México. 1971. p. 111.
- (19). Idem. p. 119
- (20). Idem. p. 121
- (21). Idem. p. 114 - 115.
- (22). Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XV - MUTI-OPCI. Bibliográfica Omeba. Editores Libreros. Lavalle 1328. Buenos Aires, Argentina.- 1965. p. 462.
- (23). Borja Soriano, Manuel. Idem. p. 111
- (24). Enciclopedia Jurídica Omeba. Idem. p. 462.
- (25). Idem. p. 463.

- (26). De Pina, Rafael. Elementos de Derecho Civil-Mexicano. Volumen Primero. Editorial Porrúa, S. A., México. 1972. p. 288 - 291.

CAPITULO IV

REQUISITOS DE VALIDEZ Y DE EXISTENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO IV.

REQUISITOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

LEGISLACION COMPARADA.

La celebración de todo convenio, convención o contrato colectivo debe satisfacer los requisitos, de fondo y de forma que establezca la legislación del país en el cual pretenda celebrarse y que surta sus efectos.

Todo Contrato Colectivo de Trabajo, como acto jurídico que es, si le falta alguno de los elementos constitutivos o alguno de los requisitos de validez, será en consecuencia, inexistente o nulo, absoluta o relativamente.

La legislación de los diferentes países del mundo señala distintos requisitos de validez y de existencia; y así también diferentes soluciones -- cuando se presenta la inexistencia o nulidad relativa o absoluta de los Contratos Colectivos de Trabajo.

ECUADOR

El artículo 142 del Código del Trabajo del Ecuador, señala que los Contratos Colectivos:

deberán celebrarse por escrito ante el Director o Subdirector del Trabajo, y extenderse por triplicado bajo pena de nulidad. Confor-

me a esta disposición el Contrato Colectivo-
es solemne, no puede ser jamás sino escrito-
y por triplicado, debiendo entregarse un ---
ejemplar a cada una de las partes y otra pa-
ra el archivo y registro de la Dirección del
Trabajo. (1)

Artículo 152:

La nulidad de los Contratos Colectivos surti-
rá los mismos ejemplos señalados por el ar-
tículo 37 para los individuales.

Artículo 37:

El patrono no podrá hacer efectivas las obli-
gaciones contraídas por el trabajador en los
contratos que debiendo haber sido celebrados
por escrito no lo hubieren sido, pero el tra-
bajador si podrá hacer valer los derechos --
emanados de tales contratos. En general, to-
do motivo de nulidad que afecte un contrato,
sólo podrá ser alegado por el trabajador.

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

"El derecho de contratar colectivamente for-
ma parte de la política nacional. Ese derecho es--
tá mejor protegido en los Estados Unidos que en --
ninguna otra parte del mundo. Desde hace 25 años --
se encuentra consignado en las leyes de trabajo --
norteamericanas. Pero más importantes que la ley-
misma han sido los fallos de los tribunales y los-

reglamentos y decisiones administrativas, que han-
ensanchado el concepto legal de la contratación --
colectiva.

"En el campo de la contratación colectiva ---
existen hoy en día cuando menos 5 necesidades ju--
rídicas:

"1.- El patrón debe reconocer una unidad de--
contratación debidamente autorizada (y su conse---
cuenta sindicato).

"2.- Ambas partes están obligadas por ley a -
negociar colectivamente (pero no existe la obliga-
ción de llegar a un acuerdo).

"3.- Casi cualquier tópico (salarios, horas,-
participación en las utilidades, jubilaciones, ---
etc.) debe discutirse, si forma parte de la lista-
de problemas.

"4.- Los convenios a los que se llegue deben-
ser consignados por escrito.

"5.- Las juntas con el propósito de contratar
deben celebrarse a intervalos razonables.

"Como ley que rige en todo el país, estos ---
requisitos legales de la contratación colectiva --
tienen mucha importancia." (2)

ITALIA (3)

La ley italiana exige que los Contratos Co---

lectivos de Trabajo sean formalizados por escrito y firmados por los representantes legales de la -- asociación o sindicato contratante o por aquellos que se encuentren provistos de un mandato espe---- cial. Una copia del Contrato Colectivo de Trabajo debe ser depositado en la Prefectura Local y pu--- blicada en el Boletín u Hoja de Anuncios Judicia-- les de la Provincia si los sindicatos contratantes son municipales, de distrito o provinciales. De-- ben depositarse en el Ministerio de la Economía -- Nacional, así como en el Ministerio de las Corpo-- raciones, y ser publicada en la Gaceta Oficial si se trata de asociaciones regionales, inter-regiona les o nacionales.

El Contrato Colectivo de Trabajo no produce - efectos hasta que no haya sido publicado, pero --- esta publicación es denegada cuando el contrato -- sea nulo por razón de la sustancia o de la forma.

Los estatutos que regulan el funcionamiento-- de las asociaciones de grado superior, equipara--- bles a las federaciones o confederaciones mexica-- nas, pueden prescribir que los Contratos Colecti-- vos de Trabajo que celebren las asociaciones adhe-- ridas deben estar previamente autorizadas por ---- aquellos. Para el caso de que una asociación ce-- lebre un Contrato Colectivo de Trabajo careciendo de la autorización superior necesaria, es anulable. Esta nulidad es relativa, pues compete demandar -- su anulación no a todas las partes, sino únicamen-- te a la asociación de grado superior sin cuya auto rización se firmó el contrato, así como a la aso-- ciación estipulante no autorizada.

También son nulos los Contratos Colectivos de Trabajo que se celebran y que hacen referencia a-- la prestación de servicios de carácter personal o domésticos; los que regulan las relaciones de trabajo ya reguladas por acuerdos o resoluciones de-- la autoridad pública.

ESPAÑA.

"Los convenios colectivos nacen de la discu-- sión o negociación entre las partes, rigiendo en - las normas de desarrollo de dicha negociación las- reglas del Derecho Privado relativo a los contra-- tos. Sin embargo al ser la convención colectiva - un acuerdo que no sólo crea obligaciones y dere-- chos de un contrato común, sino derecho objetivo - para una pluralidad determinada de terceros, hay - ciertas normas de derecho común que sólo con re-- servas pueden aplicarse a este supuesto, ya que -- la estricta acomodación de las reglas contractua-- les, podría conducir a la ausencia de validez de - un mandato que, como el del convenio colectivo, -- precisa de cierta seguridad." (4).

La ley del 24 de abril de 1958, y su regla--- mento del 22 de julio del mismo año regulan en Es- paña los Contratos Colectivos de Trabajo.

El artículo 5º del Reglamento indica que el - contenido formal de un Contrato Colectivo de Tra-- bajo es:

la expresión de las partes que lo conciertan, la determinación concreta de su ámbito de --- aplicación territorial y personal, la fecha - de entrada en vigor, el período de duración - si se acordase y el de preaviso para su denun- cia por cualquiera de las partes, siendo obli- gatoria la forma escrita.

Bajo pena de nulidad del convenio, la Orden-- de enero 24 de 1959 señala que "cada una de las -- partes manifestará, por unanimidad o por mayoría,- en cláusula especial aparte, su opinión sobre si - el pacto o alguna de sus estipulaciones pueden de- terminar una alza de precio".

Para el supuesto caso de que existiere una de las causas de ineficacia que las normas regulado-- ras del Contrato Colectivo de Trabajo señala, la-- autoridad laboral, sin necesidad de instancia de - parte debe declarar la ineficacia del convenio --- dentro de un plazo de 15 días.

Como causas de ineficacia el reglamento seña- la:

1.- Ineficacia Total: no subsanable si una -- de las partes para lograr el consentimiento de la- otra empleó dolo, fraude o coacción.

2.- Ineficacia Parcial: subsanable; que pue-- de actualizarse por no observar lo estatuido en -- las normas reglamentarias en la formulación de la- iniciativa, la convocatoria, las deliberaciones --

o los acuerdos; por incluir en el convenio empresas no comprendidas en las reglamentaciones laborales; porque el convenio contiene cláusulas contrarias al principio de la cooperación de los elementos personales en la comunidad de trabajo; porque las cláusulas menoscaben derechos de los trabajadores ya establecidos.

Los efectos que producen los Contratos Colectivos de Trabajo viciados de ineficacia varían, según sea esta parcial o total.

Para el caso de ineficacia parcial los efectos de la declaración de ineficacia son:

"a) señalamiento de la causa o causas y forma de subsanarlas;

b) reposición del convenio a estado de deliberación para ulterior trámite;

c) devolución de las actuaciones a la autoridad competente;

Para el caso de ineficacia total los efectos de la declaración de nulidad son:

"a) nulidad de lo actuado;

b) imputación de consiguiente responsabilidad a la parte culpable del dolo, fraude o coacción;

c) inhabilitación para promover nueva inicia-

tiva sobre el convenio hasta transcurridos 6 meses a contar de la fecha de la declaración, si la parte que cometió dolo, fraude o coacción fue la que solicitó el acuerdo;

d) devolución de las actuaciones a la autoridad sindical competente".

Para que se configure la nulidad absoluta del convenio es necesario que concurra dolo, fraude o coacción de una de las partes para su celebración. Los efectos legalmente establecidos para los casos de nulidad absoluta, así como para los casos de extinción y de rescisión son:

"a) posibilidad de que la organización sindical solicite de la autoridad laboral que dicte una norma en sustitución del convenio, en tanto se llega a un nuevo acuerdo;

b) resolución de la autoridad, aceptando o rechazando la propuesta sindical;

c) en caso de aceptación de la mencionada propuesta, promulgación de las normas solicitadas, -- previos los asesoramientos, trámites y plazos establecidos en los casos de desacuerdo."

La duración del convenio puede ser fijado por las partes contratantes, y en caso de no hacerlo, -- ésta será de 2 años. Si no existe denuncia hecha -- con antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento proponiendo la revisión del convenio, se --

produce en forma automática.

Las partes determinan la fecha en que el convenio entrará en vigor, pero esta debe ser como -- mínimo 25 días después de la firma del mismo y --- coincidir con un primero de mes.

Son dos los requisitos para que un convenio - sea válido:

"a) libre manifestación de voluntad;

b) cumplimiento de los trámites exigidos a -- ambas partes;

Los sistemas doctrinarios de publicidad de -- los convenios colectivos son tres: depósito, re--- gistro y publicación.

La legislación española regula el registro y - la publicación.

El registro se compone de 2 momentos que son: la inscripción en sí y la institución en que se -- realiza. Este registro es doble; general y sindi-- cal.

La publicación tiene únicamente efectos de -- conocimiento, pero no de validez, o de eficacia de los convenios colectivos. La publicación se hace - en el Boletín Oficial del Estado o en el Boletín - Oficial de la Provincia, junto con los nombres de - las empresas estipulantes.

ARGENTINA

El artículo 2° de la Ley 14.250 argentina estipula que:

Los convenios colectivos deberán celebrarse -- por escrito; esta es una solemnidad formal -- imprescindible para la validez del convenio, -- y no puede ser suplida en ninguna forma.

El convenio colectivo deberá consignarse:

- "a) lugar y fecha de su celebración;
- b) nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;
- c) actividades y categorías de trabajadores -- a que se refieren;
- d) zona de aplicación;
- e) período de vigencia." (5)

Desde el punto de vista formal el carácter -- de la celebración de la convención colectiva revisa te el carácter de negocio "ad solemnitatem"; la -- falta de cualquiera de los requisitos exigidos por la ley, anula sus efectos.

El convenio colectivo tendrá el carácter de -- instrumento público una vez que ha sido homologado y registrado.

La homologación se realiza ante la Secretaría de Estado del Trabajo, y el efecto de esta homologación es que será obligatorio ya no solamente --- para las partes contratantes, sino para los patrones de la misma actividad que no lo hubieren realizado, y también para los trabajadores.

El artículo 3° señala que:

Las convenciones celebradas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por ese -- hecho se consideran homologadas, las que se -- perfeccionan con la intervención directa del titular de ese Ministerio, el Subsecretario, -- el Director General de Relaciones de Traba--- jo, el Director Nacional de Delegaciones o el funcionario en quien el Ministro delegue esa actividad.

Los efectos de la homologación son:

"a) que juntamente con la solicitud se presente al Ministerio el texto originario del acuerdo, -- indicándose nombre y domicilio de los firmantes -- del mismo;

b) que los firmantes del acuerdo comparezcan a ratificarse de la firma y de su contenido. La -- incomparecencia injustificada se sancionará en la forma prevista por el decreto número 21.877 (ley - 12.921).

c) que contenga los requisitos formales a que

se refiere la ley;

d) que se acredite la personería de las partes intervinientes;

e) que atendiendo a la personería de las partes, la actividad a que se refiere la convención pueda ser legítimamente representada por las mismas, así como también que la zona de aplicación de la convención no exceda de aquella donde ejercen representación las partes.

f) que no contenga cláusulas violatorias de disposiciones legales, así como tampoco que su vigencia afecte la situación económica de determinados sectores de la actividad, o bien signifique un detrimento de las condiciones de vida de la población consumidora". (6)

"La homologación no es un acto de simple y mecánico registro, sino que jurídicamente supone la verificación de la legalidad del negocio y, la apreciación del mérito de su contenido mediante el estudio de todos los antecedentes y elementos extrínsecos e intrínsecos de la convención colectiva por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social." (7)

"El artículo 4° de la Ley 14.250 establece que:

el Ministerio de Trabajo y Previsión llevará un registro de las convenciones colectivas a -

cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

"El decreto reglamentario expresa que se inscriban en tal registro, en el artículo 5°;

a) las convenciones colectivas homologadas, y las resoluciones que las homologuen;

b) las convenciones celebradas ante el Ministerio;

c) las resoluciones por las que se disponga - extender la obligatoriedad de la misma;

d) las resoluciones que adopten las comisiones paritarias y que por su naturaleza deban producir iguales efectos que las convenciones colectivas". (8)

El artículo 7° del decreto reglamentario señala que:

El registro se llevará por cuadruplicado para cada actividad o rama de la actividad reguladas por convenciones de trabajo, debiéndose - inscribir éstas por orden cronológico.

Según el artículo 14 de la ley 14.250:

Las convenciones colectivas homologadas rigen a partir del día siguiente al de su publicación.

El artículo 4° de la ley 14.250 preceptúa que

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión dentro de los 10 días de suscritas u homologadas, según los casos. Vencido este término la publicación efectuada por cualquiera de las partes, en la forma en que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

REQUISITOS DE VALIDEZ Y DE EXISTENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

REQUISITOS DE VALIDEZ.

La ley Federal de Trabajo no señala cuales -- son los requisitos de validez de los Contratos Colectivos de Trabajo. No lo señaló la Ley de 1931, -- ni lo hace la de 1970. Pero todo Contrato Colectivo de Trabajo, como acto jurídico, necesita, para ser jurídicamente válido, reunir determinados requisitos, que son la capacidad de los sujetos contratantes, sindicato y patrón; consentimiento expresado sin vicios; licitud en el objeto y formalidades.

a) Capacidad:

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala:

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.

Por lo anterior, por definición, las partes -- que intervienen en la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo pueden ser, por la parte trabajadora, únicamente sindicatos, y por el patrón, -- personas físicas o morales.

Los sindicatos tendrán personalidad jurídica únicamente cuando han reunido los requisitos señalados en la ley.

Estos requisitos han sido clasificados en: -- requisitos de fondo, de forma y de componentes.

Los requisitos de fondo quedan establecidos en la fracción XVI, del apartado A del artículo -- 123 Constitucional:

...coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.... y en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que define al sindicato persiguiendo el objetivo de constitución:

...para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los requisitos de forma se subdividen a su vez en 2 grupos: internos y administrativos. Los internos son el acta constitutiva, los estatutos, la directiva y el padrón de socios, y son regulados por la Ley Federal del Trabajo en los artículos 359 a 373. Estos artículos regulan también los requisitos administrativos que son la constatación y el registro.

Los requisitos de componentes o de personas están señalados en el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo: 20 trabajadores o 3 patrones. Podrán formar parte de un sindicato de trabajadores todos aquellos mayores de 14 años (artículo 362); y no podrán formar parte de la directiva los menores de 16 años, y los extranjeros. (artículo 372).

La falta de registro produce la ausencia de personalidad jurídica y por lo mismo, la imposibilidad jurídica de ejercer los derechos y obligaciones que a todo sindicato, como persona moral, corresponden.

Para el supuesto caso de que un sindicato obtenga el registro no habiendo reunido los requisitos legales, en tanto no exista un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, bien sea local o federal, ordenando la disolución del sindicato y la cancelación del registro, el sindicato debe ser reconocido como persona moral legalmente constituida y capaz. (9)

Los patrones que pretenden intervenir en la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, personas físicas o morales, deberán acreditar su personalidad y capacidad conforme a las normas establecidas por el Derecho Civil.

El artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba:

Los representantes del sindicato justificarán su personalidad para celebrar el Contrato Colectivo, por medio de sus estatutos o por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patrones no sindicalizados justificará su representación conforme al derecho común.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, expresa:

La representación del sindicato se ejercerá - por su secretario general o por la persona -- que designe su directiva, salvo disposición-- especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

"Esta disposición se refiere a la representación en juicio, pero no comprende la facultad de celebrar el Contrato Colectivo; la capacidad procesal no puede extenderse al otorgamiento de actos jurídicos de la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, de la misma manera que la capacidad -- procesal no permite la realización de actos jurídicos de dominio de derecho privado..." (10)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, desde la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, este criterio.

"Sindicatos. Capacidad Jurídica de los.- La - fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, dice a la letra: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." De esta disposición no puede en manera alguna deducirse la falta-

de capacidad de los sindicatos para poseer, administrar y explotar una negociación. La Ley Constitucional no precisa cuales son los intereses para cuya defensa pueden coaligarse los obreros y los empresarios, y de la definición que de los sindicatos de la Ley Federal del Trabajo, deja entender que considera a los sindicatos como asociaciones o entidades reconocidas por la Ley y, por lo mismo, con vida autónoma, en su carácter de personas morales, cualidad que les atribuye también, de una manera, el Código Civil vigente en el Distrito, que rige en materia de trabajo en toda la República -- cuando, en su artículo 25 dice: 'Son personas morales: ...IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal. 'Por tanto, como personas morales, tales asociaciones pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. Ahora bien, la defensa de los intereses de los sindicatos, presupone la lucha entre el capital y el trabajo, y dicha defensa constituye, -- por lo mismo, uno de los medios adecuados para conseguir el mejoramiento en las condiciones generales de trabajo; pero no es este mejoramiento el -- único a que se refiere la ley porque mejoramiento significa: 'El acto de mejorar alguna cosa', y -- mejorar: 'Adelantar, acrecentar alguna cosa, haciéndola pasar de un estado bueno a otro mejor.' -- 'Ponerse en lugar o grado ventajoso respecto del -- que antes se tenía.' Por lo mismo, teniendo en -- cuenta estos significados, el concepto que encierra la palabra 'mejoramiento' es muy extenso y --

presupone la existencia de un estado bueno del que se pasa a otro mejor. La defensa de los intereses-comunes implica no el hecho de pasar de un estado-bueno a otro mejor, no el de ponerse en lugar o -- grado ventajoso respecto del que antes se tenía, -- sino solamente la lucha por la conservación o sostenimiento de un estado determinado. Toda defensa para que pueda existir, necesita como base la de--fensa del ataque, y en el Derecho Industrial presu--pone la lucha entre el capitalista y el trabajador siendo los sindicatos obreros los llamados a soste--ner esa lucha para conseguir un mejoramiento en -- las condiciones generales de trabajo; pero segura--mente la ley no ha querido, al emplear la palabra-- 'mejoramiento', referirse a que puede traer consi--go la defensa y el triunfo en esa defensa, sino a-- algo que es una aspiración en todos los hombres, -- al hecho de ponerse en lugar o grado ventajoso --- con respecto al que antes se tenía. El trabajador aspira, por razón natural, a ~~pasar~~ pasar de la simple -- categoría de trabajador a la de propietario, lo -- que indudablemente sucede también en los sindica--tos, puesto que la voluntad de estos debe conside--rarse como la suma de las voluntades individua--les de los que integran o por lo menos, de la ma--yoría, que constituye la voluntad gremial. La ex--plotación directa por los trabajadores de lo que -- antes explotaban por cuenta ajena, significa, sin--duda alguna, un mejoramiento, y debe considerarse--por lo mismo, que ese hecho está dentro del objeto legal de los sindicatos, quienes, como personas -- morales, según lo reconoce el Código Civil, pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios -

para realizar el objeto de su institución. Se objetiva contra esta tesis, que la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los sindicatos ejercer la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro, y que cuando la ejerce, como ejecutan actos contra el tenor de leyes prohibitivas, estos deben ser nulos; pero -- tal nulidad en caso de existir no debe tomarse en cuenta ipso facto, sino hasta que haya una resolución judicial que la determine, porque la nulidad absoluta, por regla general, no impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos, los cuales -- cesa, destruidos, retroactivamente, cuando se pronuncia por el juez la nulidad. (Sindicato de Obros de Molinos para Nixtamal. Sent. de 8 de febrero de 1934. Suplemento del mes de junio de 1934. -- Página 751) (11)

"Sindicatos.- Cancelación de su Registro. -- Debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el juicio arbitral correspondiente. (Tomo LXI. Sociedad Cooperativa de Trabajadores de su Automovil, S.C.L. p.- 3842)" (12)

"Sindicatos.- Personalidad Jurídica.- Carecen de ella las Secciones.- Las leyes civiles y las -- laborales reconocen entre otras cosas, la existencia de sindicatos como personas morales con personalidad propia y distinta de la que tienen las --- personas físicas que los forman, pero no así la de las secciones o divisiones que para su mejor funcionamiento interno se establezcan en los estatutos de las propias organizaciones, razón por la --

cual dichas secciones no pueden acudir a juicio -- por sí mismas. (D - 2962/58, Sección Sindical número 6 del Sindicato Unico de Trabajadores de la - Industria del Café y Similares del Estado de Chiapas, 17 de julio de 1959.)" (13)

"Sindicatos.- Cancelación del Registro de los por ya no contar con el número mínimo de socios -- que fija la ley.- Si se demanda la cancelación del registro de un sindicato, afirmándose que ya no -- tiene el número mínimo de socios que fija el artículo 364 de la nueva Ley Federal del Trabajo, y no se prueba durante el procedimiento laboral esta -- circunstancia, no es violatorio de garantía el laudo que niega la cancelación del propio registro.

"Si lo que se demanda es la cancelación del - registro de un sindicato por haber dejado de tener éste el número de socios mínimo que fija la ley, - es intrascendente que la Junta no entre a considerar si el sindicato se formó o no con trabajadores pertenecientes a la empresa o con los que habían - dejado de serlo, porque no se está demandando la - nulidad de la inscripción, caso en el que si procedería el estudio de si las personas que constituyeron la organización eran o no trabajadores de la misma empresa.- Amparo Directo 5667/71. Rodolfo -- Sánchez y Compañía, S. A. de R. L. 24 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 40, 5a. parte.- Abril de 1972. 4a. Sala. Página 79" (14)

"Juntas de Conciliación y Arbitraje, Personalidad ante las.- Las formalidades que el Derecho Común exige para el mandato, no deben aplicarse -- cuando el mandatario se apersona ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues éstas no están ---- obligadas a sujetarse a las ritualidades del Derecho Común, precisamente porque conforme al artículo 123 Constitucional, están integradas por personas que no están versadas en la ciencia del Derecho; y por tanto, no podría exigirse que sujetaran su procedimiento a estas ritualidades; de tal manera que cuando la personalidad de un mandatario haya sido reconocida por una Junta de Conciliación y Arbitraje, esta personalidad es incontrovertible, -- aún cuando el testimonio en donde conste el mandato, no reúna los requisitos exigidos por el Derecho Común.- (Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila, S. A.- Sent. de 19 de noviembre de 1929. Tomo-XXVII.- página 1898)" (15).

b) Consentimiento sin Vicios:

En todo acto jurídico debe existir el consentimiento, expresado sin vicios, es decir, el consentimiento de las partes contratantes debe expresarse sin dolo, error o violencia.

"Por ficción jurídica la persona moral, sindicato, contrata, y los efectos del contrato se fincan en ella, y no en las personas físicas que la constituyen. Exista o no un procedimiento interno para hacer derivar del consentimiento de los sujetos físicos que constituyen una asociación o una -

sociedad, el consentimiento de la persona moral, - no importa para la validez del acto, pues es bastante que el representante tenga facultades para celebrar un acto jurídico para que su validez sea inatacable. Pero se declara que en el Contrato Colectivo de Trabajo es parte la persona moral, sindicato y son parte igualmente los individuos que la constituyen, es necesario no nada más analizar si él o los representantes de la persona moral --- tienen facultades para celebrar Contrato Colectivo de Trabajo; además, si los sujetos físicos otorgaron su consentimiento para la celebración del acto jurídico.

"Aún cuando sea propia de los sindicatos profesionales la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, si no se consigna en los estatutos la facultad o si no la otorga una asamblea, el sindicato no podrá pretender la celebración de ese acto jurídico.

"De haber otorgado la ley a los sindicatos la facultad de celebrar Contrato Colectivo de Trabajo sin la previa consulta a los agremiados, en realidad se habría reservado el ejercicio del derecho a los representantes, no a la comunidad." (16)

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, preceptúa:

El patrón que emplee trabajadores miembros -- de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el Contrato, -
podrán los trabajadores ejercitar el derecho-
de huelga consignado en el artículo 450.

"En las relaciones laborales no existe autono-
mía de la voluntad, desde el momento que la ley --
obliga a la parte patronal a celebrar el Contrato-
de Trabajo aún contra su voluntad...." (17)

El criterio sostenido por la Suprema Corte --
de Justicia de la Nación ha sido:

"Voluntad de los Contratantes en Materia de -
Trabajo.- La voluntad de los contratantes en ma---
teria de trabajo, sólo tiene valor en cuanto se ma-
nifiesta dentro de los términos marcados por la --
Constitución y las leyes reglamentarias respecti--
vas, y no se tiene en cuenta cuando por exceso o -
por defecto rebasa dichos términos, entrando enton-
ces a suplirla las disposiciones de la ley o la ac-
ción de las autoridades. (Camacho Dolores, Sent. -
de 11 de julio de 1933)." (18)

"Voluntad de los Contratantes.- En materia --
de trabajo sólo tiene valor cuando se manifiesta -
dentro de los términos marcados por la Constitu---
ción y las leyes reglamentarias respectivas. (León
Antonio, Sent. de 23 de mayo de 1933. Suplemento -
del mes de noviembre de 1933. página 1286)" (19)

"Obligación de Hacer.- La circunstancia de --
que la Junta de Conciliación y Arbitraje en su ---
laudo imponga al quejoso la obligación de celebrar

Contrato con un sindicato y de utilizar miembros - que a él pertenezcan, causa al quejoso un perjui-- cio evidente, lo que hace procedente el juicio de-- garantías, siendo de notar que esta Sala, en la -- Ejecutoria José García Luna, toca 5156. 33. 3a. de 4 de abril del año en curso, estableció que el --- juicio de Amparo es procedente contra las resolu-- ciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - cuando el efecto de las mismas sea imponer, a car-- go de una de las partes una obligación, pues que - las autoridades pueden únicamente obligar a los -- particulares a la realización de determinados ac-- tos en el caso de la celebración de un Contrato, - cuando para ello exista un fundamento legal, pero-- que declarar improcedente el juicio de amparo con-- tra dichas resoluciones, equivaldría a autorizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que, sin-- que para ello existan razones, obligue a un patro-- no a la celebración de un Contrato de Trabajo. --- (Bringas, Alejandro. Sent. de 31 de mayo de 1935.) (20)

c) Licitud del objeto:

"Un Contrato Colectivo de Trabajo jamás pue-- de tener un objeto ilícito, puesto que no es un -- contrato de ejecución y su finalidad es abstracta: Reglamentar las condiciones de trabajo de una plu-- ralidad de Contratos Individuales." (21)

La característica principal del Contrato Co-- lectivo de Trabajo consiste en la facultad que go-- zan los sindicatos, para, en unión del patrón, dic

tar las normas que, posteriormente, ya como derecho objetivo regulen las relaciones laborales, teniendo como única limitación la de no contravenir los derechos laborales mínimos consagrados en el artículo 123 Constitucional, y el de su Ley reglamentaria.

Por definición, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra "con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

El artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 expresamente señala:

El Contrato Colectivo no podrá concertarse -- en condiciones menos favorables para los trabajadores de las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al respecto ha sostenido el siguiente criterio,

"Contratos de Trabajo.- Todo contrato de trabajo debe ser regido por la ley de la materia, esto es, por las leyes del trabajo, ya que estas no tienen otro fin que el de arreglar las relaciones de esa índole especial. (Miller, Roberto. Sent. -- de 27 de agosto de 1932. Tomo XXXV. Página 2354)"-
(22)

"Nulidad de Pleno Derecho.- Las disposiciones o cláusulas de un Contrato que impliquen renuncia-

de los trabajadores a los derechos que les conceda la Ley, son nulas de pleno derecho. (Alemán, Horacio; Síndico Provisional de la Liquidación de Almacenes de Ropa "La Ciudad de Londres, Sucs. de J. - Olliver y Cia." Sent. de 9 de septiembre de 1935.- Toca 5087. 933. 1a.)" (23)

"Contratos Colectivos.- Estipulaciones en favor de los trabajadores.- Cuando en los Contratos Colectivos de Trabajo se establecen, en beneficio de los trabajadores o de sus causahabientes, derechos no consignados en la legislación laboral, pueden las partes estipular, válidamente, los requisitos que han de satisfacerse para que se actualicen tales derechos y fijar las prestaciones inherentes a la obligación correlativa del patrón, y si se trata de prestaciones en efectivo, pueden fijar el monto de las mismas en cantidad líquida, o bien -- señalar las bases para su liquidación sin que para ello tengan que sujetarse a disposición legal alguna. (D. 6810/59, Eustolia Medina Viuda de Rodríguez. 7 de septiembre de 1960)." (24)

d) Formalidades:

El artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo de 1970 expresa:

"El Contrato Colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por -- triplicado, entregándose un ejemplar a cada -- una de las partes y se depositará el otro --- tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje

o en la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento 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.

Este artículo corresponde al 45 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estipulaba:

El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes.

El Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala:

El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes,
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque,

III.- Su duración o la expresión de ser por ---
tiempo indeterminado o por obra determi--
nada,

IV.- Las jornadas de trabajo,

V.- Los días de descanso y vacaciones,

VI.- El monto de los salarios, y

VII.- Las demás estipulaciones que convengan --
las partes.

El artículo correlativo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, es el 47 que decía:

En el Contrato Colectivo se fijarán:

I.- El monto de los salarios,

II.- Las horas de trabajo,

III.- La intensidad y calidad del trabajo,

IV.- Los descansos y vacaciones, y

V.- Las demás estipulaciones que convengan --
las partes.

El artículo 393 de la Ley Federal del Traba--
jo de 1970, preceptúa:

No producirá efectos de contrato colectivo el

convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Este artículo es nuevo en la legislación laboral, y, por lo mismo, no tiene correlativo en la ley de 1931.

La formalidad de los Contratos Colectivos de Trabajo, por lo tanto, está constituida por tres elementos: que se consigne por escrito; que se haga por triplicado; y que se deposite.

La determinación de los salarios, es decir, - el tabulador de salarios, es un requisito solemne y no formal.

a) Escrito:

La escritura es un conjunto de formas y recursos que permiten que se establezca entre los hombre una comunicación gráfica. A diferencia del lenguaje, cuya característica distintiva es ser audible, la escritura es comunicación visible.

La escritura y su aparición marcan la línea divisoria entre la pre-historia y la historia.

La primera escritura que se conoce es la figu

rativa, pictográfica o jeroglífica, es decir, es la representación figurada de los objetos y de las ideas. Posteriormente surgió la escritura que representaba simultáneamente objetos e ideas. Y por último la que en forma gráfica reproduce los sonidos, llamada alfabética.

Con la inversión de la imprenta decayó el estilo de los copistas medievales.

En el siglo XX la escritura tiende a la simplificación y claridad, con miras a la rapidez, pero cediendo terreno al auge de la escritura mecánica.

El cumplimiento y la interpretación de los Contratos Colectivos de Trabajo provocan en la práctica serias complicaciones, por lo que para evitar el problema de la prueba y dar precisión a las cláusulas, es requisito formal que se celebren por escrito.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al respecto ha sostenido:

"Contratos Colectivos Escritos.- Fuerza probatoria de los.- La prueba consistente en los contratos colectivos en vigor que se exhiban por medio del escrito que los contiene, si no son redargüidos de alterados o falsos, sólo puede ser destruida por pruebas fehacientes e indubitables que esta

blezcan su terminación o su novación, pero no por presunciones derivadas de hechos no relacionados directamente con el contrato mismo y su contenido. (Directo 6129/1959.- Sindicato de Trabajadores de Publicaciones Herrerías y Coags. Resuelto el 16 de marzo de 1961 por unanimidad de 4 votos. Ponente - el Sr. Mtro. Pozo. Srio. Lic. Víctor M. Mercado. - 49 Sala. Boletín 1961. pag. 165.") (25)

b) Triplicado:

Los contratos colectivos de trabajo deben celebrarse en una serie de tres ejemplares repetidos. Uno de estos ejemplares será conservado por el sindicato contratante, el segundo ejemplar será conservado por el patrón que intervino en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. El tercero de los ejemplares deberá ser depositado, por cualquiera de las partes contratantes, ante la autoridad competente.

c) Depósito:

La palabra depósito deriva del verbo "ponere" (deponere).

En el lenguaje jurídico encuentra tres significados distintos:

a) es un contrato por el cual se recibe la cosa de otro con obligación de custodiarla y de restituirla;

b) el acto material de entrega de la cosa a aquel que asume su custodia;

c) el objeto mismo.

En sentido amplio es el hecho material de --- la entrega o consigna de una cosa en las manos de otro, con diversos fines: garantía, disfrute, custodia.

En sentido estricto se entiende por depósito-propiamente dicho, aquel cuyo fin esencial y característico reside en la conservación y custodia de la cosa.

Depósito es el acto por el cual una persona, en virtud de ley, contrato u orden judicial, se -- hace cargo de una cosa ajena, con la obligación de restituirla a su debido tiempo. (26)

"Se ha pensado que el depósito del Contrato - Colectivo de Trabajo, tiene el mismo valor que el registro de algunos de los actos jurídicos del Derecho Común; o lo que es lo mismo, que la ley lo - instituyó con fines de publicidad y en beneficio - de terceros. Es innegable que la ley persigue, con el depósito, esas finalidades; podría marcarse, -- sin embargo, una diferente posición del legislador en esta materia. Mientras la falta de registro no priva al acto de efectos entre las partes y simple- mente ocasiona que no pueda ser oponible a terce-- ros, la falta de depósito priva de efectos total- mente al Contrato Colectivo de Trabajo."

"Ahora bien, si la falta de depósito determina que no se pueden derivar del Contrato Colectivo de Trabajo efectos entre las partes, menos puede ser oponible el estatuto a los terceros." (27)

Es de hacerse notar que la Ley Federal del -- Trabajo ordena que los sindicatos, si son federa-- les, se registren en la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, y si son locales, en la Junta -- Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente; pero por lo que hace al depósito de los Contratos- Colectivos de Trabajo ante la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje, Federal o Local, y también en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que remi-- tirá el Contrato Colectivo de Trabajo a la Junta - de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo es depo-- sitado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje-- incompetente, este surtirá efectos desde el momen-- to del depósito; pero la Junta incompetente debe-- rá remitir el Contrato Colectivo a la Junta compe-- tente haciéndose saber el día y hora del depósito- y notificar a las partes contratantes el auto en el cual se declaró incompetente, así como el día-- y hora a partir del cual el Contrato surtirá efec-- tos.

Con relación al Contrato Colectivo de Traba-- jo y el depósito respectivo la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación ha dictado:

"El depósito del Contrato Colectivo de Traba-- jo tiene por objeto dar publicidad al mismo; por -

lo tanto, no puede producir efectos entre terceros pero sí entre las partes. (Federación Nacional del Ferrocarril Mexicano. Pág. 2004. T. XLIV. 3 de --- abril de 1935.)" (28)

"Contrato Colectivo de Trabajo.- Efectos de - su depósito.- El depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no entraña la sanción y autorización de los mismos por dichos tribunales, ni presupone su examen y aprobación siendo solamente un acto cuyo objeto es determinar con certeza la fecha y hora - en que comienza a producir efectos legales, a la - vez que les da publicidad. Por lo mismo, tal depósito no excluye la posibilidad de que dichos contratos sean declarados nulos en el juicio respectivo, si existe razón fundada en ello. (Directo --- 470/57. Sindicato de Trabajadores de Sociedades -- Coreográficas, Centros Nocturnos, Restaurantes, -- Cantinas y Similares de Yuc." Francisco Aranda". - Resuelto el 5 de enero de 1959, por unanimidad de 5 votos. Ponente: el Sr. Ministro Adame. Secretario: Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. Sala. Boletín 1959. p. 113)" (29)

"Contrato Colectivo de Trabajo.- Su Aplicación A menos que expresamente las partes contratantes - pacten lo contrario, un Contrato Colectivo es sólo aplicable a las situaciones que se presenten en -- las relaciones laborales a partir de la fecha de - su vigencia, más no a las ocurridas con anterioridad, pues de ser así se le daría una aplicación -- retroactiva que no tiene aparejo legal o contrac--

tual. (D-2834/1958. Manuel Borrego Barrios y Coags. Resuelto el 13 de junio de 1960, por unanimidad -- de 5 votos. Ponente: el Sr. Ministro Martínez Adame. Secretario: Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. -- Sala. Boletín 1960. p. 346)" (30).

REQUISITOS DE EXISTENCIA

Todo Contrato Colectivo de Trabajo, como acto jurídico, debe configurarse por medio de una manifestación de voluntad de las partes contratantes y un objeto, jurídica y físicamente posible.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de -- 1970 no señalan cuales son estos requisitos de --- existencia en los Contratos Colectivos de Trabajo, pero, como acto jurídico, debe satisfacerlos, para ser jurídicamente existente.

a) Manifestación de Voluntad:

En el Derecho Común la voluntad se manifies-- ta en forma expresa o tácita, pudiendo ser la primera escrita, oral o mímica.

En el Derecho Laboral la voluntad carece de - autonomía; especialmente por lo que hace a la parte patronal, porque si no acepta la celebración -- del Contrato Colectivo de Trabajo, la parte trabajadora, podrá ejercitar el derecho de huelga, presionando de esta manera al patrón. El único momento en el cual el patrón puede manifestar libremente su voluntad es durante la discusión de las ---- cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, pero siempre con la certeza de que el mismo se celebrará o su empresa se verá paralizada por el movimiento de huelga.

La única forma en la que las partes podrán -- manifestar su voluntad es la forma escrita.

b) Objeto:

Por definición, el Contrato Colectivo de ---- Trabajo se celebra "...con objeto de establecer -- las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo...." (Artículo 386)

El objeto, y por lo mismo, las condiciones -- según las cuales se prestará el trabajo, debe ser jurídica y físicamente posible.

"La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo como ente bilateral entre la organización --- sindical obrera y los patrones, generalmente es--- estructura un Derecho Social superior." (31)

c) Solemnidad:

El Contrato Colectivo de Trabajo no puede tener validez legal si no consta por escrito, y si no se deposita, pero no puede tener existencia --- jurídica si no contiene la determinación de los -- salarios, es decir, un tabulador de salarios. En -- tal virtud la determinación de los salarios debe -- considerarse como el acto de los que el Derecho -- Común llama solemnes.

Salario: "Se entiende por salario la remunera-- ción en dinero o en especie que recibe el traba--

jador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien -- por unidad de tiempo o de obra, por plazos deter-- minados o por duración indefinida, como contrapres-- tación directa del esfuerzo que realiza y del re-- sultado que con él obtiene. Forma, por tanto, parte del salario mínimo inicial señalado con carác-- ter general obligatorio por la autoridad laboral-- o en convenio colectivo o individual y los comple-- mentos que tengan por origen primas, premios, ---- etc." (32)

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

Salario es la retribución que debe pagar el - patrón al trabajador por su trabajo.

Tabulador: Datos que han sido ordenados en -- forma de columnas o renglones, para mayor claridad y una más fácil captación.

De lo anterior se desprende que el tabulador- de salario es aquel anexo que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo, y se deposita unido -- al mismo, en el cual se indican los salarios que - corresponden a los trabajadores, generalmente se-- gún su categoría.

Al señalar la Ley Federal del Trabajo en el - artículo 390, segundo párrafo, que

...el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación.....

es decir, de su depósito, este es también un requisito de existencia, es decir, solemne.

Por lo anterior, los requisitos de existencia de los Contratos Colectivos de Trabajo, de los denominados solemnes, son el tabulador de salarios - y su depósito.

La 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia - de la Nación, a este respecto ha sostenido el siguiente criterio:

"Contrato Colectivo de Trabajo.- Su existencia no puede presumirse sino demostrarse mediante el cumplimiento de todos los requisitos de fondo y de forma que para su celebración señalan los artículos 45 y demás correlativos de la Ley Federal del Trabajo. (Directo 6687/1955. María del Carmen Lozada. Resuelto el 29 de octubre de 1956, por una nimidad de 5 votos. Ponente: el Sr. Ministro Díaz-Infante. Srio. Lic. Cutberto Chagoja. 4a. Sala. -- Boletín 1956. Página 736.)" (33)

"Efectos Jurídicos del Depósito.- La Cuarta - Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que el depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo no es simplemente una formalidad externa, sino que es un requisito de solemnidad que la ley establece para el efecto de que --- sean obligatorios. Si el depósito tuviera efectos de publicidad, como la inscripción de títulos en - el Registro Público de la Propiedad, podría ser -- legítima la conclusión de que un convenio no depo-

sitado era obligatorio para las partes que lo celebraron. Por el contrario, al presentarse un Convenio ante la Junta, antes de ordenar su depósito, tiene obligación de revisarlo para el efecto de examinar si no contiene cláusulas contrarias a los preceptos constitucionales o si reduce en alguna forma los beneficios que a los trabajadores se conceden en casos semejantes. No se trata, pues, de un simple requisito de publicidad sino de la revisión que la autoridad hace del contrato con los expresados objetos. (D-3232/43. Sindicato de Trabajadores y Empleados Públicos de Yucatán. 14 de abril de 1944.)" (34)

"Salario.- Cuando existe un salario tabulado correspondiente a la categoría escalafonaria y además se señala uno adicional para determinadas labores correspondientes a la categoría del que sólo disfrutaban los que son asignados a tales trabajos peligrosos, molestos, insalubres o excepcionalmente arduos, los trabajadores que en forma constante vengan desempeñando tales labores, reciben como salario, el tabulado y el adicional, y consecuentemente su salario ordinario lo constituye la suma del tabulado y el adicional, porque es el que a cambio de su labor ordinaria recibe el trabajador. (Amparo Directo 5709/57/1a. Ferrocarriles Nacionales de México. Fallado el 11 de junio de 1958. 4a. Sala. Informe 1958. Página 31.)" (35)

INEXISTENCIA, NULIDAD ABSOLUTA Y NULIDAD RELATIVA-
DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN LA LEY-
FEDERAL DEL TRABAJO.

"La falta de las formalidades requeridas por la ley, que produce una especie de inexistencia y los casos de capacidad, consentimiento y objeto -- lícito que operan, en términos generales, la nulidad del Contrato Colectivo, son los casos de nulidad o inexistencia que se pueden producir en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo. Sin --- embargo, creemos que no pueden establecerse categorías fijas de manera que las diferencias que con-- signa la doctrina entre inexistencia, nulidad y -- anulabilidad se atenúan hasta casi desaparecer y - a la vez que los efectos que deriven de las tres - figuras mencionadas, se acercan y devienen prácticamente iguales. Esto es así, en primer término - porque las normas que gobiernan el nacimiento y la vida del Contrato Colectivo son de orden público, - esto es, se imponen imperativamente y no dependen, en su realización, de voluntades particulares; en - segundo lugar, el Contrato Colectivo es creador -- de Derecho Objetivo, de donde se desprende que sus normas, como todas las normas jurídicas, deben ser firmes y la firmeza de una norma jurídica no puede quedar subordinada a que una de las partes ejercite la acción de nulidad." (36)

En el Contrato Colectivo de Trabajo, como en todo acto jurídico, es necesario conocer no solamente las partes que en el mismo intervienen, -- sindicato, persona moral, y patrón, persona física

o moral, sino también el contenido del mismo, a -- efecto de poder precisar jurídicamente cuando el - Contrato se encuentra viciado de inexistencia, --- nulidad absoluta o nulidad relativa.

"El contenido del Contrato Colectivo de Tra-- bajo es la serie de cláusulas que contiene o debe-- contener la institución, o en otras palabras, es - la materia del Contrato Colectivo de Trabajo, o -- todavía, es el grupo de normas que regulan la si-- tuación económica social objeto de la institución"
(37)

Las normas comprendidas en un Contrato Colectivo de Trabajo, según la teoría alemana aceptada-- en México, son:

- a) envoltura
- b) elemento obligatorio
- c) elemento normativo
- d) cláusulas eventuales.

a) Envoltura:

La envoltura está constituida por las dispo-- siciones que se refieren al imperio o campo de --- aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, y -- por aquellas que se refieren a la vida, es decir, - la duración, la revisión y la terminación del con-- trato.

Artículo 397:

El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, --- será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto con el artículo --- 399.

Artículo 398:

En la revisión del Contrato Colectivo se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se celebró por un solo sindicato de -- trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su -- revisión.
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de -- trabajadores, la revisión se hará, siempre que los solicitantes representen el - 51% de la totalidad de los miembros de -- los sindicatos, por lo menos; y
- III.- Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, - por lo menos.

Artículo 401:

El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

- I.- Por mútuo consentimiento;
- II.- Por terminación de obra; y
- III.- En los casos del Capítulo VIII de este -- título por cierre de la empresa o esta---blecimiento, siempre que por este último-- caso, el Contrato Colectivo se aplique -- exclusivamente en el establecimiento.

b) Elemento Obligatorio:

El elemento obligatorio se compone de las --- normas que regulan las obligaciones entre las partes contratantes, así como también aquellas ten---dientes a asegurar al Contrato Colectivo de Trabajo una efectividad real.

Artículo 392:

En los Contratos Colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán -- ejecutadas por las Juntas de Conciliación y -- Arbitraje, en los casos en que las partes --- las declaren obligatorias.

Artículo 395:

En el Contrato Colectivo podrá establecerse-- que el patrón admitirá exclusivamente como -- trabajadores a quienes sean miembros del sin-

dicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

c) Elemento Normativo:

El elemento normativo comprende tanto las condiciones colectivas, como las individuales para la prestación del trabajo.

Las primeras son aquellas obligaciones del patrón, persona física o moral, con el sindicato, persona moral, como podría ser la construcción de un campo deportivo o la formación de una biblioteca.

Las segundas son aquellas obligaciones del patrón, persona física o moral, con los trabajadores, personas físicas, como son la fijación del salario, jornada, vacaciones.

Las características del elemento normativo --

son: (38)

Obligatoriedad: Debe suscribirlo el patrón. -
(Artículo 387)

Extensibilidad: Todos los trabajadores quedan obligados por un acto en que son ajenos. (Artículo 396)

Inderogabilidad: Se impone y no se puede dejar de cumplir por los sujetos. (Artículo ---
394)

Minuciosidad: Nada se agrega. (Artículo 391)

Inmediatividad: Surte sus efectos sin ser ---
necesario otro acto. (Artículo 390)

d) Cláusulas Eventuales:

Las cláusulas eventuales de los Contratos Colectivos de Trabajo son aquellas cláusulas que se pactan cuando se celebra o revisa éste, pero que no forman parte sustancial del mismo, como podría ser que comenzara a surtir sus efectos diez días--después del depósito correspondiente.

INEXISTENCIA, NULIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA.

El acto jurídico que carece de alguno de los elementos de existencia, manifestación de voluntad objeto y solemnidad, es inexistente.

Las características de la inexistencia son:

- a) oponible por cualquier interesado
- b) inconfirmable
- c) imprescriptible

El acto jurídico viciado de nulidad absoluta, produce sus efectos en forma provisional, los ----cuales, al pronunciarse la sentencia de nulidad, -serán retroactivamente destruidos.

Las características de la nulidad absoluta --son:

- a) solicitada por quien sea perjudicado
- b) imprescriptible
- c) inconfirmable
- d) produce efectos provisionales, destruidos-
retroactivamente, al declararse la nuli---
dad.

El acto jurídico viciado de nulidad relativa-
produce efectos provisionalmente, siendo el mismo-
susceptible de confirmación.

Las características de la nulidad relativa --son:

- a) declarada a petición del interesado
- b) confirmable
- c) prescriptible

En el Derecho del Trabajo, concretamente, por lo que toca al Contrato Colectivo de Trabajo, no son aplicables las figuras antes mencionadas, porque las mismas son propias del Derecho Civil. El Derecho del Trabajo es autónomo, motivo por el cual cuenta con sus principios.

El Derecho Civil no es supletorio del Derecho del Trabajo, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y en todo caso se aplicarán únicamente los Principios Generales de Derecho que el mismo contiene.

RESCISION, RESOLUCION, REVOCABILIDAD Y CONVERSION- DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

La rescisión es el procedimiento que permite que un contrato obligatorio y válido sea declarado ineficaz, debido al perjuicio causado.

La resolución se configura en el supuesto de que una de las partes contratantes no cumpliera con lo que en el contrato se obligó.

Se entiende por revocabilidad el acto jurídico por medio del cual se deja sin efecto un contrato, retractándose del mismo una de las partes, pudiendo revocarse únicamente actos jurídicos gratui

tos unilaterales y futuros.

La conversión es el acto jurídico a través -- del cual un contrato nulo, al subsanarse el vicio, se transforma en jurídicamente válido.

La Ley Federal del Trabajo no regula ninguna- de estas cuatro figuras, típicas del Derecho Ci--- vil, en relación a los Contratos Colectivos de Tra- bajo.

El Sindicato siempre cuenta con la facultad - de exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo - de Trabajo, presionando al patrón por medio de --- un emplazamiento a huelga.

Resulta imposible que se cause un perjuicio - económico a alguna de las dos partes contratantes; cualquier cláusula en perjuicio de los trabajado-- res, será nula conforme a la fracción XXVII, del - Apartado A, del artículo 123 Constitucional, no --- obligando a los contratantes; y, en todo caso, se- gún el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo se entenderá que rigen la Ley o las normas suple-- torias en lugar de las cláusulas nulas.

La revocabilidad únicamente es posible en los actos jurídicos gratuitos, unilaterales y futuros, por lo que resulta imposible revocar un Contrato - Colectivo de Trabajo; de serlo, la única parte --- contratante perjudicada sería el Sindicato, pues - el patrón podría revocarlo a voluntad, en el momen- to que lo deseara, dejando a la organización obre-

ra en estado de indefensión.

Si un Contrato Colectivo de Trabajo se encontrara viciado de nulidad, éste podría, por conversión, transformarse en jurídicamente válido al desaparecer el vicio, subsanándolo cualquiera de las dos partes contratantes.

APLICACION

"... Sin embargo, creemos que no pueden establecerse categorías fijas, de manera que las diferencias que consigna la doctrina entre inexistentes, nulidad y anulabilidad se atenúan hasta casi desaparecer, a la vez que los efectos que derivan de las tres figuras mencionadas, se acercan y devienen prácticamente iguales..." (39)

Por esto, se infiere que el Derecho de Trabajo no se deben aplicar en forma rígida los principios del Derecho Civil relativos a la teoría de las nulidades. Sin embargo, el Derecho Laboral forma parte de un todo, el orden jurídico total, y, por lo mismo, no puede ignorar los principios esenciales de ese orden jurídico, pero debe aplicarlos de tal manera que no destruya el sentido del Derecho Laboral, que es la protección de las relaciones de trabajo, específicamente por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Las definiciones y características de inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa, tal y como han quedado expuestas, son de imposible aplicación en materia de existencia y validez de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Los efectos que produce el Contrato Colectivo de Trabajo son dos. El primero de ellos derivado de elemento obligatorio, se produce entre las partes contratantes, sindicato y patrón. El segundo, que se desprende del elemento normativo, se reali-

za en la prestación del servicio directamente, --- tanto colectiva como individual, es decir, entre - el patrón y los trabajadores.

La relación existente entre los Contratos --- individuales y el Contrato Colectivo de Trabajo, - ha sido en realidad poco estudiada.

La doctrina extranjera no se ha preocupado -- de este problema, porque el Contrato Colectivo de Trabajo es la norma que debe regirse, respetarse y aplicarse al celebrar un Contrato Individual de -- Trabajo, por lo mismo, el Contrato Colectivo de -- Trabajo y el Contrato Individual son diferentes -- entre sí, a pesar de encontrarse íntimamente relacionados, pues el segundo se desprende del prime-- ro.

En México han aparecido referentes a la relación del Contrato Colectivo de Trabajo y el Con---trato Individual de Trabajo dos teorías opuestas.

La primera de ellas fue expuesta por Vicente Lombardo Toledano, (1894 - 1968), en 1928 y rati--ficado por su autor en 1934. Se le conoce como ---teoría del Contrato de Ejecución.

La segunda se deriva del Derecho Positivo Mexicano, es decir, de la Ley Federal del Trabajo y del criterio sustentado por la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación.

a) Teoría del Contrato de Ejecución:

"Entre nosotros, las partes en un Contrato -- de Trabajo son el patrono y el sindicato; los ---- obreros miembros del sindicato no contratan con el patrono; para ellos sus derechos y obligaciones -- respecto del trabajo, se rigen más que por el Contrato de Trabajo, por los estatutos del sindicato.

"El Contrato de Asociación que celebra el --- trabajador en el momento de ingresar en el sindica to, es el contrato más importante del Derecho Obre ro Mexicano. El sindicato consigue el trabajo para sus agremiados, aquilata la aptitud individual --- de cada quien, su celo y su fé puestos al servicio del programa general socialista que lo guía, cas-- tiga sus errores y sus faltas; cuando el sindicato contrata con la empresa, jamás personaliza los --- servicios profesionales de sus miembros, habla --- siempre en nombre de los intereses generales que - representa, en suma, actúa y funciona como una ins titución cerrada que defiende a una clase frente-- al patrono...."

"...De esta suerte resulta que lo caracterís- tico del Contrato Colectivo de Trabajo europeo: la celebración forzosa de Contratos Individuales de - Trabajo, de acuerdo con las bases generales que -- tiene por contenido único el Contrato Colectivo, - en el Derecho Mexicano no existe; y no sólo esa -- finalidad se desconoce entre nosotros, sino que -- de la misma manera que el Contrato Colectivo euro- peo supone la existencia de los Contratos Indivi-- duales, el Contrato Colectivo de Trabajo Mexicano- supone no sólo la no existencia de los Contratos -

Individuales de Trabajo, sino la imposibilidad de que existan." (40)

La consecuencia de esta teoría es la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo, llevando así a que en la relación sindicato-patrón se produzca una dictadura sindical, al ser el patrón dominado por la organización obrera y la posibilidad de ampliarse los casos legales de procedencia de los movimientos de huelga.

b) Teoría del Derecho Positivo Mexicano:

La Ley Federal del Trabajo, tanto la de 1931 como la de 1970, y el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostienen la independencia entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo, y aun que estos últimos, y por consecuencia del elemento normativo del Contrato Colectivo, se encuentran regulados en éste, existen autónomamente.

Así, la Ley Federal del Trabajo de 1970 preceptúa en el artículo 47, la facultad expresa del patrón para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, y en el artículo 51 la misma facultad para los trabajadores, es decir, para rescindir la relación laboral existente entre el patrón, persona física o moral, y el trabajador, persona física, o de otro modo, el Contrato Individual de Trabajo.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justi--

cia de la Nación sostiene también este criterio.

"No es exacto que por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo desaparezcan de manera absoluta las relaciones individuales de trabajo entre cada uno de los obreros y el patrono, ni menos que los trabajadores en cuyo perjuicio se ha cometido una violación a la Ley o a los Contratos Colectivos, no puedan intentar individualmente las acciones correspondientes, siendo suficiente para corroborar esta tesis lo dispuesto por el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, a más de que no --- sería posible, ni aún por la existencia de Contratos Colectivos, privar a los trabajadores de ejercitar las acciones que les competen en defensa de sus derechos, puesto que ello sería contrario a -- lo dispuesto por el artículo 14 Constitucional, -- cuando ni el artículo 123 de la Constitución, ni -- la Ley Federal del Trabajo imponen la representa-- ción obligatoria de los sindicatos respecto de las acciones individuales de los trabajadores. (Am-- paro Directo 8568/36/2a. Luis Moreno. Dictado el -- 1º de julio de 1937.) " (41)

Para aplicar los principios de existencia y -- validez y, consecuentemente, los de inexistencia, -- nulidad absoluta y nulidad relativa, es necesario -- determinar en los Contratos Colectivos de Trabajo, de acuerdo con los efectos que produzca:

a) Efectos entre las partes contratantes, -- sindicato y patrón, derivados del elemento obli-- gatorio.

b) Efectos entre el patrón y los trabajadores individualmente, derivados del elemento normativo, es decir, los efectos producidos en las relaciones individuales de trabajo.

a) Efectos entre las partes contratantes:

Las partes contratantes en el Contrato Colectivo de Trabajo son el sindicato, persona moral, y el patrón, persona física o moral.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo es inexistente, porque no haya manifestación de voluntad porque carezca de objeto física o jurídicamente posible, o porque las partes no cumplieron con los requisitos de solemnidad que la Ley Federal del Trabajo exige, entonces ningún lazo jurídico une a estas dos entidades.

Al no existir el Contrato Colectivo de Trabajo, el elemento normativo no surte efecto alguno, y, por lo tanto, la organización obrera se encuentra en posibilidad de exigir la firma de otro Contrato Colectivo, y ya no está obligada a proporcionar a los trabajadores que la empresa le llegase a solicitar. El patrón, a su vez, se encuentra facultado para celebrar otro Contrato Colectivo con un sindicato diferente, y no con el primero y, asimismo, puede contratar obreros libremente.

El Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra viciado de nulidad absoluta o de nulidad relativa, según la doctrina civilista, si alguna de las par-

tes que intervienen en su celebración es incapaz, - si existieron vicios en el consentimiento, si el objeto es ilícito, o si falta algún requisito de formalidad.

Pero en Derecho Laboral es imposible aplicar estos principios rígidamente.

Si el sindicato contratante no tiene personalidad jurídica, es decir, es incapaz, por falta -- de registro, o porque este le haya sido negado por no reunir los requisitos legales, o porque posteriormente le haya sido cancelado por laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Contrato Colectivo de Trabajo será inexistente, y no nulo como sería si se aplicasen los principios civilistas. El Contrato Colectivo de Trabajo se --- celebra, por definición, únicamente entre sindicato y patrón, y si el sindicato no existe como persona jurídica, no podrá celebrarse Contrato Colectivo alguno, mismo que de llegar a celebrarse, será inexistente.

Si el patrón es persona física, entendiéndose por persona física el ser humano, hombre o mujer, - y es incapaz, siguiendo la teoría civilista, el -- Contrato Colectivo de Trabajo podría estar vicia-- do de nulidad absoluta o nulidad relativa.

Para el caso de que fuese nulidad absoluta -- esta podría ser pedida que se declarase, por quien resulte perjudicado, que es directamente el sindicato parte en el contrato; se caracterizaría por -

ser imprescriptible, inconfirmable, y por producir efectos provisionalmente, que serían destruidos -- retroactivamente.

Para el caso de que fuese nulidad relativa, - esta podría ser pedida que se declarase, únicamente por el incapaz, es decir, por el patrón; se caracterizaría por ser susceptible de confirmación - al desaparecer la causa por la cual el patrón es - incapaz y por ser prescriptible.

En ambos casos la nulidad deberá ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en -- laudo que en relación a la misma se dicte. Pero - el sindicato se encuentra supeditado a que el patrón ejercite su acción de nulidad para el caso -- de que esta fuera relativa, o a que desaparezcan - las causas por las cuales es incapaz, por lo que - para el Derecho Laboral y su espíritu de protec--- ción a las relaciones obrero-patronales, el Contrato Colectivo será válido.

Si el patrón es persona moral, entendiéndose por persona moral "toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada, o de un conjunto - de bienes a la que para el logro de un fin social, durable y permanente, se reconoce por el Estado -- capacidad de derecho patrimonial" (42), y es incapaz, el Contrato Colectivo podría ser nulo absoluta o relativamente.

"Siendo la personalidad jurídica creación del Derecho, bien puede atribuirle a las sociedades, -

si con ello resulta más fácil la construcción de su sistema jurídico....El artículo 2° de la Ley General de Sociedades Mercantiles explícitamente declara dotadas de personalidad jurídica tanto a las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio como a las que se hayan exteriorizado frente a terceros con tal carácter.. .."

"Para el ejercicio de los derechos y para el cumplimiento de las obligaciones han de realizarse actos jurídicos, para los cuales son necesarias cualidades psíquicas, conocer y querer, que no puede tener una persona creada por la ley; de aquí que la sociedad haya de tener órganos, es decir, seres humanos dotados de psique, que pongan al servicio de la sociedad su capacidad cognocitiva y volitiva." (43)

De lo anterior, especialmente del artículo 2° de la Ley General de Sociedades Mercantiles, se deduce que las personas morales tendrán siempre personalidad jurídica cuando se hayan exteriorizado como tales frente a terceros, consten o no en escritura pública, y no estén inscritas en el Registro Público de Comercio, y, por lo mismo, serán capaces para ser parte en la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Los mandatarios o representantes que intervengan en la celebración de un Contrato Colectivo, de una sociedad irregular, responderán del cumplimiento de este frente al sindicato subsidiaria, soli--

daria e ilimitadamente.

Si la persona moral ha sido constituida conforme a las leyes que la rigen, y también fue inscrita en el Registro Público de Comercio o en el Registro de Sociedades Civiles, según el caso, --- de acuerdo con el artículo 26 del Código Civil que señala:

Las personas morales pueden ejercitar todos - los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución,

y con el artículo 10 de la Ley General de --- Sociedades Mercantiles, que indica:

La representación de toda sociedad mercantil--corresponderá a su administrador o adminis---tradores, quienes podrán realizar todas las - operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezca la ley y el contrato social.

el representante deberá contar con facultades suficientes para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo; para ello el testimonio notarial--de poderes generales deberá otorgarse en términos--de los artículos 2554 y 2587 del Código Civil.

Si al momento de la celebración del Contrato--Colectivo de Trabajo el consentimiento de alguna--de las partes fue expresado con vicios, este deberá ser nulo absoluta o relativamente.

Por lo que hace al sindicato contratante, bastará con que el representante cuente con facultades expresas para ello, pero para la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán desahogarse con anterioridad los requisitos señalados en los estatutos del sindicato expresamente, o que le sean otorgadas por la Asamblea.

La parte patronal, podrá expresar su consentimiento solamente al discutirse las cláusulas del Contrato Colectivo, pero nunca por lo que toca a la celebración o revisión. Es una obligación que le impone la Ley Federal del Trabajo.

El objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es, por definición, establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo, por lo que si estas condiciones son ilícitas, es decir, el objeto es ilícito, el Contrato Colectivo será nulo, y "cualquiera de las partes puede dejar de cumplirlo y ninguna tendrá acción contra la otra por las prestaciones que hubiere cumplido". (44)

El Contrato Colectivo de Trabajo será nulo si no reúne los requisitos formales establecidos en la ley, escrito y por triplicado, pero estos se ven resumidos en el depósito, que es un requisito solemne, pues si no se encuentra escrito y por triplicado, el depósito es física y jurídicamente imposible, y el no depositarse, el contrato no surtirá efectos.

b) Efectos entre el patrón y los trabajadores individualmente.

Conforme a la Teoría del Derecho Positivo Mexicano, referente a la relación existente entre -- Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo, estos últimos tienen una vida jurídica autónoma e independiente del primero, por lo que "...la inexistencia o nulidad del Contrato Colectivo no producen la inexistencia o nulidad de las relaciones individuales de trabajo, ni de las cláusulas individuales que están regidas por el -- Contrato Colectivo y finalmente la inexistencia o nulidad no operan retroactivamente en perjuicio de los trabajadores." (45)

Si las relaciones individuales de trabajo entre el patrón y el obrero existían ya desde antes de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que, posteriormente es declarado inexistente -- y nulo, esa declaración no tendrá ningún alcance a esas relaciones, a pesar de que durante la vigencia de dicho Contrato Colectivo se hubiese estipulado por el artículo 396, que señala:

Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen -- en la empresa o establecimiento, aunque no -- sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el --- artículo 184.

Estas relaciones individuales seguirán rigiénd

dose por las cláusulas conforme a las cuales se -- concertaron.

Para el caso de que en el Contrato Colectivo de Trabajo, declarado nulo e inexistente, se hubie se incluido la cláusula de exclusión, ya sea por - ingreso o por separación, se estará a lo dispuesto en la segunda parte del primer párrafo del artículo 395 que dice:

...esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores -- que no formen parte del sindicato y que ya --- presten sus servicios a la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que - el sindicato solicite la celebración o revi-- sión del Contrato Colectivo y la inclusión -- en él de la cláusula de exclusión.

Si las relaciones individuales de trabajo nacieran como consecuencia del cumplimiento de un -- Contrato Colectivo de Trabajo que después fue de-- clarado inexistente o nulo pueden presentarse dos situaciones diferentes: que el patrón contrate libremente con la obligación de que ese obrero se -- sindicalice posteriormente dentro de un lapso de-- terminado, o que sea el sindicato el que por vir-- tud de la cláusula de exclusión proporcione al --- trabajador.

En la primera situación la relación laboral - seguirá sujeta a las condiciones conforme a las --

cuales se celebró, antes de la sindicalización --- del trabajador; en la segunda situación, al ser -- el Contrato Colectivo de Trabajo independiente de la relación laboral, la inexistencia o nulidad del primero, no implica la inexistencia o nulidad del último, por lo que seguirá rigiéndose por las cláusulas conforme a las cuales se celebró, mismas que formaban parte del elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo nulo o inexistente.

Toda relación individual de trabajo debe someterse a cláusulas perfectamente determinadas --- desde antes de su celebración. Cuando estas relaciones individuales se rigen por el elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo que es declarado nulo o inexistente, no pueden quedar sin cláusulas conforme a las cuales regirse y, por lo tanto, de la declaración de inexistencia o nulidad del Contrato Colectivo, no se desprende la inexistencia o nulidad de las cláusulas rectoras de las relaciones laborales individuales, mismas que seguirán siendo existentes y válidas para esas relaciones individuales de trabajo.

Una de las características principales de la nulidad en materia civil es que el acto jurídico produce efectos provisionales, que son retroactivamente destruidos al ser declarada la nulidad por la autoridad competente.

Pero en Derecho del Trabajo "desaparece toda posibilidad de destruir retroactivamente los efectos que se hubiesen producido por la aplicación

de las leyes laborales a la prestación del trabajo; por lo contrario, su aplicación debe ser total, lo que quiere decir que el trabajador deberá recibir todos los beneficios que correspondan al trabajo - que hubiese prestado: salarios, primas o indemnización en el caso infortunado de que resulte víctima de un riesgo de trabajo." (46)

En el caso concreto, la aplicación que se hizo fue de un Contrato Colectivo de Trabajo, que -- aunque posteriormente fue declarado nulo o inexistente, al momento de su aplicación era derecho vigente entre las partes y, por lo tanto, la relación laboral individual subsiste, no destruyéndose retroactivamente los efectos ya producidos, y ---- subsistiendo el derecho del trabajador al pago de las prestaciones devengadas.

NOTAS

- (1). Valencia, Hugo.- Las Relaciones Colectivas del Trabajo en el Derecho Social Ecuatoriano. Imprenta de la Universidad Central. Quito, Ecuador. 1955. p. 235
- (2). Randle, C. Wilson. El Contrato Colectivo de Trabajo. Editorial Letras, S. A. México, D. F. 1963. p. 96
- (3). Ballela, Juan. Lecciones de Legislación del Trabajo. Madrid. Editorial Reus, S. A. Preciados 1 y 6. 1933. p. 157
- (4). Alonso García, Manuel. Cuadros de Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Ediciones Ariel.- Esplugues Llobregat. Barcelona; 1967. p. -- 201 y sgts.
- (5). Napoli, Rodolfo A. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editora e Impreso--ra. Buenos Aires. 1969. p. 410.
- (6). Idem. p. 412
- (7). Idem. p. 413
- (8). Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba. 1968 p. 501
- (9). De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del --

- Trabajo. Tomo II. 4a. Edición. Editorial --
Porrúa, S. A. México. 1961. p. 416.
- (10). Idem. p. 637
- (11). Lastra y Villar, Alfonso. Las Leyes del ---
Trabajo de la República Mexicana interpre--
tadas por la Suprema Corte de Justicia de -
La Nación. México. D. F. 1935. p. 721
- (12). Climent Beltrán, Juan B.- Ley Federal del -
Trabajo y otras Leyes Laborales. Editorial-
Esfinge, S. A. México, D. F. 1970. p. 192
- (13). Idem. p. 194
- (14). Castro Zavaleta, Salvador. 55 años de Ju---
risprudencia Mexicana. Apéndice 3. 1970. --
p. 760.
- (15). Lastra y Villar, Alfonso. Obra citada. p. -
445.
- (16). Castorena, J. Jesús. Tratado de Derecho ---
Obrero. 1a. Edición Editorial Jaris. Guadalal
quivir 94.- México, D. F. p. 726 y sigts.
- (17). Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal -
del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. --
S. A. 1972. p. 165
- (18). Lastra y Villar, Alfonso. Obra citada. p. -
816.

- (19). Idem. p. 816. p. 184
- (20). Idem. p. 517
- (21). Castorena, J. Jesús. Obra citada. p. 728
- (22). Lastra y Villar, Alfonso. Obra citada. ----
p. 184.
- (23). Idem. p. 515; p. 637
- (24). Climent Beltrán, Juan B. Obra citada. p. --
200.
- (25). Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes sustentadas por la Sala Laboral (4a. Sala) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1955. - 1963.- Mayo Ediciones. 1965. p. 97
- (26). Enciclopedia Jurídica Omeba. Bibliográfica-Omeba. Editores Libreros. Lavalle 1328. B.- Aires, Argentina. 1965.
- (27). Castorena, J. Jesús. Obra citada. p. 730.
- (28). Idem. p. 730
- (29). Jurisprudencia y Tesis sobresalientes. Obra citada. p. 113
- (30). Idem. p. 50
- (31). Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal -

del Trabajo Reformada. Obra citada. p. 165

- (32). Bayod Serrat, Ramón. Diccionario Laboral. - Reus, S. A. Preciados 6 y 23. Madrid, 1969. p. 449
- (33). Jurisprudencia y Tesis sobresalientes. Obra citada. p. 73.
- (34). Climent Beltrán, Juan B. Obra citada. p. -- 199.
- (35). Jurisprudencia y Tesis sobresalientes. p. - 387.
- (36). De la Cueva, Mario. Obra citada. p. 647
- (37). Idem. p. 593
- (38). Garizurieta González, Jorge M. Ensayo de -- la Programación al Segundo Curso de Dere--- cho del Trabajo en las Universidades, Facul tades y Escuelas de México. U.N.A.M. 1974. 1975. Esquema 14.
- (39). De la Cueva, Mario. Obra citada. p. 647
- (40). Idem. p. 605-606
- (41). Idem. p. 611
- (42). De Piña, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Volumen Primero. Editorial Po----

rrúa, S. A. México 1972. p. 248

- (43). Mantilla Molina, Roberto L. Derecho Mercantil. Introducción y Conceptos Fundamentales. Editorial Porrúa, S. A. México. 1973.- p. 194 - 195.
- (44). De la Cueva, Mario. Obra citada. p. 648
- (45). Idem. p. 642
- (46). De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. - México. 1972. p. 205

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Asociación Profesional tiene los antecedentes más remotos en la India y en -- China; es en Roma, en el Siglo IV A.C., -- donde se le reconoce jurídicamente. Fue hasta la Edad Media cuando apareció la -- división tripartita del trabajo. Poste-- riormente fue regularizada por Leyes y -- Ordenanzas en Europa y América.

SEGUNDA.- El Sindicato es la especie dentro del -- género Asociación Profesional, mismo que recorrió en los diferentes países los -- más diversos caminos, pasando de la era de la prohibición a la era de la toleran-- cia y finalmente a la era del reconoci-- miento por la legislación ordinaria, has-- ta la constitucionalización en México en 1917 y en Weimar en 1919.

TERCERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo es re-- gulado en México antes de la Constitu-- ción de 1917, destacando las legislacio-- nes de Veracruz y Yucatán y después de -- la Constitución de 1917 en diversas le-- gislaciones estatales que derivan del -- Artículo 123 Constitucional, convergien-- do en la federalización del Derecho del Trabajo.

CUARTA.- Los requisitos de existencia de todo ac-- to jurídico son: manifestación de volun--

tad, objeto y solemnidad en determinados casos; los requisitos de validez son: capacidad, consentimiento expresado sin vicios, licitud en el objeto y formalidad.

QUINTA.- Un acto jurídico es inexistente si carece de objeto, si fue celebrado sin consentimiento de alguno de los contratantes, o si las partes no se apegan a la solemnidad requerida; es nulo si carece de alguno de los elementos de validez; - la nulidad será absoluta si todo perjudicado puede pedir su declaración, es imprescriptible, inconfirmable y produce efectos provisionales; la nulidad será relativa si la declaración debe ser a petición de parte interesada, es confirmable y prescriptible.

SEXTA.- La Ley Federal de Trabajo omite señalar expresamente cuales son los requisitos de existencia y de validez de los Contratos Colectivos de Trabajo o cuando el mismo será inexistente o nulo, pero del Capítulo III, del Título VII, pueden deducirse.

SEPTIMA.- Los requisitos de validez del Contrato Colectivo de Trabajo se desprenden de la definición, pues si éste debe celebrarse entre sindicato y patrón, los mismos deben ser capaces; las condiciones conforme a las cuales se prestará el servicio-

deberán ser lícitas, es decir, licitud - en el objeto; las partes contratantes -- deben expresar su consentimiento sin vicios, salvedad hecha de que el patrón -- se ve presionado por el emplazamiento a huelga; formalmente deberá contener campo y manera de aplicación y celebrarse -- por triplicado.

OCTAVA.- Los requisitos de existencia del Contrato Colectivo de Trabajo serán la manifestación de voluntad, que por lo que hace a la parte patronal carece de autonomía, el objeto, que son las condiciones según las cuales se prestará el trabajo; la -- solemnidad, que se actualiza al incluir el tabulador de salarios y depósito.

NOVENA.- En el Derecho de Trabajo, específicamente por lo que se refiere a Contrato ---- Colectivo de Trabajo, no pueden aplicarse rígidamente los principios de la teoría de las nulidades, pero al formar parte del orden jurídico total no puede ignorarlos, debiendo aplicarlos de tal manera que no se vea afectado en su autonomía y el status jurídico del trabajador no varíe.

DECIMA.- Las disposiciones de un Contrato Colectivo de Trabajo, según la teoría alemana son: la envoltura, constituida por aquellas que se refieren al campo de aplica-

ción del contrato; el elemento obligatorio, que se compone de las que regulan las relaciones entre las partes contratantes, tendientes a asegurar la efectividad del mismo; el elemento normativo, que comprende las condiciones para la prestación del trabajo, tanto colectivas como individuales; y las cláusulas eventuales tendientes a una mayor facilidad de comprensión al iniciarse su aplicación.

DECIMA PRIMERA.- La relación existente entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato individual de Trabajo es estudiada por dos teorías opuestas: la Teoría del Contrato de Ejecución, que sostiene la desaparición de las relaciones individuales de trabajo para dar paso únicamente a las relaciones patrono-sindicato la teoría del Derecho Positivo Mexicano, que sostiene la existencia de la autonomía del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Individual de Trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- El Contrato Colectivo de Trabajo, nunca podrá ser nulo, porque los trabajadores no pueden quedar supeditados a que el patrón ejercite la acción de nulidad correspondiente. Pero podrá ser inexistente, subsistiendo las relaciones obrero-patronales de carácter individual. Por lo tanto, los requisitos de validez,

se asimilan a los requisitos de existencia.

DECIMA TERCERA.- Los efectos que produce el Contrato Colectivo de Trabajo pueden ser entre las partes contratantes, sindicato y patrón y entre el patrón y los trabajadores individualmente, de tal manera que - si el sindicato no tiene personalidad -- jurídica, es decir, es incapaz, el Contrato Colectivo que celebre es inexis--- tente, pero las relaciones individuales de trabajo subsisten; si el patrón, como persona física es incapaz o como persona moral carece de personalidad jurídica pe ro se ostenta como tal, el Contrato Co-- lectivo será existente y también las relaciones individuales de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Alfonso Guzmán, Rafael.- El Derecho del Trabajo en Venezuela. El Derecho Latinoamericano del --- Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. II. -- 1974.

Alfonso García, Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Ediciones Ariel. Esplugues Llobregat. Barcelona, España. 1967.

Borja Soriano, Manuel.- Teoría General de las Obligaciones. Tomo Primero. Editorial Porrúa. S.- A. México. 1971.

Ballela, Juan.- Lecciones de Legislación del Trabajo. Editorial Reus, S. A., Preciados 1 y 6. Madrid, España. 1933.

Bayod Serrat, Ramón.- Diccionario Laboral. Editorial Reus, S. A., Preciados 6 y 23. Madrid, - España. 1969.

Cabanellas, Guillermo.- Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba. Argentina- 1968.

Camiro, Maximiliano.- Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. México.

Camiro, Maximiliano.- Algunas notas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio. México.

Climent Beltrán, Juan B.- Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Complementarias. Editorial Esfinge, S. A. México, D. F. 1970.

Castro Zavaleta, Salvador.- 55 años de Jurisprudencia Mexicana. Apéndice 3. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1974.

Castorena, José Jesús.- Tratado de Derecho Obrero. 1a. Edición. Editorial Jaris. Guadalquivir 94 México.

De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México.

De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México. 1972

De Piña, Rafael.- Elementos de Derecho Civil Mexicano. Volumen Primero. Editorial Porrúa, S.A. México. 1972.

Floris Margadant, Guillermo.- El Derecho Privado Romano. Editorial Esfinge. México. 1970.

Floris Margadant, Guillermo.- Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Textos Universitarios. U.N.A.M. México. 1971.

González Charry, Guillermo.- El Derecho del Trabajo en Colombia. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. I. 1974.

García Máñez, Eduardo.- Introducción al Estudio - del Derecho. Editorial Porrúa, S. A., México, 1971.

Garizurieta González, Jorge M.- Ensayo de la programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. U.N.A.M. 1974 - 1975.

Kenneth Turner, John. México Bárbaro. Costa Amic - Editor. México, D. F. 1967.

Lastra y Villar, Alfonso.- Las Leyes del Trabajo - de la República Mexicana interpretadas por -- la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -- México. 1935.

Mantilla Molina, Roberto I.- Derecho Mercantil. -- Introducción y Conceptos Fundamentales. Sociedades. Editorial Porrúa, S. A. México. 1973.

Napoli, Rodolfo A.- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editora e Impresora. Buenos Aires. Argentina. 1969.

Ortega Arenas, Juan.- México a la Luz del Pensamiento Obrero. Talleres Gráficos Galeza. México. 1959.

Pallares, Eduardo.- Diccionario de Filosofía. Editorial Porrúa, S. A. México. 1964.

- Pavón Vasconcelos, Francisco.- Manual de Derecho - Penal Mexicano. Parte General. Editorial Porrúa, S. A. México, 1967.
- Pérez Patón, Roberto.- Derecho Boliviano del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad de Derecho. I. 1974.
- Rojina Villegas, Rafael.- Compendio de Derecho Civil I. Introducción, Personas y Familia. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971.
- Rouaix, Pastor. - Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1959.
- Randle, Wilson C.- El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas. Editorial Letras, S. A. México.
- Tena Ramírez, Felipe.- Leyes Fundamentales de México. Editorial Porrúa, S. A., 6a Edición. -- México, 1975.
- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A., México. 1972.
- Tissenbaum, Mariano M.- El Derecho del Trabajo -- en la República Argentina. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. Facultad -- de Derecho. I. 1974.

Sylvester, Hugo L.- Diccionario Jurídico del Trabajo. Editorial Claridad, S. A. Buenos Aires. Argentina. 1960.

Valencia, Hugo.- Las relaciones colectivas del Trabajo en el Derecho Social Ecuatoriano. --- Imprenta de la Universidad Central de Quito, - Ecuador. 1955.