

878509

8
29

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO
ESCUELA DE DERECHO



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**LA NECESIDAD DEL ACTO DE AUTORIDAD COMPETENTE EN LOS CONTRA-
TOS LEY LABORALES Y PARA LA APROBACION DE LOS CONVENIOS QUE
LOS CREEN, MODIFIQUEN O REVISEN, ESTABLECIENDO ASI LA VIGENCIA
CONSTITUCIONAL DE LOS CONTRATOS LEY.**

T E S I S

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO**

p r e s e n t a

FERNANDO YLLANES MARTINEZ



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 está 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.

I N D I C E

	PÁG.
- I N T R O D U C C I O N	1
I. NOCION ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO	4
1. ANTECEDENTES Y SURGIMIENTO EN MEXICO.	9
II. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y DERECHO COLECTIVO.	12
1. DERECHO INDIVIDUAL: DERECHO PARA EL HOMBRE TRABAJADOR.	12
2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO: MUNDO NUEVO EN EL DERECHO.	15
2.1. DEFINICION.	15
2.2. APARICION EN EL MUNDO	18
2.3. DERECHO PARA COALIGARSE Y HUELGA	19
III. INSTITUCIONES ESENCIALES DEL DERECHO COLECTIVO.	22
1. ASOCIACION: SINDICATOS EN GENERAL.	23
2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATOS LEY (COMO MEDIO PARA REGULAR LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES).	25
2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES Y EN MEXICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	26

	PÁG.
2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS Y ORIGEN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS O CONTRATOS LEY.	31
2.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES.	31
2.2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.	38
2.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917	42
2.3.1. CONSTITUCION DE 1917	45
2.3.2. LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS EN MATERIA DE TRABAJO	47
2.3.3. REFORMA CONSTITUCIONAL, FACULTAD REGLAMENTARIA EXCLUSIVA PARA LA FEDERACION	49
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	50
3.1. SINDICATOS EN MEXICO	53
3.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (COMO ESTA REGLAMENTADO)	54
3.3. CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO, INCLUYENDO LOS ACTOS DE AUTORIDAD DESDE LA CONVOCATORIA HASTA LA DECLARACION DE OBLIGATORIEDAD Y SU REVISION.	56

	Pág.
3.3.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA, INSTRUMENTO DE PAZ SOCIAL DE COMPETENCIA Y EQUILIBRIO EMPRESARIAL.	59
3.3.2. FACULTAD DISCRECIONAL DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL PARA CONVERTIR OBLIGATORIO UN CONTRATO COLECTIVO.	61
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	66
4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	67
4.2. CONTRATO LEY (REGULACION).	69
5. LA INCONGRUENCIA NORMATIVA DE LOS CONTRATOS LEY A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	70
5.1. ACTIVIDAD, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL ESTADO.	73
5.2. VIGENCIA Y REVISION DEL CONTRATO LEY.	75
IV. CONCLUSIONES.	82

LA NECESIDAD DEL ACTO DE AUTORIDAD COMPETENTE EN LOS CONTRATOS LEY
LABORALES Y PARA LA APROBACION DE LOS CONVENIOS QUE LOS CREEN,
MODIFIQUEN O REVISEN, ESTABLECIENDO ASI LA VIGENCIA
CONSTITUCIONAL DE LOS CONTRATOS LEY.

I N T R O D U C C I O N

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO O CON
TRATOS LEY, SEGÚN LA NUEVA TERMINOLOGÍA QUE APARECE EN MÉXICO, -
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, HAN COBRADO GRAN IMPORTAN
CIA EN LA VIDA DEL PAÍS, YA QUE ES POR MEDIO DE ÉSTOS QUE SE RE-
GULAN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES DE DIVERSAS INDUSTRIAS DE
SUMA IMPORTANCIA Y VITALES PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL
DEL PAÍS, TALES COMO: INDUSTRIA AZUCARERA, INDUSTRIA HULERA, IN-
DUSTRIA TEXTIL: FIBRAS DURAS, ALGODÓN, SEDA, GÉNEROS DE PUNTO, -
CINTAS Y LISTONES Y LANA; INDUSTRIA DE RADIO Y TELEVISIÓN Y CINE
MATOGRAFÍA. ES POR ELLO QUE LAS NORMAS QUE REGULAN LA CREACIÓN,
REVISIÓN, MODIFICACIÓN O EXTINCIÓN DE DICHS CONTRATOS COLECTI--
VOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO O CONTRATOS LEY, DEBEN ESTAR ACORDES
A LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y A LAS NORMAS CONSTITU-
CIONALES.

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DE 1931
EN QUE SURGEN POR PRIMERA VEZ EN NUESTRO PAÍS LOS CONTRATOS CO-
LECTIVOS OBLIGATORIOS COMO UNA FIGURA NUEVA EN NUESTRO DERECHO -
MEXICANO QUE REGULA Y DEFINE EN UN CAPÍTULO ESPECÍFICO; EN EFEC-
TO EN EL ARTÍCULO 48 DE DICHO ORDENAMIENTO LEGAL SE ESTABLECE: -
"CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO HAYA SIDO CELEBRADO POR LAS DOS -
TERCERAS PARTES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE
DETERMINADA RAMA DE LA INDUSTRIA Y DETERMINADA REGIÓN, SERÁ OBLI
GATORIO PARA TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA RAMA
DE LA INDUSTRIA EN LA REGIÓN INDICADA, SI ASÍ SE ESTABLECE POR -
DECRETO QUE PARA EL EFECTO EXPIDA EL EJECUTIVO FEDERAL. CUANDO
EL CONTRATO AFECTE SOLAMENTE A TRABAJOS QUE DESEMPEÑEN EN UNA EN

TIDAD FEDERATIVA, EL EJECUTIVO FEDERAL RESOLVERÁ DE ACUERDO CON EL EJECUTIVO LOCAL CORRESPONDIENTE.

ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO CELEBRADO CUANDO MENOS POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE DETERMINADA RAMA DE LA INDUSTRIA, QUEDA SUJETO AL ACTO DE AUTORIDAD - QUE CONSISTE EN EL DECRETO QUE AL EFECTO EXPIDAN EL EJECUTIVO FEDERAL O BIEN ESTÉ DE COMÚN ACUERDO CON EL EJECUTIVO LOCAL SEGÚN SEA EL CASO. PARA QUE ASÍ PUEDE SER OBLIGATORIO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y PATRONES QUE FORMEN PARTE DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE.

ES EL CASO QUE EN LA REFORMA ELABORADA EN EL AÑO DE 1970 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, APARECEN ESTOS NUEVOS CONTRATOS LLAMADOS EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y EN EL CAPÍTULO 34 COMO "CONTRATO LEY", ADOPTÁNDOSE ESTE NUEVA TERMINOLOGÍA, YA QUE EN ESENCIA ES LO MISMO QUE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO, AUNQUE DENTRO DE LAS VARIACIONES Y NUEVO TRATAMIENTO EQUIVOCADAMENTE SE CONSIDERA: "QUE PARA EFECTOS DE LA CONVENCIÓN, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL GOBERNADOR DEL ESTADO O EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, DEBEN ANALIZAR EL PROBLEMA Y DECIDIR SI ES CONVENIENTE CONVOCAR A LOS TRABAJADORES Y A LOS PATRONES PARA QUE DISCUTAN LOS TÉRMINOS DEL FUTURO CONTRATO LEY, PERO UNA VEZ QUE SE LANZÓ LA CONVOCATORIA, QUE SE HA DISCUTIDO VARIOS MESES Y QUE SE HA LLEGADO A UN CONVENIO, NO SE COMPRENDE QUE LA AUTORIDAD INTERPUSIERA UNA ESPECIE DE VETO E IMPIDIERA QUE SE REALIZARA LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES", (TEXTO TOMADO DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970).

EN OTRAS PALABRAS, EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS SE PLANTEA QUE AL HABER CONSIDERADO OPORTUNO Y CONVENIENTE LA AUTORIDAD EL QUE SE CONVOCARA A LOS OBREROS Y PATRONES DEL RAMO DE UNA MISMA INDUSTRIA PARA EL EFECTO DE CELEBRAR O REVISAR UN CONTRATO -

LEY, ES MÁS QUE SUFICIENTE PARA QUE SE PUEDA DEJAR EN MANOS DE LAS PARTES "LA APROBACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO" QUE CELEBREN O REVISEN Y QUE DESDE LUEGO SERÁ OBLIGATORIO PARA TODOS AQUELLOS TRABAJADORES Y PATRONES QUE FORMEN PARTE DEL RAMO INDUSTRIAL DE QUE SE TRATE AÚN Y CUANDO ÉSTOS NO SE HUBIESEN PRESENTADO A LA CONVENCIÓN INSTALADA PARA TAL EFECTO O BIEN QUE HABIENDO COMPARECIDO Y MANIFESTADO NO ESTAR DE ACUERDO CON LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN O REVISIÓN DEL CONTRATO LEY, POR NO CONVENIR A SUS INTERESES, POR NO ESTAR EN POSIBILIDAD DE HACERLO; POR NO CONTAR CON LOS MEDIOS ECONÓMICOS E INDUSTRIALES O POR CUALESQUIER OTRA CAUSA, PERO QUE SIENDO MINORÍA LAS PARTES CONVENCIONISTAS QUE CONFORMARÁN LA MAYORÍA DE APROBAR LO QUE HAN CONVENIDO LE SERÁ TAMBIÉN APLICABLE A LOS REPRESENTANTES DE LA MINORÍA AUSENTES O QUE SE HUBIESEN -- OPUESTO.

LO ANTERIOR OBEDECE A QUE, COMO HEMOS MANIFESTADO EL ACTUAL CAPÍTULO IV DEL TÍTULO SÉPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DENOMINADO "CONTRATO LEY", DEJA A VOLUNTAD DE LAS PARTES (LA MAYORÍA) LA APROBACIÓN DEL CONVENIO QUE DARÁ VIDA AL CONTRATO LEY O QUE LE DARÁ POR REVISADO.

CONSIDERANDO INDEBIDO EL QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OTORQUE DE MANERA ABSOLUTA A LA VOLUNTAD DE UN GRUPO DE TRABAJADORES Y PATRONES EL DERECHO DE MODIFICAR O CREAR UN CONTRATO LEY CON EFECTOS A TERCEROS, SE PRESENTA ESTE ESTUDIO QUE SE AVOCA A ESTABLECER LA INCONVENIENCIA DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN EL CAPÍTULO RELATIVO AL CONTRATO LEY Y LA NECESIDAD DE LA EXISTENCIA DEL ACTO DE AUTORIDAD, PUESTO QUE DE OTRA MANERA NO SE ESTÁ ACORDE CON LAS DISPOSICIONES LEGALES EXISTENTES EN UN RÉGIMEN DE DERECHO COMO EL QUE VIVIMOS.

I. NOCIÓN ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

PARA ENTRAR AL ESTUDIO DE LOS CONTRATOS LEY EN NUESTRO RÉGIMEN DEL DERECHO DEL TRABAJO, ES MENESTER DAR UNA BREVE NOCIÓN DEL CONCEPTO CONOCIDO EN NUESTROS TIEMPOS POR LA CITADA ASCEPCIÓN, QUE CONSIDERAMOS ES LA CORRECTA, NO OBSTANTE LAS DIVERSAS CORRIENTES QUE EN DISTINTAS ÉPOCAS LA DESIGNARON COMO LEGISLACIÓN INDUSTRIAL, DERECHO INDUSTRIAL, DERECHO OBRERO, DERECHO SOCIAL, ETC., YA QUE EN LA DENOMINACIÓN "DERECHO DEL TRABAJO" SE ENCIERRA EN FORMA MÁS EXACTA Y AMPLIA EL VERDADERO CONCEPTO Y LOS ALCANCES DE ESTE CONJUNTO DE NORMAS QUE TIENDE PRECISAMENTE A REGULAR Y REGLAMENTAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN BENEFICIO DE OTRO, ENTENDIENDO POR TRABAJO DESDE LUEGO EL ESFUERZO REALIZADO Y EN EL CASO QUE NOS OCUPA POR EL HOMBRE.

ETIMOLÓGICAMENTE EL TRABAJO ENVUELVE DOS SIGNIFICACIONES DIFERENTES; POR UNA PARTE "OPUS", ES DECIR OBRA REALIZADA, PRODUCTO QUE NACE DE LA ACTIVIDAD MISMA DE LA CUAL LA OBRA RESULTA O CON LA QUE EL PRODUCTO SE CREA. DESDE ESTE PUNTO DE VISTA PODRÍAMOS ANALIZAR EL TRABAJO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN DISTINTOS ASPECTOS, TALES COMO EL HUMANO, SOCIAL, ECONÓMICO Y JURÍDICO, QUE AUNQUE TODOS IMPORTANTES, PARA EL EFECTO DE ESTE ESTUDIO, ES NECESARIO ANALIZAR EL ÚLTIMO DE LOS MENCIONADOS, YA QUE LO QUE EL TRABAJO ES MATERIALMENTE, EL DERECHO NO PUEDE IGNORARLO, Y ES AHÍ DONDE EL DERECHO DEL TRABAJO FIJA Y DELIMITA LA ACTIVIDAD O PRESTACIÓN DE SERVICIOS; SI TAL ACTIVIDAD ES DEPENDIENTE O NO DEPENDIENTE, HECHO QUE SERÁ DETERMINANTE PARA LA ADSCRIPCIÓN O NO ADSCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD O PRESTACIÓN DE SERVICIOS AL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL.

EN TALES CONDICIONES Y ANTE LA NECESIDAD DE NORMATR LA PROTECCIÓN INMEDIATA DEL HOMBRE TRABAJADOR, SURGE A FINALES DEL SIGLO XIX EL DERECHO DEL TRABAJO, DESDE EL MOMENTO MISMO EN QUE EL ESTADO RECONOCE QUE LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO, NO PUEDE ANALIZARSE COMO UNA DE LAS FORMAS DE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO, CO-

MO LO ESTABLECÍA EL CÓDIGO FRANCÉS, EN DONDE ESTA RELACIÓN SE REGÍA POR EL DERECHO CIVIL, EN DONDE SE ESTABLECÍAN UNA SERIE DE EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD, PERO SIN CREAR PROPIAMENTE NORMAS DE DERECHO AL TRABAJO, LO QUE OCASIONABA QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LOS ARRENDAMIENTOS DE SERVICIOS SE CONFUNDIERAN ENTRE SÍ, LO QUE SE VA DISOLVIENDO GRACIAS A LA EVOLUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE LA RELACIÓN EN SÍ, ASÍ COMO LA CRISIS DE LIBERALISMO Y LAS MÚLTIPLES DEROGACIONES A LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO CIVIL, OCASIONADAS POR LA EXPEDICIÓN DE LEYES SOBRE ASUNTOS PARTICULARES Y POR ÚLTIMO LA APARICIÓN DE 3 INSTITUCIONES SUMAMENTE IMPORTANTES, TALES COMO: A) EL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, QUE EN AÑOS ANTERIORES ESTABA PROHIBIDA E INCLUSIVE CONSIDERADA COMO DELITO, AL IGUAL QUE LA HUELGA; B) EL QUE SE HUBIERA DECLARADO OBLIGATORIO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; C) EL SURGIMIENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL, QUE TRAEN COMO CONSECUENCIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, Y EL SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO UNA DISCIPLINA JURÍDICA PROPIA, CON OBJETO PROPIO, CREANDO INSTITUCIONES DELIMITADORAS Y REGULADORAS DE LOS DERECHOS DE LA CLASE TRABAJADORA QUE CONSTITUÍAN EL NÚCLEO DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y POLÍTICAS.

ESTA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO ESTÁ CONSTITUIDA POR LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES PROTECTORAS DEL HOMBRE TRABAJADOR Y QUE CONTEMPLA: LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO, EN DONDE SE FIJAN LOS DERECHOS MÍNIMOS GENERALES, QUE REGIRÁN LAS RELACIONES INDIVIDUALES, MEDIANTE UN CONJUNTO DE NORMAS QUE ESTABLEZCAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES, TALES COMO: SALARIOS O RETRIBUCIONES, JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES; NORMAS PROTECTORAS A LOS SALARIOS, ESTABLECIENDO LOS SALARIOS MÍNIMOS, QUE ÉSTOS SEAN REMUNERADORES Y LOS INDUSTRIALES; EL NACIMIENTO, LA DURACIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, ESTABLECIEN-

DO SU CONCEPTO, NATURALEZA Y FUNDAMENTO, PRINCIPIOS QUE JUNTO CON EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES, DE LOS MENORES Y LA PREVISIÓN SOCIAL, FORMAN EL NÚCLEO DEL DERECHO DEL TRABAJO, SIENDO ÉSTE SU FUNDAMENTO Y FINALIDAD PRINCIPAL, LOGRANDO ASÍ LA ESTABILIDAD DE LOS OBREROS EN SUS EMPLEOS, PROTEGER LA SALUD, LA VIDA, LA MATERNIDAD, LA EDUCACIÓN DE LOS MENORES Y LAS MUJERES Y ÉSTAS ÚLTIMAS EN LO PARTICULAR COMO MADRES TRABAJADORAS, PROHIBIENDO PARA TAL EFECTO EL TRABAJO NOCTURNO Y LAS LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS PARA ESTOS TRABAJADORES, LOS DESCANSOS PARA LAS MADRES ANTES Y DESPUÉS DEL ALUMBRAMIENTO, LAS PAUSAS EN EL TRABAJO DURANTE LA LACTANCIA, Y LA AYUDA ECONÓMICA, PROHIBIENDO TAMBIÉN EL TRABAJO PARA LOS MENORES DE CIERTA EDAD Y EN SU CASO LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA ELLOS, MENORES DESDE LUEGO DE 18 AÑOS Y LA ORGANIZACIÓN PARA LA EDUCACIÓN DE LOS MISMOS, LOGRANDO ASÍ UN ACERCAMIENTO ENTRE LA REALIDAD SOCIAL Y LA REGULACIÓN JURÍDICA. EN CUANTO A LA PREVISIÓN SOCIAL, ÉSTA ASEGURA LAS NECESIDADES FUTURAS DE LOS TRABAJADORES, PROPONIENDO EDUCACIÓN PARA LOS MISMOS, SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL COMO MEDIO PARA LOGRAR LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJADORES, ASEGURANDO ANTE LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS NATURALES Y SOCIALES QUE PUDIEREN PRIVAR DE SU CAPACIDAD DE TRABAJO Y EN CONSECUENCIA DE SU ÚNICO MEDIO DE SUBSISTENCIA, PROPONIENDO TAMBIÉN SISTEMA DE COLOCACIÓN DE MANO DE OBRA Y LA HABITACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

LOS ANTERIORES PRESUPUESTOS, PRINCIPIOS E INSTITUCIONES FORMAN LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE ES UNA DE LAS DOS PARTES FUNDAMENTALES DEL MISMO, YA QUE RESULTA INDISPENSABLE GARANTIZAR A LA CLASE TRABAJADORA EL CUMPLIMIENTO DE LOS CITADOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES ESTABLECIDOS PARA LOGRAR SU PROTECCIÓN, SIENDO ÉSTA SEGUNDA PARTE LO QUE EN LA DOCTRINA SE DENOMINA COMO "LA ENVOLTURA PROTECTORA", QUE ES EL CONJUNTO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS QUE SIRVEN PARA AYUDAR Y CREAR LA VIGENCIA DE LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO. ÉSTAS INSTITUCIONES JURÍDICAS DEBEN TAMBIÉN PROTEGER Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRIN-

CIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, QUE DEBÉN CONSIDERARSE COMO LÍNEAS DIRECTRICES O POSTULADOS EN LOS CUÁLES SE TIENEN QUE BASAR LAS NORMAS LABORALES, QUE SON LOS SIGUIENTES: EL PRINCIPIO PRO-OPE RARIO QUE ES AQUEL QUE ESTABLECE EL EQUILIBRIO DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, PRINCIPIO QUE EN SU FORMULACIÓN TEÓRICA SE OPONE AL DE SEGURIDAD JURÍDICA, YA QUE ESTABLECE PRESUPUESTOS TALES, COMO LA APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR, QUE ÉSTE GUARDE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y EL SEGUNDO DE LOS PRINCIPIOS MÁS IMPORTANTES, ES EL DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS, EVITANDO ASÍ QUE EL TRABAJADOR RENUNCIE A UN DERECHO DEL CUAL ES TITULAR EN SU CARÁCTER DE TRABAJADOR, POR IGNORANCIA O ERROR.

CON EL OBJETO DE ASEGURAR LA CREACIÓN Y VIGENCIA DE LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES MENCIONADOS QUE FORMAN EN SÍ EL DERECHO DEL TRABAJO, SE ESTABLECEN DOS TIPOS DE INSTITUCIONES, QUE SON: LAS ESTATALES Y LAS SOCIALES; LA PRIMERA DE ÉSTAS SON LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, CUYA TAREA ES CREAR, VIGILAR Y HACER CUMPLIR "TODO EL DERECHO DEL TRABAJO", ÉSTAS AUTORIDADES EN NUESTRO RÉGIMEN SON: LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, (DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO), JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, ETC.; LA SEGUNDA DE LAS CITADAS INSTITUCIONES, ES DECIR, LAS SOCIALES, SON LAS QUE INTEGRAN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, SUJETAS DESDE LUEGO A UNA REGULACIÓN JURÍDICA, SIENDO LA FINALIDAD DE ESTE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EL PERMITIR LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ASÍ ASEGURAR LA VIGENCIA DE LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES QUE FORMAN EL NÚCLEO DEL DERECHO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, PARA LOGRAR UNA REGULACIÓN EQUITATIVA Y JUSTA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO, TENIENDO COMO FUERZA PRINCIPAL EL DERECHO A LA HUELGA.

ESTAS DOS INSTITUCIONES, ESTATALES Y SOCIALES, QUE --
CREAN Y ASEGURAN LOS PRINCIPIOS QUE FORMAN LA PARTE NUCLEAR DEL
DERECHO DEL TRABAJO SE COMPLEMENTAN CON EL DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO, QUE ES EL QUE FIJA LOS PROCEDIMIENTOS QUE DEBEN SEGUIR
DICHAS INSTITUCIONES PARA LOGRAR SU FIN.

ESTAS INSTITUCIONES FORMAN EN SÍ EL DERECHO DEL TRABA-
JO QUE "TIENDE" AL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN QUE SE FORMA CON MO-
TIVO DEL HECHO SOCIAL "TRABAJO", REGULADO POR UN CONJUNTO DE NOR-
MAS QUE GARANTIZAN EL MEJORAMIENTO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECI-
DOS EN UNA RAMA INDUSTRIAL AUTÓNOMA E INDEPENDIENTE CON PRINCI-
PIOS E INSTITUCIONES PROPIOS QUE SURGEN DE UNA REALIDAD SOCIAL
ANTE LA NECESIDAD DEL TRABAJO HUMANO COMO UNA OBLIGACIÓN DEL HOM-
BRE EN SOCIEDAD, LA QUE DEBE GARANTIZAR A ÉSTE LA SATISFACCIÓN -
DE SUS NECESIDADES Y LO HACE MEDIANTE EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- ANTECEDENTES Y SURGIMIENTO EN MEXICO.

AUNQUE EXISTEN ALGUNOS ANTECEDENTES DESDE LA ÉPOCA DE LA COLONIA DE REGLAMENTAR CIERTAS CONDICIONES DE TRABAJO, TAL COMO SUCEDIÓ EN LAS LEYES DE INDIAS, EN LA QUE SE ESTABLECEN DIVERSAS DISPOSICIONES SOBRE EL PAGO DE SALARIO EFECTIVO, EL ESTABLECIMIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO, PROHIBIENDO LAS TIENDAS DE RAYA Y ESTABLECIENDO JORNADA DE TRABAJO, DISPOSICIONES QUE DESDE LUEGO TENDÍAN A ELEVAR EL NIVEL DE VIDA DE LOS INDIOS TRABAJADORES, - ASEGURANDO CIERTAS CONDICIONES QUE EVITARAN EL ABUSO INDISCRIMINADO DE ESTOS HOMBRES TRABAJADORES, LO QUE FORMA PARTE DE LOS FINES Y FILOSOFÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN REALIDAD ÉSTE NO SURGE EN MÉXICO, SINO HASTA LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA CON LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, QUE SE INICIÓ CON LA INSTALACIÓN DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO - EN LA SESIÓN DEL 6 DE DICIEMBRE DEL AÑO DE 1916.

NO OBSTANTE LO ANTERIOR Y SI BIEN COMO SE HA MANIFESTADO EL DERECHO DEL TRABAJO EN SÍ COMO TAL, SURGE EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917, CON LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123, ENCONTRAMOS SUS PRINCIPALES ANTECEDENTES EN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 4 QUE CONTINUÓ CON SU TEXTO ORIGINAL DE LA CONSTITUCIÓN DE 1857, EL PÁRRAFO FINAL DEL ARTÍCULO 5 EN EL QUE SE ESTABLECIÓ LA LIBERTAD DE PROFESIÓN, INDUSTRIA O COMERCIO O TRABAJO, SIEMPRE QUE FUERAN LÍCITOS Y LA JUSTA RETRIBUCIÓN POR LA PRESTACIÓN DE TRABAJOS PERSONALES, ASÍ COMO EL PÁRRAFO QUE ESTABLECÍA "EL CONTRATO DE TRABAJO SÓLO OBLIGARÁ A PRESTAR EL SERVICIO CONVENIDO POR EL TIEMPO QUE FIJA LA LEY, SIN PODER EXCEDER DE UN AÑO EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR Y NO PODRÁ EXTENDERSE, EN NINGÚN CASO, A LA RENUNCIA O PÉRDIDA O MENOSCABO DE CUALQUIERA DE LOS DERECHOS POLÍTICOS O CIVILES..." Y EN CASO DE INCUMPLIMIENTO ÚNICAMENTE ESTABLECIÓ RESPONSABILIDAD CIVIL PARA LOS TRABAJADORES; TAMBIÉN EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 73 "DEL PROYECTO CONSTITUCIONAL" - SE AUTORIZABA AL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA LEGISLAR EN TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA DE TRABAJO, AUNQUE DICHO PROYECTO FUÉ CAM--

BIADO, AUTORIZANDO TANTO AL CONGRESO COMO A LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS A LEGISLAR SOBRE MATERIA DE TRABAJO, LO QUE TRAJÓ COMO CONSECUENCIA QUE EN DIVERSOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA, TALES COMO VERACRUZ, YUCATÁN, ETC., SE CREARÁN LEGISLACIONES EN MATERIA DE TRABAJO, QUE COMO TRATAREMOS MÁS ADELANTE, FORMAN PARTE DE LOS ANTECEDENTES MÁS IMPORTANTES.

EL DÍA 6 DE SEPTIEMBRE DE 1929 SE PUBLICÓ UNA REFORMA CONSTITUCIONAL DE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 73 Y DEL 123, ESTABLECIENDO: "QUE CORRESPONDE AL CONGRESO FEDERAL EXPEDIR LA LEY DEL TRABAJO", QUEDANDO AL ENTRAR EN VIGOR, DEROGADAS LAS LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS EN MATERIA DE TRABAJO, YA QUE PASABA A SER COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES.

ENCONTRAMOS IMPORTANTES ANTECEDENTES EN EL CONSTITUYENTE DE 1857, EN DONDE SE HABLÓ DE LA LIBERTAD DE INDUSTRIA Y DE TRABAJO; SIN EMBARGO, DESPUÉS DE LARGO DEBATE, SE VOTÓ EN CONTRA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

OTROS IMPORTANTES ANTECEDENTES QUE SURGIERON DESPUÉS DEL CONSTITUYENTE DE 1857, LO FUERON LAS DISTINTAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1870, ESTABLECIDAS EN EL CAPÍTULO DENOMINADO COMO "CONTRATO DE OBRA", EN DONDE SE REGULARON LOS CONTRATOS DE SERVICIOS DOMÉSTICOS, POR JORNAL, DE OBRAS A DESTAJO O PRECIO ALZADO, CONTRATO DE APRENDIZAJE, DE HOSPEDAJE Y DE LOS PORTEADORES Y ALQUILADORES, DICTÁNDOSE POSTERIORMENTE ALGUNAS MEDIDAS SOBRE SALARIOS Y ALGUNOS DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LAS PARTES; NO OBSTANTE ESTAS DISPOSICIONES, LA JUSTICIA PARA EL HOMBRE TRABAJADOR NO ESTABA GARANTIZADA, LO QUE TRAJÓ COMO CONSECUENCIA MOVIMIENTOS SOCIALES QUE CULMINARON CON EL ESTALLAMIENTO DE IMPORTANTES HUELGAS ENCABEZADAS POR TRABAJADORES DE CENTROS MINEROS Y OTROS INDUSTRIALES, TALES COMO LAS HUELGAS DE CANANEA, RÍO BLANCO, NOGALES, SANTA ROSA, LO QUE DEMOSTRÓ LA NECESIDAD SOCIAL DE UNA REGLAMENTACIÓN ESPECIAL Y ADECUADA QUE TRAJERA CONSI

GO UN EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, ES DECIR, EL SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO MEDIO DE GARANTIZAR AL HOMBRE TRABAJADOR UNA VIDA MÁS DIGNA A CAMBIO DE SU TRABAJO.

ASIMISMO ENCONTRAMOS COMO IMPORTANTE ANTECEDENTE Y ESFUERZO PARA SOLUCIONAR ALGUNOS DE LOS MÚLTIPLES PROBLEMAS DERIVADOS DE LAS RELACIONES LABORALES, LA LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL 9 DE ABRIL DE 1898 QUE CONSIGNABA ALGUNAS NORMAS DE LO QUE HOY LLAMARÍAMOS PREVISIÓN SOCIAL; SIN EMBARGO, COMO SE HA DICHO, CON POSTERIORIDAD A ESTOS IMPORTANTES ANTECEDENTES, EL DERECHO DEL TRABAJO, COMO TAL, SURGE Y SE ESTABLECE EN MÉXICO CON LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

11. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y DERECHO COLECTIVO

1.- DERECHO INDIVIDUAL: DERECHO PARA EL HOMBRE TRABAJADOR.

COMO SE HA INDICADO EN EL CAPÍTULO ANTERIOR, EL DERECHO DEL TRABAJO SURGE ANTE LA IMPERIOSA NECESIDAD DE ESTABLECER GARANTÍAS PARA EL HOMBRE TRABAJADOR, EVITANDO ASÍ LOS ABUSOS QUE SE VENÍAN COMETIENDO EN CONTRA DE LAS PERSONAS QUE LABORABAN, QUE INCLUSIVE EN ÉPOCAS ANTIGUAS ERAN CONSIDERADOS COMO, COSAS U OBJETOS SIN DERECHOS, ABANDONADOS JURÍDICAMENTE, CON UNA INEVITABLE DEBILIDAD ECONÓMICA POR LA FALTA DE UNA RETRIBUCIÓN JUSTA Y ES ASÍ CUANDO ENFRENTÁNDOSE UNA REALIDAD SOCIAL SURGE EL DERECHO DEL TRABAJO. ENCONTRAMOS LOS PRIMEROS ANTECEDENTES EN INGLATERRA EN EL AÑO DE 1842 EN LA LLAMADA REVOLUCIÓN CARTISTA Y REAFIRMANDO POSTERIORMENTE EN FRANCIA EN LA ÚLTIMA PARTE DEL SIGLO XIX CON EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS OBREROS Y LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y POSTERIORMENTE EN ALEMANIA, PAÍSES EN LOS QUE SE DIERON LOS PRIMEROS INDICIOS Y EL SURGIMIENTO EN SÍ DEL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL RECONOCIMIENTO DE UNA NECESIDAD SOCIAL QUE POSTERIORMENTE SE FUÉ EXPANDIENDO POR EL RESTO DEL MUNDO, LOGRANDO SU INTERNACIONALIZACIÓN MEDIANTE EL TRATADO DE VERSALLES DEL AÑO DE 1919.

EL DERECHO DEL TRABAJO ESTABLECE LAS BASES GENERALES, MEDIANTE LAS CUALES PRESTARÁ EL HOMBRE TRABAJADOR SUS SERVICIOS, ASEGURANDO A ÉSTOS UN MEJOR MEDIO DE VIDA, SALUD, EDUCACIÓN, PROTECCIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES TRABAJADORES Y LA PREVISIÓN SOCIAL, LA QUE YA SE HA ANALIZADO EN SU OPORTUNIDAD, INSTITUCIONES QUE CONSTITUYEN LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO Y QUE ENCUENTRA SU FUNDAMENTO EN EL INDIVIDUO QUE PRESTA UN SERVICIO, SURGIENDO ASÍ "EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", QUE EL LIC. MARIO DE LA CUEVA DEFINE COMO EL CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS QUE FIJAN LAS BASES GENERALES QUE DEBEN REGULAR LAS PRESTACIONES INDIVIDUALES DE LOS SERVICIOS A EFECTO DE ASEGURAR A LOS

TRABAJADORES LA VIDA, LA SALUD Y UN NIVEL DECOROSO DE VIDA. EN EFECTO EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO SE ENCARGA DE ESTABLECER TODAS LAS CONDICIONES, EN QUE DEBERÁ LABORAR EL HOMBRE TRABAJADOR, TENIENDO COMO PRINCIPAL FINALIDAD LA PROTECCIÓN DE ÉSTE, ASÍ COMO ELEVAR SU NIVEL DE VIDA, ESTABLECIENDO LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES QUE SE ENCUENTREN VINCULADOS POR UNA RELACIÓN LABORAL, CONSIGNANDO COMO PRINCIPALES INSTITUCIONES LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES, EL ESTABLECIMIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO Y REMUNERADOR, EL NACIMIENTO, DURACIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, LO QUE CONLLEVA EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, ETC., TALES INSTITUCIONES SON OBLIGATORIAS Y PROTEGIDAS POR EL DERECHO.

EN NUESTRO PAÍS EN LA DECLARACIÓN DE DERECHOS DEL CONSTITUYENTE DE 1917, SE ESTABLECIÓ ENTRE OTRAS COSAS :

A).- LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA EVITAR LA EXPLOTACIÓN ECONÓMICA DEL TRABAJO Y ASEGURAR LA SALUD, - EVITANDO EL EXCESIVO DESGASTE FÍSICO Y MENTAL, DANDO OPORTUNIDAD PARA QUE EL TRABAJADOR DISFRUTE DE TIEMPO LIBRE, ESTABLECIENDO - PARA ELLO LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS.

B).- EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE SALARIOS MÍNIMOS, CUYO MONTO DEBE FIJARSE EN LA ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE LA FAMILIA OBRERA, ESTABLECIENDO NORMAS AFECTIVAS PARA LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, TALES COMO EL QUE ÉSTE SE PAGARÁ EN MONEDA DEL CURSO LEGAL, NO PUDIENDO SER OBJETO DE DESCUENTOS POR CONCEPTO - DE MULTA, EMBARGO O COMPENSACIÓN, ETC., GARANTIZANDO ASÍ UNA REMUNERACIÓN JUSTA A CAMBIO DEL TRABAJO.

C).- SE ESTABLECIÓ TAMBIÉN EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, MEDIANTE EL CUAL EL PATRÓN - NO PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO O LA RELACIÓN DE TRABAJO

SINO ES POR CAUSA JUSTIFICADA FACULTANDO AL TRABAJADOR EN CASO - DE DESPIDO PARA RECLAMAR ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LA RESINTALACIÓN O INDEMNIZACIÓN DE 3 MESES DE SALARIO.

D).- SE OTORGÓ Y RECONOCIÓ A LAS NORMAS DE TRABAJO UN CARÁCTER IMPERATIVO Y DE ORDEN PÚBLICO, ESTABLECIENDO ASÍ LA NULIDAD DE LA RENUNCIA DE DERECHOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES - QUE HUBIEREN HECHO EXPRESA O TÁCITAMENTE.

TALES BASES CONSTITUCIONALES NO SON SINO EL CONJUNTO - DE NORMAS QUE ESTABLECEN LOS DERECHOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN TENER LOS TRABAJADORES, LO QUE PERMITE LA EVOLUCIÓN Y DINAMISMO QUE CARACTERIZAN AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

TALES CONCEPTOS FUERON PLASMADOS POR LA FEDERACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931, QUE ESTUVO VIGENTE HASTA EL AÑO DE 1970, ESTABLECIENDO GARANTÍAS Y DERECHOS, ASÍ COMO OBLIGACIONES QUE CONSTITUYEN EL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN MÉXICO, - QUE CON EL TIEMPO SE HAN IDO DESARROLLANDO, ESTABLECIENDO INSTITUCIONES DE SUMA IMPORTANCIA, TALES COMO LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, CUYA NORMATIVIDAD SE ESTABLECIÓ EN EL AÑO DE 1962, MEDIANTE REFORMA CONSTITUCIONAL Y POSTERIORMENTE SU REGLAMENTACIÓN; ESTABLECIMIENTO DE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE QUEDÓ PLASMADO EN EL AÑO DE 1943 EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL SURGIMIENTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y POR ÚLTIMO EL ESTABLECIMIENTO DE HABITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES CONTEMPLADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO DE 1970, ESTABLECIÉNDOSE PARA SU CUMPLIMIENTO EN EL AÑO DE 1972 EL INSTITUTO NACIONAL DEL FONDO PARA LA HABITACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

LO ANTERIOR CONSTITUYE EL SURGIMIENTO Y APLICACIÓN DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, COMO UN DERECHO DEL HOMBRE TRABAJADOR.

2.- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, MUNDO NUEVO EN EL DERECHO.

2.1. DEFINICION.

PARA HABLAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, ES MENOS REMITIRSE NUEVAMENTE AL CONCEPTO GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A SU COMPOSICIÓN, QUE ES POR UNA PARTE EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, MEDIANTE EL CUAL SE FIJAN LAS BASES QUE REGULAN LOS DERECHOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN GARANTIZAR MEJORES CONDICIONES A LA CLASE TRABAJADORA, ASÍ COMO EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES, DE LOS MENORES Y LA PREVISIÓN SOCIAL, Y EL SEGUNDO ELEMENTO, INDISPENSABLE PARA LOGRAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES QUE FORMAN EL NÚCLEO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y QUE CUENTA CON LOS MEDIOS NECESARIOS PARA EN SU CASO COACCIONAR A LOS PATRONES QUE NO OBSERVEN DICHAS INSTITUCIONES FORMADAS POR UNA PARTE, POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y POR LA OTRA "EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO", ELEMENTO INDISPENSABLE PARA LOGRAR VERDADERA JUSTICIA SOCIAL Y QUE TIENE SU BASE Y FUNDAMENTO EN EL RECONOCIMIENTO A LA LIBERTAD DE COALICIÓN, LA LIBRE ASOCIACIÓN PROFESIONAL E INSTITUCIONES TALES, COMO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EL RECONOCIMIENTO AL DERECHO DE HUELGA O PARO, QUE FORMAN EN SÍ EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN Y ASEGURAN LAS INSTITUCIONES NUCLEARES DEL DERECHO DEL TRABAJO, HACIENDO UNA REALIDAD EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

EN SÍ EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO DEBE CONSIDERARSE COMO EL CONJUNTO DE NORMAS POR MEDIO DE LAS CUALES SE REGLAMENTA EL DERECHO DE COALICIÓN, COMO FACULTAD DE LOS TRABAJADORES PARA UNIRSE EN DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES; LA FORMACIÓN Y FUNCIONES DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES Y PATRONES, SUS RELACIONES, SU POSICIÓN ANTE EL ESTADO Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL DERECHO COLECTIVO GUARDA EN SÍ CIERTA AUTONOMÍA, YA QUE

SU NATURALEZA JURÍDICA PUEDE CONSIDERARSE COMO DOBLE, TODA VEZ - QUE ES UN DERECHO FRENTE AL ESTADO Y FRENTE AL EMPRESARIO O TRABAJADORES. ASIMISMO ESTE NUEVO DERECHO QUE TIENE SU FUNDAMENTO EN EL RECONOCIMIENTO AL DERECHO DE COALICIÓN, A LA CREACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE ASOCIACIONES PROFESIONALES CON PERSONALIDAD JURÍDICA PROPIA, OTORGA A LAS COALICIONES DE TRABAJADORES EL DERECHO A LA HUELGA, QUE ES UN DERECHO SUMAMENTE DINÁMICO QUE PERMITE LA FORMACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE FORMAN EN SÍ LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS LEY, MEDIANTE LOS CUALES SE BUSCA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES, OBTENIÉNDOSE MÚLTIPLES CAMBIOS Y AVANCES EN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE LA SOCIEDAD TRABAJADORA Y MÁS AÚN EN NUESTRA LEGISLACIÓN ACTUAL, EN QUE SE LIMITA LA VIGENCIA DE LOS CONTRATOS A DOS AÑOS EN EL CLAUSULADO Y UN AÑO EN SU ASPECTO SALARIAL, TÉRMINO EN QUE LOS MISMOS PUEDEN ADAPTARSE Y ACTUALIZARSE EN FORMA CONSTANTE Y DINÁMICA, LOGRANDO ASÍ EL CUMPLIMIENTO Y CREACIÓN DE LAS INSTITUCIONES QUE INTEGRAN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, MEDIANTE ESTA FACULTAD DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES PARA COALIGARSE Y EN FORMA DE GRUPO SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS QUE TENGAN ENTRE SÍ O CON EL ESTADO, NORMALMENTE DE TIPO ECONÓMICO.

PODEMOS CONSIDERAR QUE EL DERECHO COLECTIVO LEGÍTIMA - AL DERECHO DEL TRABAJO, YA QUE LOGRA GARANTIZAR EN FORMA MÁS EFICAZ QUE EL PROPIO ESTADO EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, MEDIANTE LA FORMACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, INDIVIDUALES, ASÍ COMO OBLIGATORIOS (O CONTRATOS LEY), CON LA CREACIÓN Y REVISIÓN DE ÉSTOS, ASÍ COMO LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN, MEDIANTE LA UNIÓN Y LA REPRESENTACIÓN RECONOCIDA POR EL DERECHO, BIEN ENTRE SÍ O CON INTERVENCIÓN DEL ESTADO.

SI CONSIDERAMOS QUE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, ESTABLECE LOS DERECHOS MÍNIMOS, TAMBIÉN DEBEMOS CONSIDERAR QUE --

LA FORMA MÁS LOABLE PARA LOGRAR EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE ESTOS DERECHOS, ES MEDIANTE EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

2.2. APARICION EN EL MUNDO.

EL MEDIO DE LEGITIMAR EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO AL DERECHO DE COALICIÓN, ENTENDIENDO POR ELLO LA FACULTAD DE UNIRSE LEGÍTIMAMENTE EN DEFENSA DE LOS INTERESES QUE LE SON COMUNES, ASÍ COMO LA CREACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, NO ERA RECONOCIDO EN LA ANTIGUEDAD, AÚN MÁS EN ALGUNAS LEGISLACIONES COMO LA DE INGLATERRA Y FRANCIA, ESTABAN PROHIBIDAS E INCLUSIVE PENADAS, SOMETIENDO A PROCESO, A LOS TRABAJADORES QUE LUCHABAN POR LA LIBERTAD DE COALICIÓN Y DE ASOCIACIÓN, EN BASE AL CÓDIGO PENAL. NO OBSTANTE TRAS DE UNA CONSTANTE LUCHA SOCIAL, A PRINCIPIOS DEL SIGLO XIX - CON LA LEY DEL 21 DE JUNIO DE 1824, EN INGLATERRA SE RECONOCE EL DERECHO DE LA LIBERTAD DE COALICIÓN, Y MEDIANTE DEROGACIÓN DE LAS LEYES DE 1799 Y 1800, LA COALICIÓN DEJÓ DE SER UN ACTO PROHIBIDO.

EN FRANCIA, CON MOTIVO DE LA SEGUNDA REVOLUCIÓN EN EL AÑO DE 1848 SE INTEGRÓ LA COMISIÓN DE LUXEMBURGO, MEDIANTE LA CUAL SE REALIZÓ LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, EN LA QUE EL DÍA 29 DE FEBRERO DEL MISMO AÑO SE DECRETÓ LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, PERO AL CONCLUIR LA REVOLUCIÓN CON EL TRIUNFO DE LA BURGUESÍA, NUEVAMENTE SE ESTABLECIÓ LA PENALIDAD DE LA COALICIÓN, RESTRINGIENDO DE NUEVA CUENTA ESTE DERECHO Y NO ES SIÑO HASTA EL 15 DE MAYO DE 1864, CUANDO SE MODIFICA EL CÓDIGO PENAL EN SUS ARTÍCULOS 414 Y 415, ADMITIÉNDOSE LA LIBERTAD DE COALICIÓN.

2.3. DERECHO PARA COALIGARSE Y HUELGA.

NO OBSTANTE ESTOS SURGIMIENTOS EN EL MUNDO DEL RECONOCIMIENTO A LA LIBERTAD DE COALICIÓN, LA MISMA SE ENCONTRABA SUMAMENTE LIMITADA POR DIVERSAS DISPOSICIONES, TALES COMO LA LEGISLACIÓN FRANCESA, EN LA CUAL LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL ESTABA PROHIBIDA Y EL DERECHO DE COALICIÓN ESTABA LIMITADO, YA QUE SE CONSIDERABA COMO DELITO LA EXISTENCIA DE ASOCIACIONES SECRETAS, Y POR ENDE, ÚNICAMENTE PODÍAN ACTUAR AQUELLAS ASOCIACIONES AUTORIZADAS POR EL ESTADO, LO QUE LIMITABA, Y DE HECHO ATENTABA CONTRA LA ESENCIA MISMA DEL DERECHO DE COALICIÓN, ERA LA NEGACIÓN A LA HUELGA, YA QUE ELLO SE TRADUCÍA A LA CIRCUNSTANCIA DE QUE LOS TRABAJADORES UNIDOS EN COALICIÓN TENÍAN ÚNICAMENTE UN DERECHO PÉTICIONARIO ANTE EL PATRÓN, PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES O CREACIÓN DE ÉSTAS, SIN CONTAR CON MEDIO ALGUNO PARA EXIGIRLAS, YA QUE SI BIEN LA HUELGA ERA SOLAMENTE TOLERADA, NO ERA RECONOCIDA COMO DERECHO POR EL ESTADO, ES DECIR, QUE SI LOS TRABAJADORES LLEVABAN A CABO LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LABORES, SI BIEN NO ERA PENADO POR LA LEY, TRAÍA COMO CONSECUENCIA EL ROMPIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL, PUDIENDO TENER EL PATRÓN POR TERMINADOS LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y ASÍ DESPEDIR A SUS TRABAJADORES HUELGUISTAS Y OCUPAR A OTROS, Y ESTANDO CONSIDERADO COMO DELITO EL QUE LOS TRABAJADORES SE OPUSIERAN POR CUALQUIER MEDIO A ESTA SITUACIÓN, EL MOVIMIENTO DE HUELGA ERA PRACTICAMENTE INEFICAZ.

NO OBSTANTE Y ANTE EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES, POSTERIORMENTE EN FRANCIA SE PERMITIÓ LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y A TOLERAR LA HUELGA COMO UNA SITUACIÓN DE HECHO, CONSISTENTE EN UN DERECHO NEGATIVO DE LOS OBREROS, QUIENES PODÍAN NO TRABAJAR, CONCEPTO QUE CON EL TIEMPO DESAPARECIÓ, ENTENDIENDO LA HUELGA COMO UN DERECHO POSITIVO DE SUSPENDER LAS LABORES, SIENDO REGLAMENTADA EN ALGUNAS LEGISLACIONES. COMO HECHO RELEVANTE CABE HACER NOTAR QUE SI BIEN YA ERA TOLERADA LA HUELGA Y EN ALGUNAS OTRAS

LEGISLACIONES RECONOCIDA COMO UN DERECHO, LOGRA SU CONSUMACIÓN - AL SER CONTEMPLADO EL MOVIMIENTO DE HUELGA COMO UN DERECHO DE LA COALICIÓN DE OBREROS EN DEFENSA DE SUS INTERESES EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917 AL TENOR DE LAS FRACCIONES XVII Y XVIII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, OTORGANDO TAMBIÉN ESTE DERECHO A LOS PATRONES Y A AMBOS, EL DERECHO A REALIZAR "PAROS".

ESTE RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL AL DERECHO DE HUELGA Y PARO ES DE SUMA IMPORTANCIA, YA QUE SIRVIÓ COMO EJEMPLO PARA MUCHAS OTRAS LEGISLACIONES, HABIENDO SIDO REGLAMENTADA EN TODA LA REPÚBLICA MEXICANA, MEDIANTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE -- 1931, QUE EN SU ARTÍCULO 259 LA DEFINÍA COMO: "LA SUSPENSIÓN LEGAL Y TEMPORAL DEL TRABAJO, COMO RESULTADO DE UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES", Y ACTUALMENTE EN LA LEY VIGENTE EN EL ARTÍCULO 440 SE DE FINIE: "COMO LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO LLEVADA A CABO POR UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES". ESTA ÚLTIMA DEFINICIÓN EN LA QUE SE SUPRIME EL TÉRMINO "LEGAL", ES MENOS EXACTA QUE LA PRIMERA DE LAS MENCIONADAS, YA QUE PARA QUE UNA HUELGA SEA CONSIDERADA COMO EXISTENTE Y LÍCITA, DEBE REUNIR LOS REQUISITOS DE FONDO, DE FORMA Y DE MAYORÍA Y POR ENDE TIENE QUE SER LEGAL, SIENDO MENESTER - PARA ELLO QUE CUMPLA CON LOS CITADOS REQUISITOS, ADEMÁS DE LOS - FORMALES.

ES INDUDABLE QUE EL PILAR MÁS FUERTE DE LOS DERECHOS COLECTIVOS ES EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A HUELGA QUE LLEVEN A - CABO LAS COALICIONES DE TRABAJADORES Y ES POR ELLO QUE DEBE ESTAR DEBIDAMENTE REGLAMENTADO EL PROCEDIMIENTO PARA LAS HUELGAS, DESDE EL MOMENTO MISMO DEL PERÍODO DE GESTACIÓN DE ÉSTA, COMO EL DE PRE HUELGA Y EL DE LA HUELGA QUE LLEGARE A ESTALLAR. DE LO ANTERIOR, DESDE LUEGO NO DEBEMOS CONSIDERAR QUE EL ÚNICO FIN DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO SEA EL DE LOGRAR BENEFICIOS EN LAS INSTITUCIONES DE ORIGEN, CONTEMPLADAS POR EL DERECHO INDIVIDUAL, MEDIANTE - LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS VÍA EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, YA QUE EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN SÍ, - ES LA FACULTAD DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES PARA ORGANIZARSE E

INTERVENIR EN COALICIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, EN ESPECIAL AQUELLOS DE TIPO ECONÓMICO, AUNQUE EN REALIDAD EN LA PRÁCTICA NO ES SINO UN DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA FRENTE A LOS PATRONES, QUE TIENDE A LOGRAR UNA IGUALACIÓN DE FUERZA DENTRO DE LA PROPIA EMPRESA, MEDIANTE LA COALICIÓN O ASOCIACIÓN PROFESIONAL QUE SE HUBIERE FORMADO.

III. INSTITUCIONES ESENCIALES DEL DERECHO COLECTIVO

EL LEGISLADOR DE 1931 CONSIDERÓ NECESARIO EL SURGIMIENTO, RECONOCIMIENTO Y REGLAMENTACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, AL CONSIDERARLO COMO LA INSTITUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE EVITARÍA QUE LAS RELACIONES ENTRE PATRONES Y OBREROS QUEDARAN ABANDONADAS AL ARBITRIO DEL MÁS FUERTE SOBRE EL INDIVIDUO AISLADO Y SIN DEFENSA, SIN QUE ADQUIRIERA UNA REGLAMENTACIÓN CONSCIENTE Y MINUCIOSA, NO IMPUESTA SINO DISCUTIDA, ACEPTADA Y CONVERTIDA EN INVIOLEBLE POR LAS PARTES MISMAS Y CONTINUÓ CONSIDERANDO QUE EN EL CONTRATO COLECTIVO RESIDE LA GARANTÍA DEL ORDEN, DE LA DISCIPLINA Y ARMONÍA DE LA RELACIÓN ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, QUE SI BIEN NO SE ENCUENTRA REGLAMENTADA POR EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, NACIÓ DE LA NECESIDAD ECONÓMICA SOCIAL DE ESTABLECER CONDICIONES SEMEJANTES AL TRABAJO APORTANDO ENTRE OTROS - EL PRINCIPIO DE QUE A IGUAL TRABAJO DEBERÁ CORRESPONDER IGUAL SALARIO.

PROPONE TAMBIÉN LA LIMITACIÓN RELATIVA A QUE ÚNICAMENTE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES PODRÁN CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS, CONSIDERANDO EL LEGISLADOR QUE CON ELLO EVITARÍA QUE UN GRUPO DESORGANIZADO PUDIERA CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS Y CON ELLO SE CONVIRTIERA EN UN ARMA DE LOS EMPRESARIOS CONTRA LOS SINDICATOS; Y QUE SI BIEN RECONOCE A LOS PATRONES PERSONALIDAD PARA CELEBRAR CONTRATOS, CONSIDERA QUE LOS SINDICATOS TIENEN DERECHO A CONTRATAR, PROTEGE EL QUE ELLO NO SEA UN NOMBRE PROPIO SINO - "REPRESENTANDO EL INTERÉS COLECTIVO DE TODA PROFESIÓN" Y ESTABLECIENDO REQUISITOS DE FORMA, TALES COMO EL QUE LOS CONTRATOS DEBAN CONSTAR POR ESCRITO E INSCRIBIRSE EN LOS REGISTROS PÚBLICOS, PARA QUE PUEDAN SER CONOCIDOS POR LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN - LIGADAS POR EL CONTRATO.

ESTOS ANTECEDENTES SON LA BASE DE LAS DIVERSAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 EN RELACIÓN A LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

1.- ASOCIACION: SINDICATOS EN GENERAL.

COMO UN FENÓMENO DE LA EVOLUCIÓN NATURAL DEL HOMBRE SURGE, AÚNQUE CON MUCHOS PROBLEMAS EN LA HISTORIA DEL MUNDO, Y A LOS QUE YA ME REFERÍ EN LOS CAPÍTULOS ANTERIORES, LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LAS QUE ENCONTRAMOS SUS ANTECEDENTES MÁS REMOTOS EN LA SOCIEDAD, CÓMO ERA UN CONTRATO ADMITIDO EN ROMA, DENOMINADO "SOCIETAS", Y POSTERIORMENTE LA REUNIÓN Y LA ASOCIACIÓN QUE TAMBIÉN FUERON RECONOCIDAS EN MÉXICO EN EL ARTÍCULO 9 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1857, FORMANDO PARTE DE LOS "DERECHOS DEL HOMBRE" Y FINALMENTE REPERCUTIERON EN EL ARTÍCULO 123 DE LA ACTUAL CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN EL QUE SE CONTEMPLAN COMO DERECHOS SOCIALES DENTRO DE LA FRACCIÓN XVI, TANTO AL DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA COALIGARSE POR MEDIO DE SINDICATOS O ASOCIACIONES PROFESIONALES, ENTENDIENDO POR EL PRIMERO DE ELLOS EL ACUERDO TEMPORAL DE UN GRUPO DE TRABAJADORES PARA LA DEFENSA DE UN INTERÉS ACTUAL Y UNA VEZ EXTINGUIDO ÉSTE, TERMINA LA COALICIÓN Y POR SU PARTE LAS ASOCIACIONES SINDICALES, SON ORGANIZACIONES PERMANENTES PARA EL ESTUDIO Y DEFENSA DE INTERESES ACTUALES PERMANENTES Y DE LOS FUTUROS, AÚN Y CUANDO ÉSTAS ESTÁN TAMBIÉN PRECEDIDAS POR LA COALICIÓN.

TALES ACONTECIMIENTOS TIENEN TAMBIÉN SU ANTECEDENTE Y CONFIRMACIÓN EN EL CONVENIO 1987 CELEBRADO EN EL SENO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN REALIZADO EL 17 DE JULIO DE 1948 EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO, CALIFORNIA.

DE IGUAL MANERA, EL CONVENIO No. 98 DE FECHA 10. DE JULIO DE 1949, SE REFIERE A LA APLICACIÓN DE LOS PROPIOS DERECHOS DE SINDICALIZACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, GINEBRA, SUIZA.

POR OTRO LADO EN LA RESOLUCIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS No. 2200 DE FECHA 16 DE DICIEMBRE DE 1966,

ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 8 EL DERECHO A FUNDAR SINDICATOS Y A AFILIARSE LIBREMENTE A FUNDAR FEDERACIONES O CONFEDERACIONES Y A FUNCIONARSE SIN OBSTÁCULOS.

POR ÚLTIMO, DEBO MENCIONAR QUE EN LA APLICACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DEL 10 DE DICIEMBRE DE 1948, ENCONTRAMOS EN EL ARTÍCULO 23 INCISO 4, EL DERECHO DE TODA PERSONA PARA FUNDAR SINDICATOS Y SIINDICARSE PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES.

ES EVIDENTE LA TRASCENDENCIA DE LAS ASOCIACIONES, COMO PARTE NATURAL DE LA EVOLUCIÓN DEL HOMBRE RECONOCIDA POR EL DERECHO.

2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY, SEGÚN LA NUEVA TERMINOLOGÍA, SON LAS INSTITUCIONES MÁS IMPORTANTES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, YA QUE SON LOS MEDIOS POR LOS CUALES SE RIGEN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, LOGRANDO ABSOLUTO DINAMISMO, CARACTERÍSTICA ESENCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, - ES TAMBIÉN LA FINALIDAD DE LAS COALICIONES DE TRABAJADORES Y DE PATRONES, ESPECIALMENTE DE LAS PRIMERAS, YA QUE POR ESTOS MEDIOS SE FIJAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PRETENDIENDO CON ELLO DAR UNA VIDA DIGNA AL TRABAJADOR.

NO OBSTANTE PERSEGUIR EL MISMO PROPÓSITO Y SER LOS MEDIO PARA QUE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES DETERMINEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, OBLIGACIONES Y EN SÍ TODO LO RELATIVO A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL QUE LOS UNE. EL CONTRATO LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TIENEN DETERMINANTES DIFERENCIAS, YA QUE EL PRIMERO DE ELLOS, DERIVADO DEL - SEGUNDO, COMO RESULTADO DE SU EVOLUCIÓN, RIGE Y OBLIGA A LOS TRABAJADORES Y PATRONES DE UN DETERMINADO RAMO INDUSTRIAL O DE UNA ZONA ECONÓMICA Y EL ÚLTIMO ÚNICAMENTE OBLIGA A LAS PARTES CONTRATANTES, ES DECIR, A LA COALICIÓN DE TRABAJADORES Y AL PATRÓN O PATRONES QUE LO HUBIEREN CELEBRADO; POR ELLO SERÁ MENESTER ANALIZARLOS SEPARADAMENTE, TANTO EN SU NATURALEZA JURÍDICA COMO EN EL NACIMIENTO, EVOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS MISMOS, ASÍ COMO EN EL RESTO DE LA REGLAMENTACIÓN QUE LAS DISTINGUE.

2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES Y EN MEXICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A).- AÚN CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SURGE A FINALES DEL SIGLO XIX, ENCONTRAMOS SUS ANTECEDENTES EN ALEMANIA EN LA EDAD MEDIA, EN LA QUE LAS ASOCIACIONES DE COMPAÑEROS REALIZABAN CON LAS CORPORACIONES PACTOS PARA DERIMIR ALGUNA PUGNA O CONTROVERSIA QUE SE SUSCITARÁ, NORMALMENTE A INICIATIVA DE LA PARTE TRABAJADORA.

COMO HEMOS MANIFESTADO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, COMO TAL, APARECE A FINALES DEL SIGLO XIX, COMO CONSECUENCIA DE LA POSICIÓN QUE GUARDABA EL ESTADO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE TENDÍAN NORMALMENTE A BENEFICIAR AL PATRÓN, DEJÁNDOLO A SU ENTERA LIBERTAD PARA ESTABLECER LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LO QUE MOTIVÓ EN PRIMER TÉRMINO EL SURGIMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE LAS COALICIONES Y ASOCIACIONES PROFESIONALES, POSTERIORMENTE LA LUCHA DE ÉSTOS PARA CONSEGUIR UN EQUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, MEDIANTE EL CONVENIO ENTRE LAS PARTES QUE CULMINÓ EN EL AÑO DE 1862 EN INGLATERRA, CELEBRADO CON LOS TEJEDORES DE LANA, SURGIENDO ASÍ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL MUNDO, COMO UN CONVENIO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, MEDIANTE EL CUAL SE REGULARÍAN SUS RELACIONES EN CUANTO A TRABAJO. ALGUNOS OTROS PAÍSES LO REGLAMENTARON EN SUS DISTINTAS LEYES, ESPECIALMENTE LOS CÓDIGOS CIVILES, TAL ES EL CASO EN ALEMANIA, EN SU LEY DEL 23 DE DICIEMBRE DE 1918, EN FRANCIA EN SU LEY DEL 25 DE MARZO DE 1919 Y LA ESPAÑOLA EL 21 DE NOVIEMBRE DE 1931; EN MÉXICO AUNQUE COMO YA HEMOS MANIFESTADO QUE EL DERECHO TUVO SU APARICIÓN CON EL CONSTITUYENTE DE 1917, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NUNCA ESTUVO PROHIBIDO Y ELLO TRAJÓ COMO CONSECUENCIA EL SURGIMIENTO DEL REGLAMENTO PARA LAS FÁBRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS DEL ALGODÓN DE PUEBLA, EL 20 DE NOVIEMBRE DE 1906; EL ESTABLECIMIENTO DE LA TARIFA MÍNIMA UNIFORME PARA LA INDUSTRIA TEX-

TIL, MEDIANTE LA CONVENCIÓN QUE TUVO LUGAR Y QUE TRAJÓ COMO RESULTADO LA FORMA DE ESTE CONTRATO EN EL AÑO DE 1912.

ESTA INSTITUCIÓN, LA CUAL DÁ ABSOLUTO DINAMISMO AL DERECHO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA ACTUALIZACIÓN DE LAS DIVERSAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS ENTRE LAS PARTES CONVENCIONISTAS, HA CAUSADO GRAN CONFUSIÓN ENTRE LOS TRATADISTAS Y HA SIDO MOTIVO DE DISCREPANCIA, AUNQUE SÍ COINCIDEN, LA MAYORÍA EN QUE LA DENOMINACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO NO ES CORRECTA, SIN EMBARGO A LA FECHA ÉSTA NO HA SIDO SUBSTITUIDA. SURGE OTRO PROBLEMA CUANDO SE CONSIDERA QUE POR LA PROPIA NATURALEZA DE ESTA INSTITUCIÓN Y DE SU DESIGNACIÓN DEBERÍA CONCURRIR EL ACUERDO DE LAS PARTES, ES DECIR, LA EXPRESIÓN DE SU VOLUNTAD PARA LLEVAR A CABO LOS CONTRATOS, MEDIANTE LOS CUALES SE REGISTRAN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, SIN EMBARGO, EN LA PRÁCTICA NOS ENCONTRAMOS CON QUE EN LA MAYORÍA DE LAS VECES ESTOS CONTRATOS SE FORMAN SIN EL ACUERDO DE VOLUNTADES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES Y AÚN MÁS POR CUESTIONES PROCESALES SE TOMA FICTAMENTE EL ACUERDO DE ALGUNA DE LAS PARTES, PARA LO CUAL HARÉ UN ANÁLISIS DE LAS DIVERSAS TEORÍAS A FIN DE DETERMINAR LA NATURALEZA JURÍDICA.

B).- EN CUANTO A LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SE HAN ESTABLECIDO A LO LARGO DEL TIEMPO DIVERSAS TEORÍAS, TALES COMO LA DE ROVELLI, QUE PLANTEÓ LA TEORÍA DEL CONTRATO NORMATIVO, CONSIDERANDO QUE SU OBSERVANCIA SE EXTIENDE A TERCERAS PERSONAS, BIEN POR ACUERDO DE LAS PARTES O POR SENTENCIA COLECTIVA.

OTRA TEORÍA, QUE AUNQUE EQUIVOCADA FUE DE GRAN IMPORTANCIA, ES LA DEL MANDATO, QUE CONSIDERABA A LOS TRABAJADORES COMO MANDANTES Y A LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL COMO MANDATARIOS, Y EL NEGOCIO A GESTIONAR ERA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL ACUERDO DE VOLUNTADES DE LOS MANDATARIOS CON EL PATRÓN PA-

RA EL ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO, LO CUAL ERA JURÍDICAMENTE IMPOSIBLE, YA QUE ELLO SUPONÍA QUE LOS MANDANTES PODÍAN NOTIFICAR LO YA PACTADO POR EL MANDATARIO, Y ELLO TRAERÍA - COMO CONSECUENCIA LA NEGACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y AÚN MÁS DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL AL LOGRAR EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO MANDATARIOS EXCLUSIVAMENTE PARA - CONVENIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CARECÍA DE FACULTADES PARA OBLIGAR A CUMPLIR AL PATRÓN CON SUS OBLIGACIONES. EXISTEN OTRAS TEORÍAS, TALES COMO LA DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE NAST, LA TEORÍA DE ESTIPULACIÓN EN FAVOR DE TERCERO, LAS CUALES, AUNQUE INTERESANTES NO TIENEN NINGUNA APORTACIÓN PARA EL CONCEPTO ACTUAL Y NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EN EL CÓDIGO FEDERAL SUIZO DE LAS OBLIGACIONES DEL AÑO DE 1910, SE DA RELEVANCIA A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO E INCLUSIVE SE ESTABLECE QUE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO QUE VAYAN EN CONTRA DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS SERÍAN NULOS.

LEON DUGUIT SOSTUVO QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO ES UN CONTRATO EN SÍ, SINO UNA CONVENCIÓN, POR QUE LOS DOS GRUPOS SINDICALES QUIEREN UNA MISMA COSA Y EN LOS CONTRATOS HAY UN ACUERDO DE VOLUNTADES QUE RECAE SOBRE UNA COSA DISTINTA Y CONSIDERA AL CONTRATO COLECTIVO COMO UN ACTO-UNIÓN POR QUE DA NACIMIENTO A UNA REGLA DE DERECHO Y COMO ACTO-REGLA POR QUE ES CREADOR DE DERECHO OBJETIVO.

ESTAS TEORÍAS SURGEN ANTE LA INQUIETUD DE EXPLICAR LA RAZÓN POR LA CUAL QUEDABAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES POR UN ACTO JURÍDICO OTORGADO POR UNA ASOCIACIÓN COMPUESTA POR PERSONAS DISTINTAS DE AQUELLOS. A ESTE RESPECTO DEBEMOS CONCLUIR QUE CONSIDERANDO QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TIENE COMO SUPUESTOS - LA AUTONOMÍA DE LA EMPRESA Y DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y QUE - ESTÁ ÚLTIMA HACE EN LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES PARA COALIGAR

SE Y SON ESTOS QUIENES VOLUNTARIAMENTE NOMBRARÁN Y DESIGNARÁN EN SU CASO A LAS PERSONAS QUE LOS REPRESENTEN, PLENAMENTE FACULTADOS, DE ACUERDO CON SUS ESTATUTOS INTERNOS Y REGISTRO ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO PARA CONVENIR Y COMPROMETERSE EN SU NOMBRE Y REPRESENTACIÓN Y SIENDO ÉSTOS QUIENES CELEBRARÁN LOS CONTRATOS COLECTIVOS, LOS MISMOS SERÁN OBLIGATORIOS PARA LAS PARTES QUE LO CELEBREN.

C).- ASIMISMO, EN MÉXICO ENCONTRAMOS OTROS ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LAS DIVERSAS LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS EN MATERIA DE TRABAJO, ANTERIORES A LA REFORMA CONSTITUCIONAL, EN LA CUAL SE FACULTÓ A LA FEDERACIÓN PARA LEGISLAR EN ESTA MATERIA. COMO ES EL CASO DE LA LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE CHIAPAS, DEL 11 DE MAYO DE 1918, QUE CONTIENE PARA SU ÉPOCA UNA DE LAS DEFINICIONES MÁS CORRECTAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y AL EFECTO EN SU ARTÍCULO 176 ESTABLECE :

"QUE EL NOMBRE DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE DESIGNA A LAS CONVENCIONES CELEBRADAS CON LOS SINDICATOS Y OBREROS O POR LAS CONFEDERACIONES DE SINDICATOS DE OBREROS CON UN PATRÓN, CON SINDICATO DE PATRONOS O CON UNA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS DE PATRONOS, A FIN DE SOMETER A LAS MISMAS REGLAS Y SUJETAR A LAS MISMAS RESPONSABILIDADES LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO".

FINALMENTE Y TRAS DE DOS INTENTOS EN LOS CUALES SE OMITÍA DEFINIR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, FUÉ EN LA LEY DE 1931 EN SU ARTÍCULO 42, EN LA QUE SE 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 EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO".

EN LA REFORMA DE LA LEY DEL AÑO DE 1970 SE GUARDA LA ESENCIA DE ESTA DISPOSICIÓN EN EL ARTÍCULO 386 Y AGREGA EN LA PARTE FINAL QUE "PUEDE SER EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS".

TAMBIÉN SE ESTABLECE LA FORMA DE CELEBRAR LOS CONTRATOS Y LAS CONDICIONES QUE PODRÁN PACTAR LAS PARTES, CONTEMPLANDO EN FORMA ENUNCIATIVA EL NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (ARTÍCULO 87 Y 450 FRACCIÓN II), LA DURACIÓN, REVISIÓN Y TERMINACIÓN DE ÉSTE (ARTÍCULO 398, 399, 399 BIS Y 401 RESPECTIVAMENTE L.F.T.); ASÍ MISMO EN CUANTO AL CONTENIDO EN SÍ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN ESTA LEY SE ESTABLECE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN, MONTO DE SALARIOS, JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES Y LAS ESTIPULACIONES VOLUNTARIAS QUE FIJEN LAS PARTES, PREVIENDO TAMBIÉN LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVA CONTRATACIÓN Y DE EXCLUSIÓN EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 395, ESTABLECIENDO ASÍ LOS ELEMENTOS SUBSTANCIALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, RECONOCIENDO A ESTA INSTITUCIÓN COMO EL INSTRUMENTO MEDIANTE EL CUAL EN FORMA DINÁMICA PODRÁN ESTABLECERSE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES, MEDIANTE LOS CUALES SE DIGNIFICARÁ EL TRABAJO EN LA RELACIÓN SOSTENIDA CON EMPRESA Y TRABAJADOR.

COMO YA MENCIONAMOS, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENCUENTRA SU MÁXIMA EVOLUCIÓN CON LA CREACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO OBLIGATORIOS O CONTRATOS LEY, QUE A CONTINUACIÓN SE ANALIZARÁN.

2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS Y ORIGEN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS O CONTRATOS LEY.

2.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS INTERNACIONALES.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SURGIÓ EN DIVERSAS LEGISLACIONES DE OTROS PAÍSES, COMO UNA INSTITUCIÓN DE GRAN IMPORTANCIA DENTRO DE LA VIDA ECONÓMICA Y SOCIAL, CONTINUÓ EVOLUCIONANDO AL IGUAL QUE LAS INDUSTRIAS Y ANTE EL PROGRESO PRODUCTIVO DE LAS MISMAS, LUCHANDO POR LOGRAR LA PAZ SOCIAL MEDIANTE EL PROGRESO MORAL Y ECONÓMICO DEL HOMBRE. ASIMISMO, LLEGÓ A SOLUCIONAR PROBLEMAS EXISTENTES EN ALGUNOS RAMOS DE INDUSTRIAS, QUIENES A BASE DE CASTIGAR LOS SALARIOS O LAS DIVERSAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES QUE PUDIERAN OTORGAR A SUS TRABAJADORES - - CREABAN UNA COMPETENCIA DESLEAL, AHORRANDO COSTOS DE PRODUCCIÓN CON LAS PRECARIAS CONDICIONES PACTADAS CON SUS TRABAJADORES, ANTE LA AUSENCIA DE UN SINDICATO O DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y FUÉ ENTONCES CUANDO MEDIANTE LA CREACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y POSTERIORMENTE LA DECLARACIÓN DE CARÁCTER OBLIGATORIO DE ÉSTE A UN RAMO INDUSTRIAL DETERMINADO, SE LOGRÓ LA EQUIDAD TANTO EN LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES COMO EN LA POSICIÓN DE LAS INDUSTRIAS EN EL ÁMBITO COMPETITIVO.

LA PRIMER LEGISLACIÓN QUE IMPLANTÓ EL SISTEMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO PARA UNA PROFESIÓN DETERMINADA, FUE LA ALEMANA, QUE MEDIANTE LA LEY DE 23 DE ENERO DE 1923 RELATIVA A "LAS DECLARACIONES DEL CARÁCTER OBLIGATORIO EN GENERAL DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO" REGULÓ LA APLICACIÓN DE ÉSTOS, MODIFICANDO ASÍ EL SISTEMA TRADICIONAL DE LA CREACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO SURGIDOS DE LA VOLUNTAD AUTÓNOMA DE LAS PARTES; NO OBSTANTE TRATARSE DE UNA DE LAS PRIMERAS Y MÁS COMPLETAS LEGISLACIONES EN ESTE SENTIDO. ÚNICAMENTE ESTUVO VIGENTE DURANTE 10 AÑOS, YA QUE FUÉ SUBSTITUIDA EN EL RÉGIMEN NACIONAL SOCIALISTA DE 1934 POR EL FRENTE DE TRABAJO ALEMÁN, SUPRI

MIENDO DE HECHO LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPRESARIOS E INSTITUYENDO "LOS COMISARIOS DEL TRABAJO". ES ASÍ COMO SURGE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO, CELEBRADO ENTRE PATRONES Y SINDICATO DE UNA MISMA PROFESIÓN EL QUE "POR DECISIÓN - DEL PODER PÚBLICO" SE APLICABA EN TODAS LAS EMPRESAS DEDICADAS A UNA MISMA RAMA O PROFESIÓN, AÚN CUANDO NO HUBIEREN DADO SU CONSENTIMIENTO PARA LA CREACIÓN DEL CONTRATO Y DEL CLAUSULADO Y ES MÁS QUE NI SIQUIERA HUBIERAN INTERVENIDO EN EL MISMO.

EN LA CITADA LEY ALEMANA RELATIVA A LAS DECLARACIONES DE CARÁCTER OBLIGATORIO EN GENERAL, DE UN CONTRATO COLECTIVO PARA UNA RAMA INDUSTRIAL, SE ESTABLECE EN SUS ARTÍCULOS 2 Y 5, LAS CONDICIONES Y ELEMENTOS NECESARIOS PARA DECLARAR OBLIGATORIO UN CONTRATO COLECTIVO Y AL RESPECTO ESTABLECE EN ÉSTOS LO SIGUIENTE: A) LA PRESENTACIÓN DE UNA DEMANDA QUE PODÍA SER FORMULADA POR CUALQUIERA DE LAS PARTES QUE TUVIERAN CELEBRADO UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; B) LA PUBLICACIÓN DE ESA DEMANDA, Y C) EL OTORGAMIENTO DE UN PLAZO DENTRO DEL CUAL PODRÁ RECIBIRSE OBJECIONES; EL ARTÍCULO 4 ESTABLECE QUE LAS ASOCIACIONES INTERESADAS COMO PARTES EN EL CONTRATO, DEBEN SER INVITADAS A EXPRESAR SUS OPINIONES, Y CONCLUYE: "A LA EXPIRACIÓN DEL PLAZO, LA OFICINA DEL TRABAJO DEL REICH DICTA RESOLUCIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS OBJECIONES PRESENTADAS A LA DEMANDA. TAL DECISIÓN ES DEFINITIVA. SI SE ACCEDE A LA DEMANDA DEBE DECIDIRSE AL MISMO TIEMPO A PARTIR DE QUÉ FECHA COMIENZA A SER OBLIGATORIO EN FORMA GENERAL PARA UN RAMO INDUSTRIAL EL CONTRATO COLECTIVO".

TAMBIÉN SE REGULÓ EL PROCEDIMIENTO PARA EL EFECTO DE REFORMAR EL CONTRATO COLECTIVO DECLARADO COMO OBLIGATORIO, ESTABLECIENDO EN EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 6 DE LA LEY MENCIONADA LO SIGUIENTE :

"CUANDO UN CONTRATO COLECTIVO SE DECLARA OBLIGATORIO EN GENERAL, LAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 2 AL 5 SERÁN APLICABLES POR ANALOGÍA A LAS REFORMAS A DICHO CONTRATO"

ESTA LEGISLACIÓN REVOLUCIONA TODO LO QUE SE HABÍA CONTEMPLADO EN EL MUNDO DEL DERECHO Y ES TAL LA IMPORTANCIA DEL SURGIMIENTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO OBLIGATORIOS, QUE MODIFICA EL SISTEMA TRADICIONAL CON LA INNOVACIÓN DE QUE ÉSTOS SERÍAN APLICADOS A TERCERAS PERSONAS QUE NO HUBIESEN VOLUNTARIAMENTE ACEPTADO LAS CONDICIONES AHÍ CONVENIDAS POR EL RESTO DE LA MAYORÍA QUE EN EL AÑO DE 1936 EN LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (REVUE INTERNATIONALE TU TRAVAIL, - VOL. XL No. 2, AGT, - 1939 PÁG. 169) SE AVOCÓ AL ESTUDIO Y DISCUSIÓN DE ESTOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER OBLIGATORIO, REFIRIÉNDOSE A ESTA FIGURA JURÍDICA DE LA SIGUIENTE MANERA :

EL PROBLEMA DE LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A TERCERAS PERSONAS OCUPA ACTUALMENTE LA ATENCIÓN DE LOS LEGISLADORES DE MUCHOS PAÍSES. TAMBIÉN INTERESA EN ALTO GRADO A LOS ASALARIADOS Y A LOS EMPLEADORES. EN EFECTO, LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A TERCERAS PERSONAS TIENE ESENCIALMENTE POR OBJETO EL QUE TODOS LOS ASALARIADOS Y EMPLEADORES DE UNA INDUSTRIA O DE UNA PROFESIÓN DETERMINADA PUEDAN DISFRUTAR DE LAS MISMAS CONDICIONES DE TRABAJO (Y PARTIENDO DE LAS MISMAS CONDICIONES DE EXPLOTACIÓN) QUE HAN ESTABLECIDO LIBREMENTE LOS SINDICATOS PROFESIONALES, PATRONALES Y OBREROS, POR MEDIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. ASÍ LOS ASALARIADOS SINDICATOS TIENEN LA SEGURIDAD DE QUE EL NIVEL DE VIDA FIJADO POR MEDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS NO PODRÁ VERSE PERJUDICADO POR LA COMPETENCIA DE LOS ASALARIADOS NO ORGANIZADOS, MIENTRAS QUE LOS EMPLEADORES TAMBIÉN SE SIENTEN PROTEGIDOS CONTRA LAS PRÁCTICAS DESLEALES DE "DUMPING SOCIAL". ES EVIDENTE LA APROBACIÓN, RELEVANCIA Y RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL QUE SE HACE A ESTOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS, Y A LOS QUE CONSIDERA COMO EQUITATIVOS Y JUSTOS, YA QUE OTORGAN A LOS AFECTOS IGUALDAD DE CONDICIONES, SIEMPRE Y CUANDO "SE PARTA DE LAS MISMAS CONDICIONES DE EXPLOTACIÓN".

TAMBIÉN ENCONTRAMOS IMPORTANTES ANTECEDENTES EN LA LEY INGLESA DE 1934 "SOBRE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE ALGODÓN" EN DONDE SE ESTABLECE :

"SI UNA ORGANIZACIÓN DE PATRONES DE LA INDUSTRIA DEL ALGODÓN Y UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DE DICHA IN

DUSTRIA HACEN AL MINISTRO DEL TRABAJO UNA SOLICITUD - CONJUNTA PARA QUE EXPIDA UN MANDAMIENTO DE EXTENSIÓN - DE CUALQUIER CONVENIO QUE, CON RELACIÓN A TARIFAS DE - SALARIOS HAYAN CELEBRADO LOS ORGANISMOS CITADOS, EL MI - NISTRO DESIGNARÁ UNA JUNTA QUE EXAMINE LA SOLICITUD Y LE INFORME SOBRE ELLA, A MENOS QUE LE CONSTE QUE LAS - ORGANIZACIONES SOLICITANTES NO REPRESENTAN A LOS PATRO - NES QUE CONTROLEN LA MAYORÍA DE LOS TELARES Y LA MAYO - RÍA DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA INDUSTRIA (CA - PÍTULO 30, SECCIÓN 1, PÁRRAFO 1).

LAS ORGANIZACIONES QUE HAGAN LA SOLICITUD DEBERÁN DAR AVISO DE TAL HECHO, SEÑALANDO LOS LUGARES EN DONDE SIN COSTO PUEDAN OBTENERSE COPIAS DEL CONVENIO, FIJANDO - TÉRMINO DENTRO DEL CUAL DEBAN FORMULARSE ANTE EL MINIS - TRO OBJECIONES A LA SOLICITUD DE EXPEDICIÓN DEL MANDA - MIENTO DE QUE SE TRATA.

LA JUNTA NOMBRADA POR EL MINISTRO DEBE INQUIRIR SI LAS ORGANIZACIONES SOLICITANTES CONTROLAN LA MAYORÍA DE TE - LARES O DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA. (CAPÍTULO Y SEC - CIÓN CITADOS, PÁRRAFO 3).

SI A SATISFACCIÓN DE LA JUNTA LAS ORGANIZACIONES DE QUE SE TRATA TIENEN LA REPRESENTACIÓN DE LA MAYORÍA, LA JUN - TA INVESTIGARÁ SI LA EXPEDICIÓN DEL MANDAMIENTO ES PRU - DENTE Y RENDIRÁ AL MINISTRO SU INFORME Y A LA MAYOR BRE - VEDAD POSIBLE, PERO DICHO INFORME NO DEBERÁ RECOMENDAR LA EXPEDICIÓN DEL MANDAMIENTO, A MENOS QUE LA JUNTA POR UNANIMIDAD ACUERDE HACER ESA RECOMENDACIÓN. (CAPÍTULO Y SECCIÓN CITADOS, PÁRRAFO 4).

SI EL INFORME DE LA JUNTA ES EN EL SENTIDO DE QUE SE - EXPIDA EL MANDAMIENTO PONIENDO EN VIGOR LAS TARIFAS DE SALARIOS ESTABLECIDAS POR EL CONVENIO, RESPECTO DE TO - DAS LAS PERSONAS EMPLEADAS EN LA INDUSTRIA DE QUE SE - TRATA, EL MINISTRO, PUEDE EXPEDIR EL MANDAMIENTO. (CA - PÍTULO 30, SECCIÓN 2, PÁRRAFO 1).

ESTA EXTENSIÓN DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS PARA UNA MISMA INDUSTRIA, CONSTITUYE TAMBIÉN LA OBLIGATORIEDAD GENERAL PA - RA ESA RAMA Y EN CONSECUENCIA LA FIGURA DESIGNADA EN DIVERSAS LE - GISLACIONES COMO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO.

EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE FRANCIA EN EL AÑO DE 1936 SE INCORPORÓ LA SECCIÓN DENOMINADA "DE LA ORGANIZACIÓN PROFESIO -

NAL DE LAS RELACIONES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES POR CONVENCIONES COLECTIVAS", EN DONDE ESTABLECIÓ LO SIGUIENTE :

LAS DISPOSICIONES DE UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ELABORADA CONFORME A LOS ARTICULOS 31 VA. A 31 VC. PUEDEN HACERSE OBLIGATORIAS EN LA PROFESION POR ACUERDO DEL MINISTRO DEL TRABAJO (ART. 31 VD).

ANTES DE EXPEDIR EL ACUERDO DE EXTENSION, EL MINISTRO DEBE PUBLICAR EN EL DIARIO OFICIAL UN AVISO RELATIVO A TAL EXTENSION, INDICANDO EL LUGAR EN QUE LA CONVENCION HA SIDO DEPOSITADA E INVITANDO A LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES Y A TODAS LAS PERSONAS INTERESADAS A HACERLE CONOCER, EN EL PLAZO QUE FIJE Y QUE NO SERA INFERIOR A 15 DIAS, SUS OBSERVACIONES Y SU OPINION. EL MINISTRO, ADEMAS, DEBERA PEDIR LA OPINION DE LA SECCION O DE LAS SECCIONES PROFESIONALES COMPETENTES DEL CONSEJO NACIONAL ECONOMICO. (ART. 31 VC.)

LA APLICACION DE ESTAS REFORMAS MOTIVÓ DEBATES RESUELTOS POR LA JURISPRUDENCIA, ESTABLECIENDO QUE ESTE ACTO DE EXTENSION DEL CONTRATO QUE ES "UN ACUERDO MINISTERIAL" SERIA SOBRE LAS SIGUIENTES BASES: EN VIRTUD DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO Y EN TRATÁNDOSE DE UN ACTO ADMINISTRATIVO REGLAMENTARIO, NO ES OBLIGATORIO SINO A PARTIR DEL DIA EN QUE HA SIDO REGULARMENTE PUBLICADO, QUE LA EXTENSION SE HARÁ POR LA DURACION PREVISTA POR LA CONVENCION COLECTIVA QUE ES LA QUE LA HACE OBLIGATORIA Y QUE LOS EFECTOS DEL ACUERDO NO PUEDEN RETROTRAERSE. TAL CRITERIO FUE ADOPTADO EN LA SENTENCIA DEL SUPERARBITRO SEÑOR M. DE FONT REULX EL 9 DE MARZO DE 1938.

ESTE SISTEMA DE EXTENSION DE DISPOSICIONES CONTRACTUALES HABIA SIDO LLEVADO A CABO DESDE PRINCIPIOS DE SIGLO POR NUEVA ZELANDIA, AUSTRALIA, NUEVA GALES DEL SUR Y COMMONWEALTH, MEDIANTE EL SISTEMA DEL COMMON RULE QUE CONSISTIA EN TRANSFORMAR UNA SENTENCIA O UN ACUERDO COLECTIVO EN REGLA COMÚN, ES DECIR QUE SE APLICARIA A TODOS LOS PATRONES O TRABAJADORES AFECTADOS POR LA SENTENCIA O ACUERDO EN UNA REGION DETERMINADA, AUN CUANDO ÉSTOS NO HUBIERAN SIDO PARTE EN EL JUICIO O CONVENIO, Y DE ESTA

MANERA HACIAN EXTENSIVA LA OBLIGATORIEDAD DE LAS DISPOSICIONES COLECTIVAS QUE SE HUBIESEN OBTENIDO. ESTE SISTEMA DESPARECIÓ EN AUSTRALIA CON EL ACUERDO DE LA CORTE SUPREMA EN EL AÑO DE 1910 - EN DONDE SE DECLARÓ QUE "LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE 1904 RELATIVAS A LA COMMON RULE ERAN CONTRARIAS A LA CONSTITUCIÓN, POR LA RAZÓN DE QUE EL ESTABLECIMIENTO DE UNA REGLA COMÚN, QUE CONSTITUYE UN ACTO DE LEGISLACIÓN, SE SALÍA DEL MARCO DE LA COMPETENCIA DE UN TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y QUE EL PARLAMENTO NO PODÍA, COMO - TAMPOCO EN LOS ESTADOS UNIDOS, DELEGAR SUS PODERES LEGISLATIVOS.

DESDE LUEGO EN ALGUNAS DE LAS CITADAS LEGISLACIONES - QUE FORMAN LOS PRIMEROS ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS PARA UNA DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL, CONTEMPLAN LA FORMA DE HACER EXTENSIVO Y OBLIGATORIO LAS DISPOSICIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ASÍ COMO PARA MODIFICAR EL CONTENIDO DE LOS MISMOS, MEDIANTE UNA LECO PROVENIENT DEL ESTADO, TAL COMO SE CONTEMPLA EN LA LEY DE 1935 EN QUEBEC, MEDIANTE LA CUAL SE AUTORIZABA EL GOBIERNO "PARA MODIFICAR UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO" ANTES DE PROCEDER A SU EXTENSION, DEJANDO A LA LIBRE - APRECIACION DE LAS AUTORIDADES EL ALCANCE DE LA CONVENCION. TAMBIEN ENCONTRAMOS ESTA REGLAMENTACION EN LA CITADA LEY ALEMANA DEL 23 DE ENERO DE 1923 EN QUE LAS REFORMAS AL CONTRATO COLECTIVO - OBLIGATORIO SE REFERIAN EXCLUSIVAMENTE A UN AJUSTE DE SALARIO AL COSTO DE LA VIDA, AUNQUE PARA ELLO ERA NECESARIO QUE LA REFORMA, PARA QUE SE DECLARARA OBLIGATORIA, FUESE PRESENTADA POR TODAS LAS PARTES CONTRATANTES.

LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CARACTER - OBLIGATORIO, PRESENTA MODALIDADES ESPECIALES EN FRANCIA, TODA - VEZ QUE EL ARTICULO 31 VC., FACULTA A LAS PARTES QUE FORMAN EL - CONTRATO ORIGINAL, PARA ESTABLECER DISPOSICIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO SEGUN EL CUAL EL CONTRATO PUEDA SER REVISADO O MODIFICADO.

AUN DURANTE LA GUERRA, EL CRITERIO POR LO QUE TOCA A -

REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS EN FRANCIA, - EXCEPTUANDO LOS ESTABLECIMIENTOS QUE TRABAJABAN PARA LA DEFENSA NACIONAL, ES EL QUE SE HA SEÑALADO, Y ASÍ SE CONFIRMA EN LA OBRA DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE YA SE HA CITADO, LO QUE A CONTINUACIÓN SE TRANSCRIBE :

"EN LOS ESTABLECIMIENTOS QUE NO TRABAJAN PARA LA DEFENSA NACIONAL, LA REVISIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS PUEDE HACERSE POR ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES INTERESADAS. A FALTA DE ACUERDO, NO PUEDE SER PROVOCADA POR UNA DE LAS PARTES SINO CUANDO LA ECONOMÍA DE LA CONVENCION COLECTIVA HA SIDO TRASTORNADA POR CIRCUNSTANCIAS IMPREVISIBLES. EN ESTE CASO, LA ORGANIZACION INTERESADA DEBE DIRIGIRSE A UNA COMISION DE REVISION, ORGANISMO CUYOS MIEMBROS SON DESIGNADOS POR ESCRITO Y ESCOGIDOS ENTRE LOS DEL ESTADO. SI HAY LUGAR A PROCEDER A LA REVISION, LA COMISION PUEDE, SEA DETERMINAR EL CONTENIDO DE LAS CLAUSULAS NUEVAS, SEA SEÑALAR UN PLAZO A LAS ORGANIZACIONES INTERESADAS PARA QUE SE PONGAN DE ACUERDO. A FALTA DE ACUERDO EN ESTE PLAZO, LA COMISION RESUELVE.

"EN TODOS LOS CASOS, LAS CONDICIONES DE TRABAJO DETERMINADAS POR ACUERDO COLECTIVO O POR DECISION DE LA COMISION DE REVISION, NO ENTRAN EN VIGOR SI NO HAN RECIBIDO EL ACUERDO DEL MINISTRO DE TRABAJO".

LAS ANTERIORES REFERENCIAS CONSTITUYEN LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS MÁS IMPORTANTES DEL SURGIMIENTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS, HOY DESIGNADOS COMO CONTRATOS LEY, YA QUE ES EN LOS PAÍSES MENCIONADOS, TALES COMO NUEVA ZELANDIA Y LA CONSTITUCIÓN ALEMANA DE WEIMAR DONDE SE DAN ESTAS INSTITUCIONES QUE SERVIRÍAN COMO BASE PARA LO QUE ES HOY EL CONTRATO COLECTIVO QUE SE APLICA EN UNA RAMA INDUSTRIAL, EVITANDO ASÍ COMPETENCIA DESLEAL A BASE DE BAJOS SALARIOS O DISMINUCIÓN DE PRESTACIONES, CELEBRANDO CONTRATOS QUE TIENDEN A UNIFORMAR LAS TARIFAS EN EMPRESAS DEL MISMO RAMO INDUSTRIAL, REGULARIZANDO ASÍ LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL.

2.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MEXICO.

EN NUESTRO PAÍS TENEMOS COMO ANTECEDENTE HISTÓRICO DE LOS LLAMADOS CONTRATOS LEY O CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO "EN LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATÁN, PROMULGADA EL 11 DE DICIEMBRE DE 1915, QUE CONSTITUYE ADEMÁS UNO DE LOS MÁS INTERESANTES ENSAYOS DE LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA Y QUE TENÍA COMO PRINCIPAL OBJETIVO EL EVITAR LA EXPLOTACIÓN DE LAS CLASES LABORANTES Y CONTRIBUIR A LA IMPORTANTE TRANSFORMACIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO, QUEDANDO ESTRECHAMENTE VINCULADA CON LA LEY - AGRARIA, LA DE HACIENDA, LA DE CATASTRO Y LA DEL MUNICIPIO LIBRE, ORDENAMIENTOS LEGALES QUE PERSEGUÍAN LA TRANSFORMACIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO Y QUE INCLUSIVE SE LES LLAMÓ EN YUCATÁN "LAS 5 HERMANAS". EN EFECTO, LA LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATÁN, - OBRA DEL GENERAL ALVARADO, TENÍA DOS FINALIDADES, UNA INMEDIATA: EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DEL OBRERO Y OTRA MEDIATA: LA MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN INDIVIDUALISTA Y LIBERAL, CON TEMPLANDO INSTITUCIONES TALES COMO "LA ORGANIZACIÓN DE LAS CLASES, POR MEDIO DE LA CUAL SE CONOCÍA LA EXISTENCIA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES PROCURANDO LA ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES; ASOCIACIONES QUE PARA INTEGRARSE NECESITABAN DE LA CONCURRENCIA DE 10 OBREROS DE LA MISMA INDUSTRIA Y DEL MISMO DISTRITO INDUSTRIAL QUE ERAN NECESARIAMENTE REGIONALES Y QUE PODRÍAN CONOCERSE COMO LOS HOY LLAMADOS "SINDICATO INDUSTRIAL", PERMITIENDO QUE ESTAS ASOCIACIONES PROFESIONALES SE UNIERAN EN FEDERACIONES INDUSTRIALES, PREVIO REGISTRO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN QUE YA HABÍAN HECHO SU APARICIÓN EN EL CITADO ESTADO, MEDIANTE LA LEY PROMULGADA EL 14 DE MAYO DE 1915, QUE CREÓ EL CONSEJO DE CONCILIACIÓN Y EL TRIBUNAL DE ÁRBITRAJE. ES DE IMPORTANTE RELEVANCIA ESTE HECHO, YA QUE LA SINDICALIZACIÓN ERA EL ÚNICO MEDIO PARA SOLICITAR LA "FIRMA DE CONVENIOS INDUSTRIALES" Y ACUDIR EN DEMANDA - DE UN FALLO A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y POR ENDE LA SINDICALIZACIÓN DEBEMOS CONSIDERARLA COMO OBLIGATORIA, YA QUE ERA LA ÚNICA FORMA RECONOCIDA PARA CONVENIR Y EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE -

LAS OBLIGACIONES DE LAS INDUSTRIAS PARA CON SUS TRABAJADORES. - EN EL ARTÍCULO NOVENO DE LA CITADA LEGISLACIÓN DEL T ABAJO EN EL ESTADO DE YUCATÁN, REAFIRMA LA IMPORTANCIA DE LAS ASOCIACIONES O FEDERACIONES INDUSTRIALES Y "EL CONVENIO INDUSTRIAL" QUE SE DEFINE COMO EL CONTRATO DE TRABAJO QUE LIGABA UNA UNIÓN O FEDERACIÓN INDUSTRIAL CON SUS PATRONES. ESTOS CONVENIOS INDUSTRIALES SE DEBÍAN CELEBRAR POR TIEMPO FIJO Y POR OBRA DETERMINADA, ESTIPULANDO QUE LOS PLAZOS DE DURACIÓN, EN NINGÚN CASO SERÍAN MAYORES DE DOS AÑOS, YA QUE ELLO IMPEDIRÍA EL PROGRESO DE LOS TRABAJADORES E IRÍA EN CONTRA DE LAS FUNCIONES DEL PROPIO CONVENIO INDUSTRIAL, QUE ENTRE OTRAS ERA LA DE BUSCAR EL MEJORAMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA, GARANTIZANDO ASÍ LA PAZ ENTRE LAS CLASES.

TAMBIÉN EN ESTA LEGISLACIÓN AUNQUE EN FORMA LIMITADA, SE RECONOCE EL DERECHO A HUELGA Y PARO, EN EL ARTÍCULO 120 DE LA MISMA, YA QUE EN EL ARTÍCULO 19 SE ESTABLECÍA: "QUE LA SUPREMA FUERZA DE LA HUELGA SÓLO DEBE USARSE EN ÚLTIMO EXTREMO"; REALMENTE LA HUELGA ERA ÚNICAMENTE PERMITIDA EN EL CASO DE QUE LOS OBREROS AL SERVICIO DEL PATRÓN NO FORMARAN PARTE DE UNA UNIÓN SINDICAL Y QUE EN CONSECUENCIA NO PODÍAN ACUDIR ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN NI ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, QUE ESTABLECÍA EL ARBITRAJE FORZOSO; SIN EMBARGO, ESTE MOVIMIENTO DE HUELGA ESTABA RESTRINGIDO POR LA PROPIA LEY QUE ESTABLECÍA EN SU ARTÍCULO 5: "EN CUANTO LOS OBREROS LIBRES DECLAREN UNA HUELGA, PODRÍAN SER SUBSTITUIDOS CON TRABAJADORES MIEMBROS DE UNA UNIÓN SINDICAL". ESTAS SITUACIONES RESTRINGÍAN DESDE LUEGO EL QUE TU VIERAN LUGAR HUELGAS O PAROS.

AÚN Y CUANDO EN REALIDAD ES EN EL ESTADO DE VERACRUZ - EN DONDE SE MARCA LA INICIACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE TRABAJO EN MÉXICO, ES EN YUCATÁN EN DONDE SE TIENE EL ANTECEDENTE HISTÓRICO Y LEGISLATIVO EN FORMA MÁS DESARROLLADA.

POSTERIORMENTE EN EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917 EN LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL SE CONSIGNARON LOS DERECHOS COLECTIVOS FUNDAMENTALES, RECONOCIENDO EXPRESAMENTE: EL DERECHO, TANTO DE LOS TRABAJADORES COMO DE PATRONES DE COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC., SEGÚN LO ESTABLECE LA FRACCIÓN XVI DEL APARTADO A DEL CITADO PRECEPTO CONSTITUCIONAL, LO QUE CONSIGNA DESDE LUEGO EL DERECHO PARA CONVENIR CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVAS, MEDIANTE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS; YA QUE AL RECONOCER EL DERECHO DE HUELGA EN LA FRACCIÓN XVI DEL CITADO APARTADO A Y QUE ÉSTAS SERÁN LICITAS CUANDO TENGAN POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL Y TOMANDO EN CONSIDERACIÓN QUE EL INSTRUMENTO PARA ESTABLECER ESTE EQUILIBRIO ES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY ANTES CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO, ES CLARO EL DERECHO DE LAS PARTES PARA CELEBRAR LOS MISMOS, TOMANDO EN CUENTA LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE OTRAS LEGISLACIONES, APARECEN ESTAS INSTITUCIONES EN NUESTRO PAÍS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931, EN DONDE SE REGULABA EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO EN LOS ARTÍCULOS 58 AL 67 DE DICHA LEY, QUE A SU VEZ TIENE COMO IMPORTANTE ANTECEDENTE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y TARIFAS MÍNIMAS DE SALARIO DE LA REPÚBLICA PARA LAS FÁBRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS QUE CELEBRARON LOS INDUSTRIALES Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE LA REPÚBLICA MEXICANA DEL RAMO DEL ALGODÓN, MEDIANTE UN CONTRATO CON VIGENCIA DE DOS AÑOS, COMPRENDIDO ENTRE 1925 Y 1927 Y QUE POR ACUERDO PRESIDENCIAL DE FECHA 27 DE MARZO DE 1929, SE DECLARÓ OFICIALMENTE QUE TENDRÍA CARÁCTER OBLIGATORIO Y POR OTRA PARTE LA RESOLUCIÓN PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DEL 4 DE OCTUBRE DE 1929 SE DECLARÓ QUE LA PRACTICADA CONVENCIÓN COLECTIVA ERA OBLIGATORIA PARA PATRONES Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN TODA LA REPÚBLICA, ASÍ COMO EL PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO, ELABORADO BAJO EL RÉGIMEN DEL LIC. PORTES GIL DEL AÑO -

DE 1929, EN DONDE SE CONTEMPLARON DIVERSAS INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, A LAS QUE MÁS ADELANTE HARÉ REFERENCIA.

ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE EN TODAS LAS LEGISLACIONES QUE FORMAN LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS CONTRATOS LEY, SE ESTABLECE COMO ELEMENTO INDISPENSABLE LA APROBACIÓN DEL ESTADO PARA QUE ÉSTOS PUEDAN ENTRAR EN VIGOR CON CARÁCTER OBLIGATORIO, ES DECIR EL ACTO DE AUTORIDAD, CONSISTENTE EN EL MANDAMIENTO DE OBLIGATORIEDAD, INDEPENDIEMENTE DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

2.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

NO OBSTANTE QUE HEMOS CONSIDERADO QUE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO SURGIÓ CON LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DEL AÑO DE 1917, YA ALGUNOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA HABÍAN LEGISLADO Y PREVISTO LA EXISTENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

A).- EN EL SIGLO PASADO ENCONTRAMOS ALGUNOS PRECEDENTES AISLADOS DEL SURGIMIENTO DE CONVENIOS, MEDIANTE LOS CUALES SE PACTARON CONDICIONES DE TRABAJO, PERO ELLO EN CASOS MUY PARTICULARES, TALES COMO EL CONVENIO CELEBRADO CON LOS MINEROS DE PACHUCA EN EL AÑO DE 1875, EN DONDE SE ESTABLECIERON LAS DIVERSAS CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, BAJO LAS CUALES PRESTARÍAN SUS SERVICIOS.

B).- TAMBIÉN ENCONTRAMOS EL IMPORTANTE ANTECEDENTE QUE ESTABLECE LA FORMACIÓN, REVISIÓN Y EL CAMPO DE APLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE HILADOS Y TEJIDOS, Y DESIGNADO COMO REGLAMENTO DE TRABAJO QUE TUVO ESPECIAL RELEVANCIA EN ENERO DE 1907 CON EL LAUDO PRONUNCIADO POR EL GENERAL POR FIRIO DÍAZ. TAMBIÉN EN ESTA RAMA ENCONTRAMOS LAS TARIFAS MÍNIMAS UNIFORMES PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL AÑO DE 1912, QUE SERÍA EL ANTECEDENTE DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA SEDA Y ARTISELA, Y LA CONVENCION TEXTIL DE LA INDUSTRIA DEL ALGODÓN QUE ELABORARON UN CONTRATO EN EL AÑO DE 1925 CON INTERVENCIÓN DEL PODER PÚBLICO POR CONDUCTO DE LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO QUE CONVOCÓ A LAS PARTES, PRESIDÓ LA CONVENCION Y CONCILIO LOS INTERESES DE LOS SECTORES OBRERO Y EMPRESARIAL, FORMANDO ASÍ UNO DE LOS MÁS IMPORTANTES ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO Y QUE INCLUSIVE FUÉ ESTE CONVENIO EL PRIMERO QUE EL EJECUTIVO FEDERAL, CON

LAS FACULTADES DEL ARTÍCULO 58 ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO DE 1931, LO ELEVÓ A LA CATEGORÍA DE CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO.

C).- POR OTRA PARTE COMO HEMOS MANIFESTADO, EN NUESTRO DERECHO CIVIL, AUNQUE EN FORMA MUY PRECARIA SE ESTABLECÍAN ALGUNAS NORMAS PARA LA PRESTACIÓN DE CIERTO SERVICIO, ASÍ COMO UN PRINCIPIO PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD DE UN PATRÓN SOBRE ALGÚN RIESGO PROFESIONAL "EL DE LA CULPA".

D).- EN LA LEGISLACIÓN DE YUCATÁN HACEN LOS CONVENIOS INDUSTRIALES, DESIGNADOS COMO EL CONTRATO DE TRABAJO QUE LIGABA A UNA UNIÓN O FEDERACIÓN INDUSTRIAL CON SUS PATRONES (LEY -- DEL TRABAJO, DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1915).

EN EL ESTADO DE VERACRUZ, EN LA LEY DEL TRABAJO PROMULGADA EL DÍA 19 DE OCTUBRE DE 1914, SE ESTABLECIERON DIVERSAS CONDICIONES DE TRABAJO, LAS QUE ESTABAN OBLIGADOS A OBSERVAR -- LOS PATRONES E INCLUSIVE SE ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBÍAN PERCIBIR LOS TRABAJADORES; EN EL MISMO ESTADO EL 6 DE OCTUBRE DE 1915 SE PROMULGÓ LA LEY SOBRE ASOCIACIONES PROFESIONALES EN LAS QUE DEFINÍAN A LOS SINDICATOS, A LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE PERSONAS DE UNA MISMA PROFESIÓN Y QUE ÉSTOS SERÍAN LOS INTERMEDIARIOS ENTRE LOS OBREROS Y LOS CAPITALISTAS Y CONTEMPLABA EL QUE DICHS SECTORES PUDIERAN CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

EN EL AÑO DE 1913, POR DECRETO EXPEDIDO POR VENUSTIANO CARRANZA SE ANEXÓ A LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO; EL 12 DE DICIEMBRE DE 1914, TAMBIÉN MEDIANTE DECRETO, SE ORDENÓ LA EXPEDICIÓN DE LEYES PARA MEJORAR LA CONDICIÓN DE LAS CLASES PROLETARIAS, FORMULÁNDOSE EL 12 DE ABRIL DE 1915 UN PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO, EN DONDE SE ESTABLECÍAN DIVERSAS CONDICIONES DE TRABAJO, TALES COMO JORNADA

Y SALARIO, PROTECCIONES A ÉSTE, Y EN SU ÚLTIMO CAPÍTULO REGLAMEN-
TÓ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, RECONOCIENDO LA EXISTENCIA
DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, QUE DEBERÍA ESTAR INTEGRADA POR LO
MENOS POR 5 MIEMBROS; NO OBSTANTE ESTE RECONOCIMIENTO DE LAS CI-
TADAS INSTITUCIONES, ERA EL PATRÓN QUIEN DECIDÍA SE ACEPTARA O -
NO, LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

TAMBIÉN ENCONTRAMOS ALGUNOS ANTECEDENTES EN LOS ESTA-
DOS DE JALISCO Y COAHUILA, AUNQUE EN ESTE ÚLTIMO ESTADO EN EL MO-
VIMIENTO LEGISLATIVO DEL AÑO DE 1916 SE REPRODUJO INTEGRAMENTE -
LA LEY DEL LICENCIADO RAFAEL ZUBARÁN, QUIEN FUÉ SECRETARIO DE GO-
BERNACIÓN DURANTE EL RÉGIMEN DE VENUSTIANO CARRANZA Y QUE REALI-
ZÓ EL PROYECTO DE LA LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO, POR LO QUE -
NO ES MOTIVO DE COMENTARIO ESPECÍFICO.

ES CLARO QUE ANTERIOR A LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALIS-
TA DE 1917, EXISTÍAN YA BROTES IMPORTANTES DE LAS INSTITUCIONES
MEDULARES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO, COMO LO -
SON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO OBLI-
GATORIO O CONTRATO LEY, QUE ESTUVIERON INFLUIDAS POR LAS LEGIS-
LACIONES INTERNACIONALES.

2.3.1. CONSTITUCION DE 1917

ES INDISCUTIBLE QUE EN EL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN NACE EN MÉXICO EL DERECHO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REGULAR LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, EN EL APARTADO "A" QUE SE REFIERE A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO, ASÍ COMO PARA REGULAR EN SU APARTADO "B" LAS RELACIONES ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES, PRECEPTOS QUE HA INSPIRADO A OTRAS - MUCHAS LEGISLACIONES LABORALES EN EL RESTO DEL MUNDO.

A).- AÚN Y CUANDO EN DICHO PRECEPTO CONSTITUCIONAL, ANTERIORMENTE CITADO, NO SE HACE REFERENCIA EN SU APARTADO "A" AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NI REGULA SU EXISTENCIA, DE LO ESTABLECIDO EN LAS FRACCIONES XV, XVII Y XVIII, SE INFIERE EL DERECHO QUE SE OTORGA TANTO AL OBRERO COMO A LOS PATRONES (O EMPRESARIOS TEXTO CONSTITUCIONAL) EL DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, RECONOCIENDO TAMBIÉN COMO UN DERECHO DE LOS MISMOS LA HUELGA Y EL PARO. CONSIDERANDO QUE LA HUELGA DEBE TENDER A CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL, DEBE CONSIDERARSE INCLUIDO A DICHO PRECEPTO. - LOS CONTRATOS DE TRABAJO, DADA LA IMPORTANCIA DEL MISMO EN LA VIDA, EVOLUCIÓN Y PROTECCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN LO GENERAL Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LO ESPECÍFICO, COMO UN MEDIO PARA ALCANZAR LOS FINES DE ÉSTOS Y DEJABAN LA FACULTAD A - LOS ESTADOS PARA LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO.

B).- TAL ES EL HECHO QUE LAS DISTINTAS LEYES QUE SURGIERON A RAÍZ DE LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, - CONTEMPLABA LA FIGURA DESIGNADA COMO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TAL COMO EL ESTADO DE VERACRUZ EN SU LEY DE TRABAJO DE 1918, INSTITUCIÓN QUE INCLUSIVE YA SE ENCONTRABA CONTEMPLADA EN LEGISLACIONES ANTERIORES, COMO SE HA MANIFESTADO EN LOS CAPÍTULOS QUE ANTECEDEN Y QUE ADEMÁS EN LA PRÁCTICA SURGIERON TANTO -

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, COMO LOS PRIMEROS CONTRATOS COLECTIVOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO, ÉSTOS ÚLTIMOS ESPECIALMENTE EN MATERIA TEXTIL EN QUE SE ESTABLECIERON CONDICIONES PARA ESTE RAMO INDUSTRIAL EN TODA LA REPÚBLICA SURGIDA DE LA CONVENCIÓN TEXTIL DE LOS AÑOS DE 1925 A 1927.

COMO TAMBIÉN SE TRATÓ EN SU OPORTUNIDAD EL PRIMER PROYECTO LEGISLATIVO QUE HABLA DE LOS CONVENIOS LEY Y QUE SIRVIÓ COMO PRINCIPAL ANTECEDENTE DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 - FUÉ EL PROYECTO DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO DE 1929, CONOCIDO CON EL NOMBRE DE PROYECTO PORTES GIL EN QUE SE CONTEMPLÓ EN EL ARTÍCULO 70 EL CONTRATO COLECTIVO COMO: "EL CONVENIO QUE SE CELEBRA ENTRE UNO O VARIOS PATRONES O UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, ESTABLECIENDO BASES CONFORME A LAS CUALES DEBEN PACTARSE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO".

EL CONTRATO LEY LO DEFINE Y REGULA COMO SIGUE :

"CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO HAYA SIDO CELEBRADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA DE LA INDUSTRIA Y EN DETERMINADA REGIÓN, SERÁ OBLIGATORIO PARA TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA RAMA DE LA INDUSTRIA EN LA REGIÓN INDICADA, SI ASÍ SE ESTABLECE POR DE CRETO QUE AL EFECTO EXPIDA EL EJECUTIVO FEDERAL. CUANDO EL CONTRATO AFECTE SOLAMENTE A TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑEN EN UNA ENTIDAD FEDERATIVA, EL EJECUTIVO FEDERAL RESOLVERÁ DE ACUERDO CON EL EJECUTIVO LOCAL CORRESPONDIENTE".

ESTE TEXTO FUÉ ADOPTADO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

TAMBIÉN CONTEMPLÓ Y REGULÓ LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, CARACTERIZÁNDOLA POR REPRESENTAR ÉSTA EL INTERÉS PROFESIONAL O DE CLASE Y ALGO MUY IMPORTANTE, EL HECHO DE QUE HUBIESE SIDO DECLARADO POR PRIMERA VEZ OBLIGATORIO EL ARBITRAJE EN MATERIA DE HUELGA.

2.3.2. LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS EN MATERIA DE TRABAJO.

A).- SI BIEN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, CONSIGÓ LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DE QUE DEBÍAN GOZAR LOS TRABAJADORES, DICHO PRECEPTO FACULTABA EN SU PRIMER PÁRRAFO AL CONGRESO DE LA UNIÓN Y A LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS A LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO EN BASE AL TEXTO DEL CITADO PRECEPTO CONSTITUCIONAL, QUE ESTABLECÍA EN SU PRIMER PÁRRAFO LO SIGUIENTE:

"ARTÍCULO 123.- EL CONGRESO DE LA UNIÓN Y LAS LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DEBERÁN EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, FUNDADAS EN LAS NECESIDADES DE CADA REGIÓN, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, LAS CUALES REGIRÁN EL TRABAJO DE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS Y ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL TODO CONTRATO DE TRABAJO".

ESTA REDACCIÓN ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123, CUYO PRECEPTO INICIAL FUE PRESENTADO A LA COMISIÓN LEGISLATIVA EN QUERÉTARO EL 13 DE ENERO DE 1917, TRAJÓ COMO CONSECUENCIA QUE EN MUCHOS DE LOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA SE CREARAN LEYES DE TRABAJO A LAS QUE YA NOS HEMOS REFERIDO EN CAPÍTULOS ANTERIORES Y ENTRE LAS CUALES ENCONTRAMOS COMO RELEVANTES, LAS DE VERACRUZ, JALISCO Y YUCATÁN; SIN EMBARGO, OTROS MUCHOS ESTADOS NO TENÍAN UNA LEGISLACIÓN ADECUADA O SIMPLEMENTE NO LA TENÍAN, TAL HECHO TUVO LUGAR INCLUSIVE EN EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES, EN QUE A PARTIR DE 1917 SE CREARON UN SÍNNÚMERO DE PROYECTOS, PARTIENDO DE LA BASE DE QUE ERA MEJOR IR REGULANDO POR LEYES Y DECRETOS LAS DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS A LAS QUE SE REFERÍA EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CREANDO ASÍ PROYECTOS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, SUMAMENTE PRECARIOS, EN QUE INCLUSIVE EXCLUÍAN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

B).- EN TALES CONDICIONES Y ANTE LA DISCREPANCIA DE LAS DIVERSAS LEGISLACIONES EN MATERIA DE TRABAJO Y LOS CONSECUEN

TES CONFLICTOS QUE ÉSTOS TRAJERON COMO CONSECUENCIA, YA QUE NO EXISTÍA TAMPOCO UNIFORMIDAD EN LAS AUTORIDADES QUE DEBÍAN APLICAR O RESOLVER LOS DIVERSOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES; POR DECRETO DE FECHA 27 DE NOVIEMBRE DE 1917 SE PROMULGÓ UNA LEY PARA INTEGRAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. NO OBSTANTE ELLO, LOS GRANDES PROBLEMAS QUE SURGIERON EN TODA LA REPÚBLICA CON MOTIVO DE LOS CONFLICTOS MINEROS Y LA CREACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE CARÁCTER OBLIGATORIO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL, PROBLEMAS QUE POR SU NATURALEZA LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, GIRÓ UNA CIRCULAR PARA QUE EN CASO DE QUE TUVIEREN CONOCIMIENTO DE UN CONFLICTO QUE SURGIERA EN ALGUNOS DE ESTOS RAMOS INDUSTRIALES, CON EL OBJETO DE EVITAR DISCREPANCIA EN LOS CRITERIOS O RESOLUCIONES EMANADOS DE LOS DISTINTOS ESTADOS, SOBRE UN MISMO PROBLEMA, REMITIAN EL ASUNTO AL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO, SIENDO MENESTER QUE POSTERIORMENTE SE CREARAN LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DECLARANDO DE JURISDICCIÓN FEDERAL LOS PROBLEMAS QUE SURGIERAN EN LAS CITADAS INDUSTRIAS.

ESTE DECRETO, MEDIANTE EL CUAL SE CREARON LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NO FUÉ SUFICIENTE PARA RESOLVER LOS MÚLTIPLES PROBLEMAS QUE OCASIONABA EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE CADA ESTADO PARA LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO; DERECHO QUE SE CREÓ, PENSANDO EN QUE LAS NECESIDADES DE CADA ENTIDAD FEDERATIVA ERAN DISTINTAS Y EN CONSECUENCIA EXIGÍAN DIFERENTE REGLAMENTACIÓN, FUÉ NECESARIO LLEVAR A CABO UNA REFORMA CONSTITUCIONAL PARA CAMBIAR ESTE SISTEMA, A LA QUE ME ABOCARÉ A CONTINUACIÓN.

2.3.3. REFORMA CONSTITUCIONAL.- FACULTAD REGLAMENTARIA EXCLUSIVA PARA LA FEDERACION.

EL AVANCE DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS NUMEROSOS CONFLICTOS QUE SURGIERON EN LA REPÚBLICA MEXICANA, EXIGIAN EL ESTABLECIMIENTO DE UNA LEGISLACIÓN APLICABLE EN TODA LA REPÚBLICA MEXICANA EN MATERIA DE TRABAJO, POR CUYO MOTIVO EL 6 DE SEPTIEMBRE DE 1929 SE PUBLICÓ LA REFORMA CONSTITUCIONAL, AL ARTÍCULO 73 FRACCIÓN X, QUEDANDO COMO FACULTAD EXCLUSIVA DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA LEGISLAR EN TODA LA REPÚBLICA SOBRE HIDROCARBUROS, MINERÍA, INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA, COMERCIO, JUEGOS CON APUESTAS Y SORTEOS, SERVICIOS DE BANCA Y CRÉDITO, ENERGÍA ELÉCTRICA Y NUCLEAR, PARA ESTABLECER EL BANCO DE EMISIÓN ÚNICO EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 28 Y PARA EXIGIR LA LEY DE TRABAJO REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123.

A).- TAMBIÉN SE REFORMÓ EL PROPIO ARTÍCULO 123 ESENCIALMENTE EN SU PRIMER PÁRRAFO, ESTABLECIENDO QUE LAS LEYES DEL TRABAJO DEBEN SER ÚNICAMENTE EXPEDIDAS POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN DE ACUERDO A LAS BASES DEL PROPIO ARTÍCULO, LEYES QUE REGIRÁN EN CUANTO AL APARTADO A, ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL TODO CONTRATO DE TRABAJO Y EN CUANTO AL APARTADO B ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES.

CON ESTA REFORMA QUEDA A CARGO DEL CONGRESO DE LA UNIÓN LA EXPEDICIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICABLE EN TODA LA REPÚBLICA; DIVIDIÉNDOSE PARA SU APLICACIÓN A LAS AUTORIDADES FEDERALES Y A LAS LOCALES, CORRESPONDIENDO A LAS PRIMERAS LOS PROBLEMAS DE LAS INDUSTRIAS MÁS IMPORTANTES, SEÑALADAS EN EL PROPIO ARTÍCULO 73 FRACCIÓN X Y QUE AHORA SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN EL NUEVO TEXTO CONSTITUCIONAL DEL ARTÍCULO 123 EN SU FRACCIÓN XXXI, CON EL OBJETO DE EVITAR QUE QUEDARA LIMITADA LA COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES A PESAR DE LA IMPORTANCIA DE LAS DIVERSAS INDUSTRIAS CUYO CONOCIMIENTO TIENE TAMBIÉN AHORA A SU CARGO.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

PARA ENTRAR AL ESTUDIO DE LOS SIGUIENTES CAPÍTULOS, EN LOS QUE SE HABLARÁ DE LAS LEGISLACIONES EN MATERIA DE TRABAJO - MÁS IMPORTANTES EN MÉXICO Y EL ENFOQUE QUE SE HA DADO EN LAS MISMAS A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y A LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS O CONTRATOS LEY, ES NECESARIO HACER UN BREVE RESUMEN SOBRE LOS ANTECEDENTES, LOS CUALES HAN SIDO OBJETO DE MENCIÓN Y ESTUDIO EN CAPÍTULOS ANTERIORES PARA PODER ANALIZARSE DE UNA MANERA MÁS OBJETIVA EL SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

YA MENCIONAMOS QUE EN LAS LEYES DE INDIAS ENCONTRAMOS ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE DISPOSICIONES DE CARÁCTER LABORAL Y ESTABLECIMIENTO DE ALGUNAS CONDICIONES DE TRABAJO.

EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1870 SE REGLAMENTÓ EL CONTRATO DE OBRA, CONSIDERANDO DENTRO DE ÉSTE ALGUNOS TIPOS DE SERVICIOS A LOS QUE YA TAMBIÉN ME HE REFERIDO. TAMBIÉN ES IMPORTANTE MENCIONAR LA FORMACIÓN DE ORGANIZACIONES OBRERAS A PRINCIPIOS DE ESTE SIGLO, TALES COMO LA SOCIEDAD MUTUALISTA DEL AHORRO, EL CÍRCULO DE OBREROS LIBRES DE ORIZABA, ENTRE OTRAS.

COMO ANTECEDENTES LEGISLATIVOS ENCONTRAMOS QUE, EL 30 DE ABRIL DE 1904 ENTRÓ EN VIGOR LA PRIMERA LEGISLACIÓN SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, QUE FUÉ ELABORADA POR JOSÉ VICENTE VILLADA; POSTERIORMENTE ENCONTRAMOS LA LEY DE BERNARDO REYES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL AÑO DE 1906, LA LEY DE TRABAJO DE CÁNDIDO AGUILAR DEL 19 DE OCTUBRE DE 1914; LA LEY DE AGUSTÍN MILLÁN DEL AÑO DE 1915 (ÉSTAS DOS ÚLTIMAS VIGENTES EN EL ESTADO DE VERACRUZ); EL PROYECTO DE LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO DE ZUBARÁN DEL AÑO DE 1915; LA LEGISLACIÓN PARA LA CREACIÓN DEL CONSEJO DE CONCILIACIÓN Y EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE; LA LEY DEL TRABAJO DE YUCATÁN, ETC., LEYES QUE FORMAN PARTE DE LA EVOLUCIÓN DEL DERE-

CHO DEL TRABAJO EN MÉXICO Y EL PROGRESO LEGISLATIVO DE LAS LEYES DE ESTE ORDEN EN LA REPÚBLICA MEXICANA Y QUE DE ACUERDO A SU RELEVANCIA HAN SIDO MOTIVO DE ALGÚN COMENTARIO O REFERENCIA EN LOS CAPÍTULOS ANTERIORES.

CIERTO ES QUE CON MOTIVO DE LA REVOLUCIÓN INICIADA EN MÉXICO EN EL AÑO DE 1910, AÚN CUANDO LA LUCHA PERSEGUÍA LIBERTAD Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN ORDEN CONSTITUCIONAL ACORDE CON LAS NECESIDADES DEL PUEBLO MEXICANO, NO FUE POSIBLE LA CREACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE LEYES QUE REALMENTE DIGNIFICARAN EL DERECHO DEL TRABAJO Y NO FUÉ SINO HASTA EL CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO DE 1917 QUE SE DIÓ NACIMIENTO AL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO, DESDE LUEGO OBSERVANDO LOS DIVERSOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS, QUE SON CONSTITUIDOS POR LAS DIFERENTES LEGISLACIONES A QUE NOS HEMOS REFERIDO, ESTABLECIÓ EN EL ARTÍCULO 123 LAS GARANTÍAS SOCIALES QUE PERSEGUÍAN COMO PRINCIPAL OBJETIVO LA PROTECCIÓN JURÍDICA Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, MOTIVANDO EL SURGIMIENTO DE DIVERSAS LEGISLACIONES EN LOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA HASTA LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 31 DE AGOSTO DE 1929, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL DÍA 6 DE SEPTIEMBRE DEL MISMO AÑO A LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 73 Y EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, QUE TRAJÓ CONSIGO LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y ES ASÍ COMO PRECEDIDO DEL PROYECTO DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO DE PORTES GIL DEL AÑO DE 1929 APARECE EN NUESTRO CONTEXTO JURÍDICO LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 18 DE AGOSTO DEL AÑO DE 1931, LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, DERIVADA DE LA CONVENCIÓN OBRERO PATRONAL CELEBRADA EN LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, QUE SIRVIÓ COMO BASE PARA REFORMAR EL PROYECTO PORTES GIL, FORMANDO UNO NUEVO, APROBADO POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, ING. ORTÍZ RUBIO Y POSTERIORMENTE POR EL CONGRESO EN EL MES DE AGOSTO DE 1931. ESTA LEGISLACIÓN SIN DUDA FUÉ SUPERADA POR EL CONTRATO COLECTIVO QUE HA INFLUIDO EN FORMA DEFINITIVA EN ALGUNAS REFORMAS AL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL; TAL ES EL HECHO

QUE EN EL AÑO DE 1933 SE MODIFICARON LAS DISPOSICIONES QUE SE REFERÍAN A LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES REGULADAS EN AQUELLA ÉPOCA TAL COMO LA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS. LA MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 80 EN EL AÑO DE 1936, TRAJÓ CONSIGO LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DE HACER EL PAGO DEL SÉPTIMO DÍA QUE CORRESPONDE AL DESCANSO SEMANAL DE LOS TRABAJADORES; EN 1941 SE REALIZÓ UNA REFORMA AL CAPÍTULO DE HUELGAS, ETC. NO OBTANTE, LAS CITADAS REFORMAS, LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA CITADA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PERMANECIERON INCOLUMES, PRÁCTICAMENTE - HASTA LA ACTUALIDAD, YA QUE SI BIEN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - HA SUFRIDO IMPORTANTES MODIFICACIONES EN DIVERSAS MATERIAS COMO LA DE CONTRATACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PROCEDIMIENTO, ETC., EN CUÁNTO A LAS CONDICIONES INDIVIDUALES Y ESENCIA, HA CONSERVADO LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE CONSTITUYEN EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO, DERIVADOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y QUE COMO SE MENCIONA EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DICHA LEY TRATA SIMPLEMENTE DE REGLAMENTAR EL PRECEPTO CONSTITUCIONAL INVOCADO, ANTE LA NECESIDAD DE QUE TANTO TRABAJADORES COMO EMPRESARIOS CONOZCAN DE MANERA INEQUÍVOCA LAS NORMAS QUE HAN DE REGIR - LAS RELACIONES CON SUS OBREROS, CONSIGUIENDO LA SEGURIDAD Y LA - CERTEZA DE UNA SITUACIÓN PARA CADA CUÁL, Y RELEVANDO ESPECIAL VA - LOR A LOS DERECHOS HUMANOS Y PATRIMONIALES DEL TRABAJADOR, TOMAN - DO EN CUENTA LAS CONDICIONES PROPIAS Y PARTICULARES DE NUESTRO - AMBIENTE, ASÍ COMO LAS COSTUMBRES DEL MEDIO OBRERO Y PRECEDENTES ESTABLECIDOS POR LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

3.1. SINDICATOS EN MEXICO.

COMO YA ME HE REFERIDO EN CAPÍTULOS ANTERIORES DE LOS ANTECEDENTES DE LAS ASOCIACIONES, SINDICATOS Y LA LEGITIMACIÓN - QUE ESTOS ENCUENTRAN EN EL DERECHO, AL RESPECTO SÓLO CABE EXPRESAR QUE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931, SE ESTABLECE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES PARA CONSTITUIR SINDICATOS SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN PREVIA Y A SU VEZ EL DERECHO QUE TIENEN ÉSTOS PARA REDACTAR SUS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS, EN ELEGIR LIBREMENTE A SUS REPRESENTANTES, ORGANIZAR A SU ADMINISTRACIÓN Y ACTIVIDADES Y FORMULAR SU PROGRAMA DE ACCIÓN ESTABLECIENDO LOS ANTECEDENTES Y FORMAS QUE PUEDEN TOMAR LOS SINDICATOS, ASÍ COMO LA DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, RESPETANDO ASÍ EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL.

3.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A).- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931 EN EL CAPÍTULO II DEL TÍTULO SEGUNDO DENOMINADO "DEL CONTRATO DE TRABAJO", SE DEFINE EL "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO" COMO:

ARTÍCULO 42.- "... TODO AQUEL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES O UNO O VARIOS SINDICATOS PATRONALES, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO".

DE LA ANTERIOR DEFINICIÓN, SE DESPRENDE QUE ÚNICAMENTE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES PUEDEN SER SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO Y AÚN CON ESTÁ RESTRICCIÓN EL CONTRATO COLECTIVO HA ADQUIRIDO UNA FUERZA EXPANSIVA NOTABLE, PUDIÉNDOSE CONSIDERAR COMO EL ESTATUTO QUE REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN TODOS LOS PAÍSES, SIENDO ESTA UNA CONQUISTA DE LOS TRABAJADORES, MEDIANTE LA CUAL EN SU ESENCIA, SE BUSCA UN EQUILIBRIO ECONÓMICO Y SOCIAL, DESDE LUEGO CON LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO QUE DEBE ACTUAR COMO MEDIADOR ENTRE LOS FACTORES CONTRATANTES.

B).- TAMBIÉN SE ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN PARA CELEBRAR CON EL SINDICATO DEL QUE EMPLEE TRABAJADORES A SOLICITUD DE ÉSTE, CONTRATO COLECTIVO REGLAMENTANDO PARA SU FORMACIÓN, REVISIÓN O EXTINCIÓN, LOS ELEMENTOS DE FONDO COMO DE FORMA, TALES COMO : 1) QUE EL MISMO DEBERÁ CELEBRARSE POR ESCRITO Y POR TRIPLICADO; 2) QUE DEBERÁ SER DEPOSITADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, PARA QUE SURTA SUS EFECTOS; 3) QUE EN EL MISMO DEBERÁ INDICARSE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN; 4) EL MONTO DE LOS SALARIOS, LAS HORAS DE TRABAJO, LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO, LOS DESCANSOS Y VACACIONES Y LAS DEMÁS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN EN LA EMPRESA, AÚN CUANDO NO SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO, EXCEPTUANDO A LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN PUESTOS DE DIRECCIÓN, DE INSPECCIÓN Y DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA; TAMBIÉN SE PREVÉE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y DE EXCLUSIVA CONTRATACIÓN -

EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE REQUIERA EL PATRÓN, RESPETANDO ASÍ EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL; ASIMISMO SE ESTABLECE QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PUEDE CELEBRARSE: POR TIEMPO III DEFINIDO, POR TIEMPO DETERMINADO Y POR OBRA DETERMINADA Y QUE ÉSTOS SERÍAN REVISABLES TOTAL O PARCIALMENTE CADA DOS AÑOS A SOLICITUD DE CUALQUIERA DE LAS PARTES QUE LO CELEBRARÁN, ESTABLECIENDO EN EL ARTÍCULO 57 LAS DISTINTAS CAUSAS POR LAS CUALES TERMINARA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.3. CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO, INCLUYENDO LOS ACTOS DE AUTORIDAD DESDE LA CONVOCATORIA HASTA LA DECLARACION DE OBLIGATORIEDAD Y SU REVISION.

A).- DENTRO DE ESTE MISMO CAPÍTULO EN EL ARTÍCULO 58 - SE RECONOCE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO COLECTIVO QUE HAYA SIDO CELEBRADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA DE LA INDUSTRIA Y EN DETERMINADA REGIÓN, PARA TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA RAMA DE LA INDUSTRIA EN LA REGIÓN INDICADA "SI ASÍ LO ESTABLECE POR DECRETO QUE AL EFECTO EXPIDA EL EJECUTIVO FEDERAL". ESTE RECONOCIMIENTO EN SÍ ES EL SURGIMIENTO DE NUESTRA LEGISLACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA.

B).- ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO CUANDO MENOS POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA DE LA INDUSTRIA Y EN DETERMINADA REGIÓN, "MEDIANTE EL ACTO DE AUTORIDAD" QUE CONSISTE, EN QUE EL EJECUTIVO FEDERAL POR DECRETO Y EN USO DE SUS FACULTADES DECLARE OBLIGATORIO PARA TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA RAMA DE LA INDUSTRIA EN LA REGIÓN INDICADA EL CONTRATO COLECTIVO Y QUIÉN SUJETÁNDOSE A LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 58, 62 Y 64, QUE PODRÁ APLICAR EN FORMA DISCRECIONAL, ESTABLECERA LA OBLIGATORIEDAD DE DICHO CONTRATO COLECTIVO, EL PLAZO DE VIGENCIA DEL MISMO QUE SERÁ PRORROGABLE EN EL FUTURO - POR PERÍODOS DE IDÉNTICA DURACIÓN, QUEDANDO BIEN ENTENDIDO QUE ÚNICAMENTE EL EJECUTIVO FEDERAL ES QUIÉN PODRÁ DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO Y AL RESPECTO LA H. SUPREMA CORTE DE LA JUSTICIA DE LA NACIÓN HA CONSIDERADO QUE: "ES ILEGAL LA DECLARACIÓN QUE HAGA OTRA AUTORIDAD. (T. LXI PÁG. 3739)".

DESDE LUEGO ES MENESTER TAMBIÉN SE CERTIFIQUE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE FORMA DE QUIÉN HA SOLICITADO QUE

UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SEA DECLARADO OBLIGATORIO Y AL EFECTO EL ARTÍCULO 59 ESTABLECE QUE DICHA SOLICITUD SE PRESENTARÍA A LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, LA CUAL - DESPUÉS DE HABERSE CERCIORADO DE QUE LOS SOLICITANTES CONSTITUYEN LA MAYORÍA DE LA PROFESIÓN, (ES DECIR LAS DOS TERCERAS PARTES O MÁS), PUBLICARÁ LA SOLICITUD EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN Y LA MISMA LEY LÍGITIMA ESTA SITUACIÓN JURÍDICA AL PREVEER QUE DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES AL DE LA PUBLICACIÓN, CUALQUIER EMPRESARIO, TRABAJADOR O GRUPO DE EMPRESARIOS O DE TRABAJADORES PERTENECIENTES A LA PROFESIÓN DENTRO DE LA REGIÓN DETERMINADA DE QUE SE TRATE, PODRÁN FORMULAR OPOSICIÓN MOTIVADA EN CONTRA DE LA APLICACIÓN OBLIGATORIA DEL CONTRATO Y EN CASO DE QUE NO EXISTA - OPOSICIÓN SERÁ DECRETADO OBLIGATORIO "EN TODO AQUELLO QUE NO SE OPONGA A LAS LEYES DEL INTERÉS PÚBLICO, MEDIANTE UN DECRETO QUE AL EFECTO PUBLIQUE EL EJECUTIVO FEDERAL" -CONFIRMANDO CON ELLO NUEVAMENTE LA ABSOLUTA NECESIDAD DEL ACTO DE AUTORIDAD QUE EN - FORMA DISCRECIONAL PODRÁ LLEVAR A CABO EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA COMO ÚNICO MEDIO PARA DECLARAR OBLIGATORIO UN CONTRATO COLECTIVO-; ESTABLECIENDO EN EL ARTÍCULO 64 QUE ES A DICHA AUTORIDAD A QUIÉN CORRESPONDERÁ FIJAR EL PLAZO EN QUE ENTRA EN VIGOR EL CONTRATO.

EN LOS TÉRMINOS EXPUESTOS, DEBEMOS CONSIDERAR QUE LOS REQUISITOS DE FORMA EN LOS QUE TIENE INTERVENCIÓN LA SECRETARÍA - DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO EXISTENTE EN AQUELLA ÉPOCA, NO RESTAN IMPORTANCIA AL ACTO DE AUTORIDAD QUE CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL EJECUTIVO FEDERAL, SINO QUE ÚNICAMENTE ES CON EL OBJETO DE GUARDAR CONGRUENCIA CON LA PROPIA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, YA QUE EN LOS TÉRMINOS DE LA MISMA CORRESPONDE A LA CITADA AUTORIDAD Y AL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EL REGISTRO DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE LOS SINDICATOS Y TAMBIÉN A ÉSTE LA CREACIÓN DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN, ASÍ COMO EL RECONOCIMIENTO O EN SU CASO DESIGNACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES LIBRES AL SERVICIO DE UNA EMPRESA POR MEDIO DE UN DELEGA

DO Y LLEVAR A CABO LA FORMACIÓN DE PATRONES DE SINDICATOS Y UNIONES DE TRABAJADORES, AGRUPACIONES PATRONIALES, PATRONES INDEPENDIENTES Y TRABAJADORES LIBRES, INDISPENSABLE PARA EL CONTROL Y EN SU CASO CERTIFICACIÓN DE LA CONCURRENCIA DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL O REGIÓN; LA CONVOCATORIA PARA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES Y DE PATRONES EN LAS JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CIRCUNSTANCIAS Y FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA FORMACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS, Y ES POR ELLO QUE A DICHA SECRETARÍA DEBE CORRESPONDER EL SUPERVISAR Y AUTORIZAR LOS REQUISITOS DE FORMA,

DEL ANÁLISIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, EN CUANTO SE REFIERE A LOS ASPECTOS QUE LA MISMA PREVEE SOBRE LA CREACIÓN, VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO OBLIGATORIOS, SE DESPRENDE QUE SI BIEN LA SOLICITUD PARA LA CREACIÓN DE LOS MISMOS ES HECHA POR ALGUNAS DE LAS PARTES QUE PUEDEN SER MATERIA DEL MISMO Y QUE REUNIDOS REPRESENTEN CUANDO MENOS LAS DOS TERCERAS PARTES DEL RAMO INDUSTRIAL DE QUE SE TRATE, TAMBIÉN LO ES, QUE ES AL EJECUTIVO FEDERAL A QUIÉN CORRESPONDE LLEVAR A CABO EL ACTO DE AUTORIDAD, CONSISTENTE EN DECLARARLO OBLIGATORIO PARA TODO EL RAMO INDUSTRIAL, MEDIANTE DECRETO QUE EXPIDA, FIJANDO INCLUSIVE EL PLAZO DE SU VIGENCIA, SIENDO ÉSTA LA ÚNICA FORMA MEDIANTE LA CUAL EL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL Y EN DETERMINADA REGIÓN "SEA OBLIGATORIO PARA TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA RAMA DE LA INDUSTRIA", SIEMPRE Y CUANDO "EN FORMA DISCRECIONAL" EL EJECUTIVO FEDERAL LO CONSIDERE CONVENIENTE.

3.3.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA INSTRUMENTO DE PAZ SOCIAL DE COMPETENCIA Y EQUILIBRIO EMPRESARIAL.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARÁCTER OBLIGATORIO, COMO YA SE DIJO, ES EL MÁXIMO AVANCE DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SURGE COMO UN INSTRUMENTO DE PAZ SOCIAL, YA QUE LOGRA ESTABLECER IGUALDAD DE TRATAMIENTO DE LOS OBREROS Y EMPLEADOS DE UN MISMO RAMO INDUSTRIAL, DE DETERMINADA REGIÓN O INCLUSIVE CON APLICACIÓN EN TODA LA REPÚBLICA MEXICANA, LOGRANDO ASÍ UNA ESTABILIDAD EN LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, RESPECTO A LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE SUS TRABAJADORES, PROTEGIENDO ANTE TODO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL MISMO RAMO DE LA PRODUCCIÓN.

TAMBIÉN DEBE CONSIDERARSE COMO UN GRAN INSTRUMENTO PARA EVITAR "LA COMPETENCIA ENTRE LAS FÁBRICAS DE UN MISMO RAMO INDUSTRIAL QUE PUDIERE TENER LUGAR MEDIANTE EL PAGO DE SALARIOS MÁS BAJOS O DE UN MENOR NÚMERO DE PRESTACIONES ASIGNADAS A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA EN RELACIÓN A OTRO U OTROS DEL MISMO RAMO, LOGRANDO EN PERJUICIO DE LOS PROPIOS TRABAJADORES SACAR VENTAJA ECONÓMICA QUE LE PERMITIERA ESTAR EN UNA MEJOR POSICIÓN DENTRO DEL MERCADO NACIONAL O INTERNACIONAL, LO QUE TRAERÍA COMO CONSECUENCIA UN DESEQUILIBRIO QUE AFECTARÍA TANTO A LAS EMPRESAS COMO A LOS TRABAJADORES DEL MISMO RAMO INDUSTRIAL. EN CONCLUSIÓN EL CONTRATO COLECTIVO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA PARA DETERMINADO RAMO INDUSTRIAL, ENTRE OTRAS COSAS UNIFORMA LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA TODAS LAS FÁBRICAS, ELIMINANDO ASÍ UNO DE LOS ELEMENTOS MÁS IMPORTANTES DE LA COMPETENCIA.

EL HECHO DE ESTABLECER IGUALDAD DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LOS OBREROS Y EMPLEADOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A UN DETERMINADO RAMO INDUSTRIAL, LOGRA UN EQUILIBRIO EMPRESARIAL IMPORTANTE Y NECESARIO, SOBRE TODO PARA AQUELLAS INDUSTRIAS QUE NO

SON DE CAPITAL Y QUE EL COSTO DE LA MANO DE OBRA REPRESENTA UNA EROGACIÓN IMPORTANTE DENTRO DE LA PRODUCCIÓN Y QUE DE ESTAR EN DESIGUALDAD EN ESTE CAMPO CON OTRA EMPRESA DE SU MISMO RAMO, ESTARÍA TAMBIÉN EN ABSOLUTA DESVENTAJA INDUSTRIAL Y COMERCIAL.

TALES CONDICIONES FUERON OBSERVADAS POR EL LEGISLADOR DE 1931 AL ESTABLECER ESTA INSTITUCIÓN CONOCIDA COMO CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO, HACIENDO ESPECIAL HINCAPIÉ EN EL ACTO DE AUTORIDAD Y AL EFECTO EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA CITADA LEY, HACE LA CONSIDERACIÓN QUE A CONTINUACIÓN SE TRANSCRIBE :

"INÚTIL ES DECIR QUE UN CONTRATO SEMEJANTE NO PUEDE EXISTIR, SIÑO POR VIRTUD DE UNA IMPOSICIÓN DE ORDEN PÚBLICO..."

"TENIENDO EN CUENTA LA IMPORTANCIA ECONÓMICA Y SOCIAL DE ESTE CONTRATO SE DEROGAN LAS REGLAS DEL DERECHO COMÚN Y SE REVISTE AL PODER EJECUTIVO FEDERAL DE LA FACULTAD DE CONVERTIR EN OBLIGATORIO EL CONTRATO, SIEMPRE QUE SE JUZGUE CONVENIENTE SU IMPLANTACIÓN Y QUE YA SE ENCUENTRE RIGIENDO A LA MAYORÍA DE PATRONES Y DE TRABAJADORES DE UNA CATEGORÍA PROFESIONAL".

TALES CONSIDERACIONES NOS LLEVAN A CONCLUIR QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA SURGE COMO UN INSTRUMENTO DE PAZ SOCIAL, DE COMPETENCIA Y EQUILIBRIO EMPRESARIAL, ENCONTRANDO SU POSICIÓN JURÍDICA EN EL ACTO DE AUTORIDAD QUE CORRESPONDE AL EJECUTIVO FEDERAL, MEDIANTE EL CUAL SE DECRETA SU OBLIGATORIEDAD.

3.3.2. FACULTAD DISCRECIONAL DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL PARA CONVERTIR OBLIGATORIO UN CONTRATO COLECTIVO.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS, TOMAN TAL CARÁCTER CUANDO HAN SIDO CELEBRADOS POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE - LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA - INDUSTRIAL Y EN DETERMINADA REGIÓN Y CON SU NOMBRE LO INDICA, SE RÁ OBLIGATORIO PARA TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA R/MA DE LA INDUSTRIA DE LA REGIÓN INDICADA, SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTICULO 58 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, DEBIENDO PRESENTAR PARA TAL EFECTO LA SOLICITUD A LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. NO OBSTANTE LO ANTERIOR Y TODA VEZ QUE LAS CONDICIONES DEL CITADO CONTRATO REGIRÁN EN TODA LA INDUSTRIA, PERSIGUIENDO LOS FINES REFERIDOS CON ANTERIORIDAD, TALES COMO LA PAZ SOCIAL, COMPETENCIA Y EQUILIBRIO EMPRESARIAL, PARA ELLO ES MENESTER LA EXISTENCIA DE LO QUE PUDIERA DESIGNAR COMO - "COMÚN DENOMINADOR" PARA LAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL RAMO DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, YA QUE DE NO CONTAR CON ESTE - ELEMENTO, LEJOS DE LOGRAR UN EQUILIBRIO, LA MEDIDA SERÍA TOTALMENTE ADVERSA A LOS INTERESES DE LA INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES E INADECUADA POR CUANTO HACE A LA APLICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR EN LA INDUSTRIA.

ESTE COMÚN DENOMINADOR, SIGNIFICA LOGRAR TOTAL SIMILITUD EN LOS PROCESOS QUE CONSTITUYEN LA MANO DE OBRA, CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS QUE HAN DE REQUERIR LAS DIVERSAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA, TANTO EN RESPONSABILIDAD COMO EN PRODUCTIVIDAD Y LA PREPARACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE HA DE CUBRIR LO MISMO, ASIMISMO DEBE DE EXISTIR ESTE ELEMENTO EN LAS ALTERNATIVAS DE APLICACIÓN DE MAQUINARIAS Y DE SISTEMA, QUE LLEVA APAREJADA LA MANO DE OBRA EN CUANTO SE REFIERE A LA PREPARACIÓN PERSONAL, EN TRATÁNDOSE DE EQUIPOS SENCILLOS, PRECARIOS, SUMAMENTE DESARROLLADOS PARA EFECTUAR LA MISMA FUNCIÓN, PERO QUE REQUIERAN DE MANO DE OBRA ESPECIALIZADA Y EN GENERAL EN CADA UNO DE -

LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN DE LAS DIVERSAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL RAMO INDUSTRIAL, ELLO EN SU FORMA LO QUE PODRÍAMOS LLAMAR EL COMÚN DENOMINADOR CUYA EXISTENCIA ES INDISPENSABLE PARA QUE UN CONTRATO COLECTIVO PUEDA SER DECLARADO COMO OBLIGATORIO PARA LAS EMPRESAS DE UN RAMO INDUSTRIAL.

TAMBIÉN DEBE TOMARSE EN CONSIDERACIÓN LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL POR LA QUE ATRAVIESA LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, LA PROYECCIÓN DE LA MISMA, LA CONVENIENCIA DE TIPO SOCIAL Y ECONÓMICO, NO SÓLO PARA LA INDUSTRIA SINO PARA LOS TRABAJADORES Y EL RESTO DEL PAÍS Y LA OPCIÓN DE ADECUAR LA NOMENCLATURA DE CATEGORÍAS Y OTROS FACTORES QUE SON EN SÍ, CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DIFERENTES GRADOS DE AUTOMATIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD DE PRODUCTOS QUE PUEDAN ELABORARSE EN EL RAMO INDUSTRIAL, SU SIMILITUD, EN CUANTO A PRECIO, MERCADO Y TODAS LAS CUESTIONES RELATIVAS A LA COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DEL PRODUCTO FINAL, EN SUMA - QUE LOS DIVERSOS FACTORES QUE CONSTITUYEN A LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, SEAN SIMILARES, IDÉNTICOS O DE FÁCIL ADECUACIÓN ENTRE SÍ, CON EL OBJETO DE PODER APLICAR UNA MISMA NORMA A TODAS LAS INDUSTRIAS, SIN QUE ELLO REPRESENTA UN Desequilibrio económico ENTRE LAS MISMAS EMPRESAS O TRABAJADORES, POR CUESTIONES DE AUTOMATIZACIÓN, DIFERENCIAS EN LA NECESIDAD DE CONTAR O NO COMO PRINCIPAL ELEMENTO DE LA INDUSTRIA CON MANO DE OBRA ESPECIALIZADA O QUE DENTRO DE LA MISMA INDUSTRIA NOS ENCONTREMOS CON SISTEMAS QUE CONVIERTAN A LAS EMPRESAS EN INDUSTRIA DE CAPITAL, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN EL GIRO QUE LE PUDIEREN DAR A LA MISMA, AÚN TRATÁNDOSE DE LA PROPIA INDUSTRIA O DE CUALQUIER OTRO ELEMENTO EXTERNO QUE HICIERA DIFERENTE A UNA O VARIAS EMPRESAS DE LA MISMA INDUSTRIA.

ES CLARA LA NECESIDAD DE QUE LAS EMPRESAS AFECTAS A UN CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO DEBAN CONTAR CON UN COMÚN DENOMINADOR, YA QUE DE OTRA SUERTE LA APLICACIÓN OBLIGATORIA DE UN CONTRATO, QUE DESDE LUEGO SERÁ EL MÁS BENEFICIOSO DE UNA INDUSTRIA, EN TRA

TÁNDOSE DE PRESTACIONES QUE HA GANADO EL MOVIMIENTO OBRERO, - HABRÍA OTRAS EMPRESAS QUE NO PODRÁN PAGAR ESTAS PRESTACIONES, EN CUYO CASO SE PRESENTARÍA DOS CIRCUNSTANCIAS: 1.- EL CIERRE INEVITABLE DE LAS EMPRESAS QUE DADA SUS CARACTERÍSTICAS NO PUDIERAN CUMPLIR CON UN CONTRATO MAYOR Y POR ENDE LA DESTRUCCIÓN DE LA INDUSTRIA PARCIAL O TOTAL, 2.- QUE YA DECLARADO COMO OBLIGATORIO UN CONTRATO, LAS EMPRESAS QUE NO ESTUVIERAN EN POSIBILIDAD ECONOMICA DE PAGARLO, SIMPLEMENTE, CON EL OBJETO DE NO CERRAR LA INDUSTRIA NO LO CUMPLIRÍAN Y ENTONCES EL CONTRATO LEY EN CUANTO A SU APLICACIÓN SERÍA IMPERFECTO, YA QUE NO OBSTANTE SU EXISTENCIA SIMPLEMENTE SERÍA DE IMPOSIBLE APLICACIÓN Y UN SINDICATO CONSCIENTE DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN CUESTIÓN, SEGURAMENTE ESTARÍA ANUENTE EN QUE NO SE CUBRIERAN ESTAS PRESTACIONES Y ELLO SERÍA CONTRARIO AL OBJETIVO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO OBLIGATORIOS.

TAL ES EL HECHO DE ESTA CIRCUNSTANCIA QUE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 A QUE YA ME HE REFERIDO E INCLUSIVE TRANSCRITO EN PÁRRAFOS ANTERIORES, EL PODER EJECUTIVO FEDERAL COMO ÚNICA AUTORIDAD FACULTADA PARA DECLARAR UN CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO, TENIENDO TAMBIÉN LA FACULTAD DISCRECIONAL DE DECRETARLO COMO TAL "SIEMPRE QUE LO JUZGUE CONVENIENTE", YA QUE DE NO ESTAR DOTADO DE ESTA FACULTAD DISCRECIONAL, NOS ENCONTRARÍAMOS CON QUE EL CONTRATO LEY O CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO SERÍA UN INSTRUMENTO QUE PODRÍA SER UTILIZADO POR ALGÚN GRUPO DE EMPRESAS CON UN NÚMERO IMPORTANTE DE TRABAJADORES DENTRO DE ALGUNA INDUSTRIA, PARA FORMAR MONOPOLIOS U OLIGOPOLIOS EN PERJUICIO DEL RESTO DE LA INDUSTRIA, CELEBRANDO CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, CUYO COSTO FUERA INALCANZABLE PARA EL RESTO DE LAS EMPRESAS DEL MISMO RAMO Y REUNIENDO A LAS DOS TERCERAS PARTES DE LA INDUSTRIA, SOLICITARÁ QUE ÉSTE SE VOLVIERA DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA Y QUE POR LA SIMPLE SOLICITUD, LAS AUTORIDADES, - EN ESTE CASO EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, CERTIFICANDO ÚNICAMENTE

TE EL REQUISITO DE MAYORÍA Y DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO, LO TUVIERA QUE DECLARAR OBLIGATORIO SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN TODOS LOS ELEMENTOS A QUE YA ME HE REFERIDO, CAUSANDO CON ELLO UN DAÑO IRREPARABLE AL RESTO DE LA INDUSTRIA Y DEJANDO EN UNA EXCELENTE POSICIÓN AL MÁS FUERTE, A QUIEN LE PERMITIERA CREAR UN MONOPOLIO U OLIGOPOLIO, QUE ADEMÁS DE IR EN PERJUICIO DEL PAÍS, DE LOS TRABAJADORES, ESTÁN PROHIBIDOS POR LA CONSTITUCIÓN QUE NOS RIGE, SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 28 DE LA CARTA MAGNA.

POR LO ANTERIOR, DEBEMOS CONSIDERAR QUE EL ACTO DE AUTORIDAD ES INDISPENSABLE, NO SÓLO POR LA RELEVANCIA JURÍDICA DEL ACTO EN SÍ DE DECLARAR UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LA INDUSTRIA, COMO OBLIGATORIO PARA EL RESTO DE LA MISMA, AÚN CUANDO NO HUBIEREN PARTICIPADO EN LA CONVENCIÓN O MANIFESTADO SU VOLUNTAD PARA ADHERIRSE O CELEBRAR EL MISMO, SINO PORQUE CON LA FACULTAD DISCRECIONAL DE QUE SE ENCUENTRA INVESTIDO EL EJECUTIVO FEDERAL PARA DECLARAR O NO OBLIGATORIO UN CONTRATO SE MANTIENE EL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO, DE EQUIDAD Y SE GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DEL PRECEPTO CONSTITUCIONAL QUE PROHIBE LA EXISTENCIA DE LOS MONOPOLIOS Y EN CONSECUENCIA DE LOS OLIGOPOLIOS.

AUNQUE NO CON MUCHA CLARIDAD, LAS CONSIDERACIONES QUE HIZÓ EL LEGISLADOR EN CUANTO A LA FACULTAD DISCRECIONAL DEL EJECUTIVO PARA DECLARAR O NO OBLIGATORIO UN CONTRATO COLECTIVO, PODEMOS ENCONTRAR PLASMADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 EL ESPÍRITU DEL LEGISLADOR EN LOS ARTÍCULOS 58 A 67 EN QUE SE HABLA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS EN ESPECIAL EN EL ARTÍCULO 61 QUE ESTABLECE :

ARTÍCULO 61.- TRANSCURRIDO EL TÉRMINO DE 15 DÍAS, SIN QUE SE FORMULE OPOSICIÓN POR PARTE DE PATRONES O DE TRABAJADORES, EL CONTRATO COLECTIVO "PODRÁ SER DECLARADO OBLIGATORIO", EN TODO AQUELLO QUE NO SE OPONGA A LAS LEYES DE INTERÉS PÚBLICO, MEDIANTE UN DECRETO QUE AL EFECTO PUBLIQUE EL EJECUTIVO FEDERAL.

EN EL ARTÍCULO 62 QUE SE REFIERE A LOS CASOS EN QUE SE HA FORMULADO OPOSICIÓN, SE ESTABLECE EN LA PARTE CONDUCENTE :

"LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO CON AUDIENCIA DE LOS OPOSITORES Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SIGNATARIOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, EMITIRÁ DICTAMEN SOBRE LA OPOSICIÓN, Y EN SU CASO, PROPONDRÁ AL EJECUTIVO FEDERAL QUE EXPIDA DECRETO DECLARANDO -- OBLIGATORIO EL CONTRATO..."

DEL TEXTO DE LOS PRECEPTOS LEGALES MENCIONADOS SE DESPRENDE LA FACULTAD DISCRECIONAL DE QUE GOZA EL EJECUTIVO FEDERAL PARA DECLARAR OBLIGATORIO UN CONTRATO, EN CASO DE OPOSICIÓN O DE CIRCUNSTANCIAS NORMALES E INCLUSIVE PARA FIJAR EL PLAZO QUE ESTARÍA EN VIGOR EL MISMO, O SEA QUE PARA QUE EL CONTRATO SEA OBLIGATORIO REQUIERE DEL ACTO DE AUTORIDAD.

COMO ÚLTIMO PUNTO, SE HACE NOTAR QUE LA LEGISLACIÓN DE REFERENCIA ESTABLECE COMO UNA DE LAS FORMAS PARA DAR POR TERMINADA LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO: "LA FALTA DE UN NUEVO ACUERDO DE LAS DOS TERCERAS PARTES CUANDO MENOS DE TRABAJADORES Y PATRONES SINDICALIZADOS", Y QUE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO A LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE CARÁCTER OBLIGATORIO "DA ACCIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS". TALES CONCEPTOS SE HACEN NOTAR, YA QUE LOS MISMOS HAN CAMBIADO EN NUESTRA LEGISLACIÓN ACTUAL EN FORMA RADICAL, COMO MÁS ADELANTE SE MENCIONARÁ.

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

LA GRAN DINÁMICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO CON LA CONSTANTE MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, LAS GRANDES CONQUISTAS SINDICALES, EL GRAN AVANCE DE LA TÉCNICA JURÍDICA EN MATERIA DE TRABAJO, LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA POR MEDIO DE LAS RESOLUCIONES ELABORADAS POR EL PODER JUDICIAL EN LOS DIVERSOS CONFLICTOS, DERIVADAS DE LA APLICACIÓN O INTERPRETACIÓN DE LAS DIVERSAS NORMAS DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL ORDENAMIENTO LEGAL VIGENTE A PARTIR DEL AÑO DE 1931 Y LA FINALIDAD DE LOGRAR UN MAYOR DESARROLLO EN LA JUSTICIA SOCIAL, ENCAMINADA SIEMPRE A PROCURAR UN MEJOR NIVEL DE VIDA A LA CLASE TRABAJADORA, PROCURANDO PARA ELLO LA APLICACIÓN A MAYOR NÚMERO DE PERSONAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL, SEGURIDAD SOCIAL, ETC., TRAJERON COMO CONSECUENCIA LA MODIFICACIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, MEDIANTE LA EXPEDICIÓN DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ENTRARÍA EN VIGOR A PARTIR DEL DÍA PRIMERO DE MAYO DEL AÑO DE 1970, EN DONDE SE CONSIGNARON DIVERSAS NORMAS TENDIENTES A REGULAR LOS OBJETIVOS NUCLEARES DEL DERECHO DEL TRABAJO, MEDIANTE EL CUAL SE ASEGURA AL HOMBRE TRABAJADOR UN MEJOR MEDIO DE VIDA, SALUD, EDUCACIÓN, PROTECCIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES TRABAJADORES Y LA PREVISIÓN SOCIAL, Y DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO QUE GARANTIZAN LA APLICACIÓN Y OTORGAMIENTO DE LAS CITADAS INSTITUCIONES.

AÚN CUANDO ENCONTRAMOS IMPORTANTES INNOVACIONES EN LA REFORMA DEL AÑO DE 1970 Y DIVERSAS REFORMAS QUE SERÍAN MOTIVO DE UN PROFUNDO ANÁLISIS, ENTRANDO EN MATERIA, ME CONCRETARÉ A ANALIZAR LA AFECTACIÓN QUE SUFRIÓ LA REGLAMENTACIÓN DE LOS CAPÍTULOS CORRESPONDIENTES A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y AL SURGIMIENTO DE UN CAPÍTULO ESPECIAL AVOCADO AL "CONTRATO LEY", QUE ES EN SÍ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO A QUE SE REFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, PERO AHORA CON UNA NUEVA DESIGNACIÓN Y TRATAMIENTO QUE ESTUDIAREMOS MÁS ADELANTE.

4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, COMO UNA DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO POR SU DINÁMICA Y CONSTANTE EVOLUCIÓN APARECE TAMBIÉN EN EL CAPÍTULO TERCERO DEL TÍTULO SÉPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970, RESPETANDO LA ESENCIA DE LA DEFINICIÓN DE LA LEY ANTERIOR Y REALIZANDO ÚNICAMENTE ALGUNAS MODIFICACIONES DE REDACCIÓN, MODERNIZÓ LOS VOCABLOS Y AGREGÓ EN LA PARTE FINAL RESPECTO DE SU APLICACIÓN: "QUE SERÍA EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS", CONCEPTOS QUE YA HE TOCADO EN CAPÍTULOS ANTERIORES Y EL RESTO DE LAS REFORMAS QUE TIENDEN A ABRIR AÚN MÁS EL CAMPO DE APLICACIÓN DE LOS CITADOS CONTRATOS COLECTIVOS, INCLUSIVE EN REFORMAS POSTERIORES A LA DE 1970, EN DONDE SE ESTABLECEN COMO NORMAS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, TANTO A TRABAJADORES DE LA EMPRESA COMO A LOS DE NUEVO INGRESO; LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBEN CONSTITUIRSE CONFORME A LA LEY, Y EL PRECEPTO QUE RATIFICA LA ELASTICIDAD Y LIBERTAD DE LAS PARTES EN LOS CONTRATOS QUE CELEBREN, ESTABLECIENDO EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 391 "LAS DEMÁS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES".

EN RESUMEN PODEMOS CONSIDERAR QUE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 CONSERVA EN SU ESENCIA A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, REGULÁNDOLOS EN UNA FORMA MÁS MINUCIOSA Y DE ACUERDO A LAS NECESIDADES SURGIDAS CON MOTIVO DE LA EVOLUCIÓN Y DINAMISMO DE DICHS CONTRATOS QUE OBLIGA A LAS PARTES CONTRATANTES Y RIGE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, HACIENDO HINCAPIÉ - QUE EN EL NUEVO ORDENAMIENTO LEGAL SE CONTINUA CON EL PRINCIPIO DE QUE SON ÚNICAMENTE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, ES DECIR, LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS Y RECONOCIDOS POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO QUIENES PODRÁN CELEBRAR EXCLUSIVAMENTE CONTRATOS COLECTIVOS CON ÉL O LOS PATRONES.

COMO ÚLTIMO PUNTO, HARÉ REFERENCIA A LA REFORMA DE SUMA IMPORTANCIA QUE SE REALIZÓ EN CUANTO A LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 399 BIS DE NUEVA CREACIÓN, POSTERIOR A LA NUEVA LEY, EN EL CUAL SE ESTABLECE QUE LOS CONTRATOS COLECTIVOS SERÁN REVISABLES CADA AÑO EN LO QUE SE REFIERE A SALARIOS, EN EFECTIVO, POR CUOTA DIARIA, REFORMA QUE CAMBIA EL SISTEMA TRADICIONAL DE REVISIÓN, IMPONIENDO A LAS PARTES CONTRATANTES LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS CADA AÑO.

4.2. CONTRATO LEY (REGULACION).

A RESERVA DE ENTRAR EN DETALLE AL ESTUDIO DE LOS CONTRATOS LEY EN EL CAPÍTULO SIGUIENTE Y REFIRIÉNDOME ÚNICAMENTE AL NUEVO CONCEPTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS DENTRO - DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DEL AÑO DE 1970, HARÉ LAS SIGUIENTES - CONSIDERACIONES :

A).- A DIFERENCIA DE LA LEY DE 1931, EN QUE LOS CONTRATOS COLECTIVOS OBLIGATORIOS SE ENCONTRABAN DENTRO DEL MISMO CAPÍTULO DENOMINADO "DEL CONTRATO DE TRABAJO", EN LA NUEVA LEY DE - 1970 SE DEFINE, ESTUDIA Y REGLAMENTA EL CONTRATO LEY O CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO SEGÚN LA ANTIGUA TERMINOLOGÍA EN EL CAPÍTULO IV DEL TÍTULO SÉPTIMO DENOMINADO CONTRATO LEY, DANDO ESTA - NUEVA DESIGNACIÓN A LOS CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA, Y DECLARADO OBLIGATORIO EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS QUE ABARQUEN UNA O MÁS DE DICHAS ENTIDADES, O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. DE LO ANTERIOR SE DESPRENDE LA NUEVA TERMINOLOGÍA PARA DESIGNAR A ESTOS CONTRATOS; EL ESTABLECIMIENTO EN EL CAPÍTULO ESPECIAL Y EL NUEVO CONCEPTO DE LOS MISMOS, SERÁN MOTIVO DE ESTUDIO EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO.

TAMBIÉN ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE SE HA REGLAMENTADO EN FORMA MÁS PROFUNDA Y DETALLADA LA CREACIÓN, REVISIÓN Y VIGENCIA DE ESTOS CONTRATOS DESIGNADOS COMO CONTRATO LEY, Y LO MÁS - IMPORTANTE, EL LEGISLADOR COMETE LA GRAVE OMISIÓN DE NO ESTABLECER ESPECÍFICAMENTE EL ACTO DE AUTORIDAD, ES DECIR LA FORMA JURÍDICA PARA DECLARARLO OBLIGATORIO PARA TODO UN RAMO INDUSTRIAL, - INCLUSIVE PARA AQUELLOS QUE NO HUBIESEN MANIFESTADO SU VOLUNTAD, CON EL SÓLO CONSENTIMIENTO DE LAS DOS TERCERAS PARTES DEL RAMO - INDUSTRIAL DE QUE SE TRATE.

5. LA INCONGRUENCIA NORMATIVA DE LOS CONTRATOS LEY A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ENTRÓ EN VIGOR EN EL MES DE MAYO DE 1970, EN EL TÍTULO SÉPTIMO RELATIVO A "LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO" EN FORMA ESPECIAL EN EL CAPÍTULO IV APARECE LA FIGURA DENOMINADA "CONTRATO LEY" Y QUE SE DEFINE EN EL ARTÍCULO 404 DEL CITADO ORDENAMIENTO LEGAL LO SIGUIENTE :

"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 CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA, Y DECLARADO OBLIGATORIO EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS QUE ABARQUEN UNA O MÁS DE DICHAS ENTIDADES, O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL".

COMO SE HA MANIFESTADO ANTERIORMENTE, CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY COMO LO DEFINE LA LEY LABORAL DE 1970, CONSTITUYE EN SÍ LA MISMA INSTITUCIÓN, HABIENDO SIDO SUSTITUIDA ÚNICAMENTE EN CUANTO A LA DESIGNACIÓN, Y LOS REQUISITOS QUE AUNQUE UN POCO MÁS REGLAMENTADOS Y ORDENADOS, SON LOS MISMOS QUE LA LEGISLACIÓN DE 1931. SIN EMBARGO, CAMBIAN EN FORMA RADICAL LA NATURALEZA DE ESTA INSTITUCIÓN LEGAL QUE EXIGE LA INTERVENCIÓN DIRECTA DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA DECLARAR SU OBLIGATORIEDAD, ES DECIR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, SI SE TRATA DE JURISDICCIÓN FEDERAL O DE APLICACIÓN EN TODA LA REPÚBLICA O LA DEL EJECUTIVO LOCAL, TRATÁNDOSE DE JURISDICCIÓN APLICABLE ÚNICAMENTE EN LA LOCALIDAD, YA QUE COMO SE PRECISARÁ MÁS ADELANTE EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 414 DEL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL SE ESTABLECE EN SU PRIMER PÁRRAFO "QUE EL CONVENIO DEBERÁ SER APROBADO POR LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 406 Y POR LA MAYORÍA DE LOS PATRONES QUE TEN

GAN A SU SERVICIO LA MISMA MAYORÍA DE TRABAJADORES". ESTA FACULTAD EXCESIVA Y FUERA DE TODO ORDEN LEGAL QUE OTORGA LA LEY A LAS PARTES "PARA QUE APRUEBEN UN CONVENIO" CONSTITUYE LA NEGACIÓN DEL ACTO DE AUTORIDAD, QUE ES EL ÚNICO QUE PUEDE DAR VALIDEZ GENERAL PARA UN RAMO DE INDUSTRIA A UN CONVENIO CELEBRADO ENTRE LAS DOS TERCERAS PARTES DE LA MISMA, DEJANDO ÚNICAMENTE AL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL, EN LOS TÉRMINOS DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL PROPIO PRECEPTO LEGAL, LA TAREA DE PUBLICARLO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SI POR PUBLICACIÓN DEBEMOS ENTENDER EL SIMPLE ACTO POR MEDIO DEL CUAL EL PODER EJECUTIVO ENTREGA AL ÓRGANO OFICIAL PUBLICITARIO DEL TEXTO LEGAL PARA SU INSERCIÓN, PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL IMPRESO EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, NO DEBEMOS ENTENDER QUE ES ESTE ACTO EL QUE DARÁ VALIDEZ, LEGITIMIDAD NI MUCHO MENOS LA DECLARACIÓN DE OBLIGATORIEDAD A UN CONVENIO QUE SERÁ DE OBSERVANCIA GENERAL Y OBLIGATORIA PARA UN RAMO INDUSTRIAL, YA QUE TAL SITUACIÓN NO PUEDE DARSE SINO MEDIANTE EL DECRETO QUE EXPIDA EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, YA QUE EN CASO CONTRARIO, ES DECIR, EN EL SUPUESTO PREVISTO POR EL ORDENAMIENTO LEGAL VIGENTE, NOS LLEVA AL ABSURDO JURÍDICO, DE DESCONOCER LA ESENCIA DE LOS CONTRATOS Y CONVENIOS CUYO PRINCIPIO ES "LA VOLUNTAD DE LAS PARTES", YA QUE DEJA AL ARBITRIO DE LAS DOS TERCERAS PARTES O MÁS DE UN RAMO INDUSTRIAL QUE REALICEN UN CONVENIO QUE REGULE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES DEL MISMO, EL QUE DETERMINE QUE ÉSTE SERÁ DE OBSERVACIÓN OBLIGATORIA PARA EL RESTO DE LA INDUSTRIA, MEDIANTE LA FACULTAD QUE LA LEY LE OTORGA PARA QUE LOS CELEBRANTES APRUEBEN EL MISMO EN LOS TÉRMINOS DE LA FACULTAD CONCEDIDA EN EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 414 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUEDANDO OBLIGADO EL RESTO DE LOS INTEGRANTES DEL RAMO INDUSTRIAL DE QUE SE TRATE, AÚN Y CUANDO NO INTERVINIERON EN LA CELEBRACIÓN DE DICHO CONVENIO, Y EN CONSECUENCIA NO PUDIERON HABER EXPRESADO SU VOLUNTAD PARA CELEBRARLO NI PARA OBLIGARSE EN LOS TÉRMINOS DEL MISMO. DE AHÍ LA IMPERIOSA NECESIDAD DE LA EXISTENCIA Y RECONOCIMIENTO AL ACTO DE AUTORIDAD, CONSISTENTE EN EL DECRETO EXPEDIDO POR EL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL, -

DEPENDIENDO DEL CASO DE QUE SE TRATE, DECLARANDO OBLIGATORIO UN CONVENIO CELEBRADO EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 404 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO ÚNICA FORMA QUE ESTE SEA OBLIGATORIO PARA TODO EL RAMO DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE.

5.1. ACTIVIDAD, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL ESTADO.

EN EFECTO EN LA NUEVA LEGISLACIÓN QUE ENTRÓ EN VIGOR A PARTIR DEL MES DE MAYO DE 1970 Y QUE SIGUE VIGENTE EN LA ACTUALIDAD EN MATERIA DE CONTRATO LEY SE ESTABLECE QUE LA CELEBRACIÓN DEL MISMO, PODRÁ SER SOLICITADA POR LOS SINDICATOS QUE REPRESENTEN LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, POR LO MENOS, DE UNA RAMA DE LA INDUSTRIA, EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, EN UNA O MÁS ZONAS ECONÓMICAS QUE ABARQUEN UNA O MÁS DE DICHAS ENTIDADES O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, LA QUE DEBERÁ PRESENTARSE ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL GOBERNADOR DEL ESTADO O JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL SEGÚN SEA EL CASO, CERTIFICANDO QUE SATISFACEN EL "REQUISITO DE MAYORÍA" EL QUE DESPUÉS DE HABER SIDO VERIFICADO POR LA AUTORIDAD QUE HUBIESE RECIBIDO LA SOLICITUD, CONVOCARÁN A UNA CONVENCION A LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y PATRONES QUE PUEDAN SER AFECTADOS, SI A SU JUICIO ES OPORTUNO Y BENEFICO PARA LA INDUSTRIA, LA CONVOCATORIA QUE SERÁ PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, SEÑALÁNDOSE LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE TENDRÁ VERIFICATIVO LA REUNION INAUGURAL, LA QUE SERÁ PRESIDIDA POR CUALQUIERA DE LAS AUTORIDADES QUE HUBIESEN RECIBIDO LA SOLICITUD, LA QUE SE LLEVARÁ A CABO EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO QUE SE FORMULE DENTRO DE LA MISMA CONVENCION, INTEGRANDO LAS COMISIONES QUE JUZGUEN CONVENIENTES. CELEBRADO EL CONVENIO, ENTRE LA MAYORÍA DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 406 "DEBERÁ SER APROBADO POR ÉSTOS, HECHO LO ANTERIOR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA O GOBERNADOR DEL ESTADO LO PUBLICARÁ" DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY EN LA RAMA DE LA INDUSTRIA CONSIDERADA POR TODAS LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE EXISTEN O SE ESTABLEZCAN EN EL FUTURO EN LA ENTIDAD O ENTIDADES FEDERATIVAS O EN LA ZONA O ZONAS QUE ABARQUE O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. SE INSISTE EN QUE LA INCONGRUENCIA ESTÁ EN QUE NO PUEDE BASTAR EL ACUERDO DE VOLUNTADES PARA DETERMINAR LA

OBLIGATORIEDAD DEL CITADO CONTRATO, NI SE PUEDE DEJAR AL ARBITRIO DE LAS PARTES O A LA VOLUNTAD DE ÉSTAS EL QUE EL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO QUE CORRESPONDA, - PUBLIQUEN Y DECLAREN CONTRATO LEY EL CONVENIO QUE HAN CELEBRADO Y MUCHO MENOS QUE ÉSTAS FACULTADES SE ENCUENTREN ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.2. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO LEY.

NO CONFORME CON LO ANTERIOR, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAPÍTULO EN CUESTIÓN Y ESPECÍFICAMENTE EN EL ARTÍCULO - 419, AL ESTABLECER LAS NORMAS QUE DEBERÁN SEGUIRSE PARA LA REVISIÓN DEL CONTRATO LEY EN SU FRACCIÓN IV PREVIO LOS TRÁMITES SOLICITADOS ESTABLECE :

"ARTÍCULO 419, FRACCIÓN IV. SI LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y LOS PATRONES LLEGAN A UN CONVENIO, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL GOBERNADOR DEL ESTADO O EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, ORDENARÁ SU PUBLICACIÓN EN EL "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN" O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA. LAS REFORMAS SURTIRÁN EFECTOS A PARTIR DEL DÍA DE SU PUBLICACIÓN, SALVO QUE LA CONVENCIÓN SEÑALE UNA FECHA DISTINTA".

NUEVAMENTE PREVALECE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES CONVENCIONISTAS PARA LA APROBACIÓN DEL CONVENIO AL QUE LLEGAREN Y POR MEDIO DEL CUAL SE REVISARÁ EL CONTRATO LEY OBLIGATORIO INCLUSIVE PARA LOS QUE NO CONCURRIERON, NO OBSTANTE QUE EL HECHO DE REVISAR EL MISMO SIGNIFICA UNA MODIFICACIÓN A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES YA CONTRAÍDAS EN LA FORMACIÓN DEL CONTRATO LEY Y EN CONSECUENCIA NUEVAMENTE CORRESPONDE AL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD, MEDIANTE DECRETO QUE AL EFECTO EXPIDA, DEL CONVENIO AL QUE LLEGARON LAS PARTES Y QUE DEBERÁ FORMAR PARTE INTEGRANTE DEL PROPIO CONTRATO LEY PREVIAMENTE APROBADO POR LAS CITADAS AUTORIDADES, YA QUE EN CASO CONTRARIO Y EN ESTRICTO SENTIDO FORMAL, ÚNICAMENTE QUEDARÍA OBLIGADAS LAS PARTES QUE ESTUVIERON DE ACUERDO EN LA CREACIÓN O MODIFICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, AÚN CUANDO SE PRETENDIERA DESIGNARLO COMO CONTRATO LEY, YA QUE FUERON ÉSTAS QUIENES MANIFESTARON EXPRESAMENTE SU VOLUNTAD DE LLEGAR AL CONVENIO QUE HUBIESEN CELEBRADO, NO PUDIENDO AFECTAR A TERCEROS, QUE AUNQUE FUEREN SINDICATOS DE TRABAJADORES O PATRONES DEL MISMO RAMO INDUSTRIAL, NO EXPRESARON

SU VOLUNTAD EN EL CONVENIO AL QUE SE PRETENDIERA DAR CARÁCTER DE CONTRATO LEY, ES DECIR QUE CUALESQUIER PARTE, BIEN EMPRESA, SINDICATO O GRUPO DE TRABAJADORES QUE NO HUBIERAN INTERVENIDO EN LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO, Y AUN CUANDO ESTE HUBIESE SIDO REALIZADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DEL MISMO RAMO INDUSTRIAL, NO PUEDE SER AFECTADO, YA QUE PARA ELLO SERÍA MENESTER LA DECLARACIÓN EXPRESA DE SU VOLUNTAD EN LA CREACIÓN DEL MISMO O EL "ACTO DE AUTORIDAD" CONSISTENTE EN EL DECRETO EXPEDIDO POR EL EJECUTIVO FEDERAL QUE DECLARARA OBLIGATORIO EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA, EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, O EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS QUE ABARQUEN UNA O MÁS DE DICHAS ENTIDADES O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY, Y ORDENANDO SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA.

POR OTRA PARTE EN EL ARTÍCULO 415 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN DONDE SE ESTABLECE EL SUPUESTO DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO POR UNA MAYORÍA DE DOS TERCERAS PARTES DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA DE LA INDUSTRIA, EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL, DEL CUAL SE PODRÁ SOLICITAR POR LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES O POR LOS PATRONES "SEA ELEVADO EL MISMO A LA CATEGORÍA DE CONTRATO LEY", PREVIO EL CUMPLIMIENTO DE LOS DIVERSOS TRÁMITES FORMALES QUE EN EL PROPIO PRECEPTO SE ESTABLECEN QUE SON EL DE PRESENTAR LA SOLICITUD ANTE LA AUTORIDAD QUE CORRESPONDA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 407 DEL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL; QUE SATISFAGAN EL REQUISITO DE MAYORÍA SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 406, - QUE SE ACOMPAÑE LA SOLICITUD COPIA DEL CONTRATO, SEÑALANDO LA AUTORIDAD ANTE LA CUAL ESTÉ DEPOSITADO Y QUE LA AUTORIDAD RECIBA LA SOLICITUD DESPUÉS DE VERIFICAR EL REQUISITO DE MAYORÍA, ORDENARÁ SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA Y SEÑALARÁ UN TÉRMINO NO MENOR DE 15 DÍAS PARA QUE SE FORMULEN SUS OPOSICIONES.

LLEVADOS A CABO LOS TRÁMITES MENCIONADOS Y DE NO EXISTIR OPOSICIÓN ALGUNA, EN LA FRACCIÓN V DEL CITADO ARTÍCULO 415 SE ESTABLECE: "QUE SERÁ EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO (SEGÚN CORRESPONDA) QUIEN DECLARARÁ OBLIGATORIO EL CONTRATO LEY DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 414. ENTENDEMOS QUE NUEVAMENTE EL LEGISLADOR DEJA AL ARBITRIO Y VOLUNTAD DE LAS PARTES, EL APROBAR Y DECLARAR QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE TIENEN CELEBRADO ADQUIERE EL RANGO DE CONTRATO LEY, QUE EN SÍ MISMO Y DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO - 404 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES INTRÍNECAMENTE OBLIGATORIO EN UNA DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL O EN UNA O VARIAS ENTIDADES - FEDERATIVAS O EN ZONAS ECONÓMICAS O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y EN FLAGRANTE CONTRADICCIÓN DEJA ÚNICAMENTE AL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL LA TAREA "DE DECLARARLO OBLIGATORIO, NO OBSTANTE - QUE AL YA CONSIDERARLO CONTRATO Y FICTAMENTE APROBADO POR LAS - PARTES, ES POR SÍ OBLIGATORIO PARA LAS MISMAS, CON LA SALVEDAD - DE QUE DEBERÁ ESTARSE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 414 QUE COMO YA MENCIONAMOS CON ANTERIORIDAD ESTABLECE QUE SON LAS PARTES EN MAYORÍA QUIENES DEBERÁN APROBAR EL CONVENIO Y ÚNICAMENTE EL - PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O GOBERNADOR DEL ESTADO, LO PUBLICARÁ EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY...

EN ESTE ÚLTIMO SUPUESTO LA NECESIDAD DEL ACTO DE AUTORIDAD ES AÚN MÁS CLARA, YA QUE SI BIEN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO POR UNA MAYORÍA DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL FUE ELABORADO MEDIANTE LA MANIFESTACIÓN EXPRESA DE LA VOLUNTAD DE LOS QUE EN ÉL INTERVINIERON, ÉSTE DE SER ELEVADO A LA CATEGORÍA DE CONTRATO LEY SERÁ OBLIGATORIO - PARA EL RESTO DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES QUE FORMEN PARTE DE LA INDUSTRIA, HECHO QUE ÚNICAMENTE PODRÍA LLEVAR A CABO EL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL, MEDIANTE DECRETO QUE AL EFECTO EXPIDA, DECLARANDO LA OBLIGATORIEDAD EN FORMA GENERAL PARA EL RAMO DE LA - INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, NO PUDIENDO SER DELEGADA ESTA FACULTAD

A NINGUNA OTRA AUTORIDAD, NI MUCHO MENOS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

SI BIEN EN LA FRACCIÓN VI, INCISO B) DEL ARTÍCULO 415 DE LA LEY DE LA MATERIA SE MANIFIESTA LA NECESIDAD DEL ACTO DE AUTORIDAD, MEDIANTE EL CUAL EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO PODRÁN DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO LEY, SIN QUE MEDIE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES PARA LA APROBACIÓN DEL CONVENIO CELEBRADO ENTRE LAS MISMAS Y DE QUE ÉSTE SEA DECLARADO CONTRATO LEY, EL CONTENIDO DE DICHO PRECEPTO LEGAL NOS LLEVA A CONCLUIR QUE EL ESPÍRITU DEL LEGISLADOR NO FUE EL DE RECONOCER EL ACTO DE AUTORIDAD COMO TAL PARA LA APROBACIÓN Y ELEVAMIENTO A LA CATEGORÍA DEL CONTRATO LEY AL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO YA POR LAS DOS TERCERAS PARTES DEL RAMO INDUSTRIAL, SI NO QUE "FORMULADA OPOSICIÓN POR LOS TRABAJADORES O LOS PATRONES" Y ENTENDIÉNDOSE QUE LAS PARTES NO ESTÁN DE ACUERDO EN QUE SEA ELEVADO A LA CATEGORÍA DE CONTRATO LEY, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO, EN CALIDAD DE ARBITROS, DETERMINARÁN SI ES O NO OBLIGATORIO EL CONTRATO LEY; ES MENESTER HACER NOTAR LA FALTA DE TÉCNICA JURÍDICA QUE CONTIENE EN SU ÚLTIMA PARTE LA FRACCIÓN VI DEL PRECEPTO LEGAL ANTES MENCIONADO AL ESTABLECER : QUE PODRÁN DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO LEY, YA QUE AL HABLAR DEL CONTRATO LEY SE ESTÁ HABLANDO, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 404 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE UN CONVENIO CELEBRADO YA ENTRE LAS PARTES Y DECLARADO OBLIGATORIO, NO PUDIENDO ESTAR EN DUDA NI EN NECESIDAD DE DECLARATORIA ALGUNA EN EL SENTIDO DE DETERMINAR SI ES OBLIGATORIO O NO UN CONTRATO LEY, YA QUE LO QUE DEBERÍA DETERMINARSE, ES : SI SE ELEVA O NO A LA CATEGORÍA DE CONTRATO LEY INTRÍNECAMENTE OBLIGATORIO, EL CONVENIO CELEBRADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES O MÁS DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y PATRONES DE DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL.

EL ERROR PROVIENE DE LAS CONSIDERACIONES QUE SE DIERON

EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY DE 1970 QUE EN SU PARTE -
CONDUENTE ESTABLECE :

EL CONTRATO-LEY DEL DERECHO MEXICANO SE DISTINGUE DEL CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO POR CUANTO ÉSTE ES CREADO PARA REGIR EN UNA O MÁS EMPRESAS DETERMINADAS, EN TANTO EL PRIMERO VALE PARA TODAS LAS EMPRESAS DE UNA RAMA INDUSTRIAL, YA EN UNA ENTIDAD FEDERATIVA, YA EN UNA ZONA ECONÓMICA QUE ABARQUE DOS O MÁS DE ELLAS, O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONTIENE UNA REGLAMENTACIÓN QUE SE HA REVELADO INSUFICIENTE: EN EFECTO, PARA LA FORMACIÓN DEL CONTRATO-LEY SE PRESUPONE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO POR LAS DOS - TERCERAS PARTES DE LOS PATRONOS Y TRABAJADORES DE UNA RAMA DE LA INDUSTRIA, SITUACIÓN QUE NO SE HA DADO EN LA VIDA REAL; POR EL CONTRARIO, LOS CONTRATOS LEY VIGENTES SE HAN LOGRADO EN CONVENCIONES DE TRABAJADORES Y DE PATRONOS, CONVOCADAS ESPECIALMENTE PARA ESE OBJETO. NO SE CONSIDERÓ CONVENIENTE SUPRIMIR LA REGLAMENTACIÓN ACTUAL, PERO SE INCLUYEN DIVERSOS ARTÍCULOS QUE TIENEN POR OBJETO DAR VIDA AL SISTEMA DE CONVENCIONES OBRERO-PATRONALES. LAS DISPOSICIONES RELATIVAS SE REDACTARON TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LA PRÁCTICA QUE SE HA SEGUIDO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE ES LA AUTORIDAD QUE HA INTERVENIDO HASTA LA FECHA EN ESAS CONVENCIONES. LOS CONTRATO-LEY PUEDEN CELEBRARSE EN INDUSTRIAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL O LOCAL, RAZÓN POR LA CUAL, Y EN CUMPLIMIENTO DE LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, SE ESTABLECE LA INTERVENCIÓN, YA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, YA DE LAS AUTORIDADES LOCALES.

EN EL CONTRATO-LEY ES NECESARIA LA CONCURRENCIA DE LOS TRABAJADORES, DE LOS EMPRESARIOS Y DEL GOBIERNO, PUES ES A ÉSTE A QUIEN CORRESPONDE JUZGAR, EN DEFINITIVA, - SI ES CONVENIENTE QUE SE DECLARE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO, SOLAMENTE QUE LA INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES DEBE EFECTUARSE EN EL MOMENTO OPORTUNO; DE AHÍ QUE EN EL PROYECTO SE ESTABLEZCA UNA DISTINCIÓN: CUANDO SE SIGA EL PROCEDIMIENTO DE LA CONVENCIÓN, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL GOBERNADOR DEL ESTADO O EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, DEBEN ANALIZAR EL PROBLEMA Y DECIDIR SI ES CONVENIENTE CONVOCAR A LOS TRABAJADORES Y A LOS PATRONOS PARA QUE DISCUTAN LOS TÉRMINOS DEL FUTURO CONTRATO-LEY, PERO UNA VEZ QUE SE LANZÓ LA CONVOCATORIA, QUE SE HA DISCUTIDO DURANTE VARIOS MESES Y QUE SE HA LLEGADO A -

UN CONVENIO, NO SE COMPRENDE QUE LA AUTORIDAD INTERPUSIERA UNA ESPECIE DE VETA E IMPIDIERA QUE SE REALIZARA LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONOS. EN EL SEGUNDO PROCEDIMIENTO, ESTO ES, CUANDO YA ESTÁ CELEBRADO EL CONTRATO COLECTIVO, SE SEÑALA UN PROCEDIMIENTO PARA QUE LOS INTERESADOS EXPRESEN SUS OBSERVACIONES Y CON VISTA DE ELLAS, LA AUTORIDAD DEBE JUZGAR SI ES CONVENIENTE ELEVAR EL CONTRATO COLECTIVO A LA CATEGORÍA DE CONTRATO-LEY.

ES EVIDENTE EL ERROR DE ORIGEN QUE CONTIENE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ENTRÓ EN VIGOR EN EL AÑO DE 1970, PUESTO QUE OMITIERON CONSIDERAR QUE EL CONVENIO AL CUAL LLEGARÁN, CUANDO MENOS LAS DOS TERCERAS PARTES DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, TENDRÁ REPERCUSIONES PARA TODOS LOS QUE LA INTEGRAN, SEA O NO SU DESEO AL MOMENTO EN QUE SE CREARÁ - O DIERA NUEVA VIGENCIA, MEDIANTE SU REVISIÓN Y EN LO FUTURO A LOS TERCEROS QUE CREARÁN NUEVAS FUENTES DE TRABAJO DENTRO DE ESE MISMO RAMO INDUSTRIAL, OLVIDANDO EL LEGISLADOR QUE ELLO PUEDE AFECTAR GRAVEMENTE AL RESTO DE LA INDUSTRIA, INCLUSIVE, PERMITIENDO ASÍ LA CREACIÓN DE MONOPOLIOS, YA QUE COMO SE HA MANIFESTADO EN CAPÍTULOS ANTERIORES, ES FACTIBLE QUE POR LA ESPECIALIDAD DE ALGÚN RAMO UNA SOLA EMPRESA PUEDE REPRESENTAR A LAS DOS TERCERAS PARTES, AÚN CUANDO EXISTEN MUCHAS OTRAS MÁS CON UN NÚMERO MENOR DE TRABAJADORES, PERO AÚN CUANDO ESTO NO SE DIERA NO PUEBE CONCEBIRSE QUE UN CONVENIO QUE TENGA REPERCUSIONES A TERCEROS PARA LO PRESENTE Y FUTURO, NO CUENTE CON LA APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD, MEDIANTE EL ACTO CON QUE DEBE CONTAR IMPERATIVAMENTE EL ACUERDO DE LAS PARTES PARA QUE PUEDA ASÍ SURTIR LOS EFECTOS CORRESPONDIENTES, TODA VEZ QUE ES RESPONSABILIDAD DEL ESTADO NO SOLO EL CONSIDERAR SI ES PERTINENTE O NO CONVOCAR A LAS PARTES PARA LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO LEY, MENOS AÚN SI CONSIDERAMOS QUE AL SOLICITAR CONVOCATORIA QUIEN LO HACE ÚNICAMENTE DEBE REUNIR LOS REQUISITOS FORMALES Y QUE LA MISMA AUTORIDAD NO HA ESCUCHADO A LAS PARTES, DE AHÍ QUE EL ESTADO NO PUEDE RENUNCIAR A LA RESPONSABILIDAD QUE TIENE ANTE LA SOCIEDAD, EN ESTE CASO OBREROS E INDUSTRIALES, DEJANDO AL LI-

BRE ARBITRIO DE LAS PARTES LA APROBACIÓN DEL CONVENIO QUE CONFORMARÁ UN CONTRATO LEY, CON LA SOLA JUSTIFICACIÓN DE QUE LO CONTRARIO SERÍA VETAR EL ACUERDO DE LAS PARTES.

POR TODO LO ANTERIOR, SI BIEN CONSIDERÓ PERTINENTES LAS NUEVAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES FACTIBLE ENTENDER, NI ACEPTAR QUE SEAN LAS PARTES, CUANDO MENOS LAS DOS TERCERAS DE ELLAS, QUIENES ECHEN A ANDAR EL ENGRANAJE JURÍDICO QUE FINALMENTE CONCLUIRÁ EN LA CREACIÓN O RENOVACIÓN DE LA VIGENCIA DE UN CONTRATO LEY CON APLICACIÓN DE EFECTOS A TERCEROS.

CONCLUSIONES

1.- ES NECESARIO PARA PODER LOGRAR UN ADECUADO PROGRESO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE DETERMINADOS RAMOS INDUSTRIALES CON CARACTERÍSTICAS QUE ASÍ LO PERMITAN, QUE CUENTEN CON IGUALES CONDICIONES POR CUANTO SE REFIERE AL PAGO DE LA MANO DE OBRA (SALARIOS Y PRESTACIONES), ES DECIR, UN COMÚN DENOMINADOR EN EL COSTO DE PRODUCCIÓN, EN LO QUE SE REFIERA A SALARIOS Y PRESTACIONES PARA SUS TRABAJADORES A QUIENES SE LES ASEGURA QUE CUANDO MENOS RECIBIRAN LO QUE EL RESTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE, SIRVIÉNDOSE DE LA FIGURA JURÍDICA, DENOMINADA DESDE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ENTRÓ EN VIGOR A PARTIR DEL AÑO DE 1970 COMO CONTRATO LEY MEDIANTE EL CUAL SE REGISTRAN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, LO QUE CONSIGUE EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN: CAPITAL Y TRABAJO, LOGRANDO ADEMÁS LA IGUALDAD DE LAS PERCEPCIONES; ES DECIR, TANTO EN PRESTACIONES COMO EN SALARIOS DE LOS TRABAJADORES, EVITANDO ASÍ LA COMPETENCIA DESLEAL ENTRE LAS EMPRESAS A BASE DE LA EXPLOTACION DE LA MANO DE OBRA, EN SUS SALARIOS Y PRESTACIONES EN RELACIÓN CON OTROS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EMPRESAS DEL MISMO RAMO INDUSTRIAL.

2.- ES CORRECTO EL CRITERIO SUSTENTADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931, RELATIVO A QUE EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO HOY CONTRATO LEY DEBERÁ SER APLICADO A TODOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, SIEMPRE Y CUANDO ASÍ SE ESTABLEZCA "POR DECRETO QUE AL EFECTO EXPIDA EL EJECUTIVO FEDERAL PRODUCIDO DE COMÚN ACUERDO CON EL EJECUTIVO LOCAL SEGÚN SEA EL CASO", EN VIRTUD DE QUE ES MEDIANTE EL "ACTO DE AUTORIDAD" COMO SE LE DA VIDA A DICHO CONTRATO.

3.- TOMANDO EN CONSIDERACIÓN QUE EL CONTRATO LEY REGISTRARÁ LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL MISMO RAMO INDUSTRIAL, AÚN Y CUANDO LA TERCERA PARTE DE LA MISMA

NO HUBIERE COMPARECIDO A LA CONVENCION QUE AL EFECTO SE HUBIESE CITADO Y CELEBRADO, BIEN POR FALTA DE INTERES O POR TRATARSE DE EMPRESAS DE NUEVA CREACION QUE NO ESTUVIERON EN POSIBILIDAD DE INTERVENIR, EXPRESANDO SU CONFORMIDAD PARA EL EFECTO DE LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO O CONTRATO LEY, ES INDISPENSABLE QUE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONVENIO CELEBRADO ENTRE LAS DOS TERCERAS PARTES O MAS DE UN MISMO RAMO INDUSTRIAL, SEA DECLARADA POR EL EJECUTIVO FEDERAL MEDIANTE EL DECRETO QUE AL EFECTO EXPIDA.

4.- POR LO ANTERIOR, CONSIDERO QUE EL CRITERIO SUSTENTADO EN LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA REFORMA DEL AÑO DE 1970 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL PROPIO TEXTO DE LA LEY, ES CONTRARIO A TODO ORDEN LEGAL Y CONSTITUCIONAL, YA QUE EN EL MISMO SE PLASMA EL QUE UNA VEZ QUE LAS AUTORIDADES FEDERALES O LOCALES, SEGUN SEA EL CASO, HAN CONSIDERADO PERTINENTE LA CELEBRACION DE UN CONTRATO LEY, NO PODRA YA INTERVENIR, MAS QUE EN LA COMUNICACION Y DECLARATORIA DEL CONTRATO LEY DEL CONVENIO AL QUE LLEGUEN LAS PARTES, LO QUE PROPIAMENTE ES OBLIGATORIO PARA LA MISMA, CUANDO ESTE SEA APROBADO POR LAS PARTES CONVENCIONISTAS, SIN QUE PUEDA EL ESTADO VETAR E IMPEDIR QUE DICHO ACUERDO TOME CARACTER DE CONTRATO LEY, ANTE LA DESMEDIDA FACULTAD QUE TIENEN LAS PARTES PARA CONVENIR Y OBLIGARSE CON EFECTOS A TERCEROS.

5.- ES INDISPENSABLE QUE EN NUESTRO REGIMEN DE DERECHO NO SE OTORQUE A LAS PARTES LA ILIMITADA FACULTAD DE APROBAR EL CONVENIO A QUE HAN LLEGADO, QUE COBRARA FUERZA DE CONTRATO LEY CON EFECTOS A TERCEROS AUN CUANDO NO INTERVINIERON EN EL MISMO, DÁNDOLE LA PERTINENTE INTERVENCION A LA AUTORIDAD.

6.- EL CONTRATO LEY UNICAMENTE DEBE COBRAR OBLIGATORIEDAD CUANDO EL EJECUTIVO FEDERAL, MEDIANTE, LO QUE HE LLAMADO EN ESTA TESIS EL "ACTO DE AUTORIDAD", DECLARE CONTRATO LEY AL CONVENIO AL QUE LLEGUEN LAS PARTES Y CONSECUENTEMENTE OBLIGATORIO PARA TODAS LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL RAMO INDUSTRIAL DE -

QUE SE TRATE, EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 34, 419, 419 Bis Y 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SI A SU JUICIO ES OPORTUNO Y BENÉFICO PARA LA INDUSTRIA, NO SÓLO EL CONVOCAR A LAS PARTES, SINO DARLE VIDA A DICHO CONTRATO LEY DEBIDAMENTE MOTIVADO Y FUNDADO Y PREVIA CERTIFICACIÓN DE QUE LAS PARTES HAN CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS DE FORMA YA ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

7.- ES INDISPENSABLE REFORMAR EL ARTÍCULO 414 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, EN QUE SE LIMITA AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O AL GOBERNADOR DEL ESTADO, SEGÚN SEA EL CASO, A LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY Y PARA EL EFECTO DE QUE NO SEAN LAS PARTES QUIENES APRUEBEN EL CONVENIO A QUE HAN LLEGADO, SINO QUE POR EL CONTRARIO UNA VEZ CONVOCADAS LAS MISMAS A LA CELEBRACIÓN, REVISIÓN O MODIFICACIÓN DEL CONTRATO LEY DE QUE SE TRATE, SEA EL PROPIO EJECUTIVO FEDERAL, EL EJECUTIVO LOCAL EN TRATÁNDOSE DE CONTRATOS LEY QUE ÚNICAMENTE AFECTEN A DETERMINADA ENTIDAD FEDERATIVA, EL QUE DETERMINE LA APROBACIÓN Y DECLARATORIA DEL CONTRATO LEY Y EN CONSECUENCIA SU OBLIGATORIEDAD PARA LAS INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AFECTOS AL MISMO POR PERTENECER A DETERMINADO RAMO INDUSTRIAL O ENTIDAD FEDERATIVA, MEDIANTE SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, SEGÚN SEA EL CASO. EL TEXTO DE LA REFORMA QUE SE PROPONE ES EL SIGUIENTE: ARTÍCULO 414: EL CONVENIO QUE CREE O MODIFIQUE EL CONTRATO LEY, DEBERÁ SER CELEBRADO POR LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERA EL ARTÍCULO 406 Y POR LA MAYORÍA DE LOS PATRONES QUE TENGAN A SU SERVICIO LA MISMA MAYORÍA DE TRABAJADORES.

EL CONVENIO CELEBRADO EN LOS TÉRMINOS DEL PÁRRAFO ANTERIOR DEBERÁ SER SOMETIDO A LA AUTORIDAD PARA SU APROBACIÓN A FIN DE QUE SURTA EFECTOS JURÍDICOS. DICHA APROBACIÓN, EN SU CASO SERÁ REALIZADA POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO, SEGÚN SEA EL CASO, DEBIENDO SER PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY EN LA RAMA DE LA INDUSTRIA CONSIDERADA, PARA TODAS LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE EXISTAN O SE ESTABLEZCAN EN EL FUTURO EN LA ENTIDAD O --

ENTIDADES FEDERATIVAS EN LA ZONA O ZONAS QUE ABARQUE O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

A EFECTO DE GUARDAR CONGRUENCIA EN LAS NORMAS RELATIVAS A LOS CONTRATOS LEY ES MENESTER REFORMAR EL ARTÍCULO 404 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA QUEDAR COMO SIGUE: 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 EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBA PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA, QUE SEA APROBADO POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, EL GOBERNADOR DEL ESTADO DE QUE SE TRATE, EN ESTE ÚLTIMO CASO SI SE TRATARE DE INDUSTRIAS DE JURISDICCIÓN LOCAL EN LOS TÉRMINOS DE ESTE CAPÍTULO, Y QUE SEA DECLARADO OBLIGATORIO EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, O EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS QUE ABARQUEN UNA O MAS DE DICHAS ENTIDADES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

8.- DEBE SER REFORMADO EL ARTÍCULO 415 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE EL SUPUESTO DE CONSIDERAR CONTRATO LEY AL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO POR UNA MAYORÍA DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE DETERMINADA RAMA INDUSTRIAL EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS, O EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS, PARA EL EFECTO DE QUE SE ESTABLEZCA ADEMÁS DE TODOS LOS REQUISITOS DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD, DE CERTIFICACIÓN DE MAYORÍA, DE LA FORMULACIÓN DE OPOSICIONES PREVIA CONVOCATORIA PARA ELLO QUE HAGAN LA AUTORIDAD QUE RECIBA LA SOLICITUD PARA QUE SE MODIFIQUE LA FRACCIÓN V DEL CITADO ARTÍCULO 415 QUE QUEDARÍA COMO SIGUE: FRACCIÓN V: SI SE FORMULA OPOSICIÓN DENTRO DEL TÉRMINO SEÑALADO EN LA CONVOCATORIA, LAS PARTES SOMETERÁN PARA SU APROBACIÓN EL CONTRATO COLECTIVO A QUE SE REFIERE ESTE ARTÍCULO AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O AL GOBERNADOR DEL ESTADO A FIN DE QUE SURTA EFECTOS JURÍDICOS, Y, DE SER APROBADO SE DECLARARÁ OBLIGATORIO EL CONTRATO LEY DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 414; Y,

DEL MISMO MODO DEBE SER MODIFICADA LA FRACCIÓN VI EN SU INCISO B) DEL ARTÍCULO 415 PROPONIENDO AL EFECTO EL SIGUIENTE TEXTO: INCISO B): EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LOS DATOS DEL EXPEDIENTE PODRÁ APROBAR O NO APROBAR LA SOLICITUD FORMULADA PARA EL EFECTO DE DECLARAR CONTRATO LEY OBLIGATORIO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PRESENTADO POR LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O POR LOS PATRONES, CON LAS REFORMAS MENCIONADAS SE LE QUITARÍA A LAS PARTES EL DERECHO DE APROBAR EL CONVENIO QUE DARA NACIMIENTO AL CONTRATO LEY Y LA OBLIGACIÓN QUE TIENE ACTUALMENTE LA AUTORIDAD PARA QUE UNA VEZ MANIFESTADA LA VOLUNTAD DE LAS PARTES LO DECLAREN CONTRATO LEY Y ORDENEN SU PUBLICACIÓN, TORNIÁNDOSE EN LO QUE DEBE SER, NO UNA OBLIGACIÓN DE PUBLICAR SINO ES UNA FACULTAD DISCRECIONAL DEL PROPIO EJECUTIVO FEDERAL Y/O LOCAL PARA QUE UNA VEZ OÍDAS LAS CONSIDERACIONES HECHAS POR LAS PARTES EN PRO Y EN CONTRA DEL CONTRATO Y QUE LAS MISMAS NO PUGNEN CON LAS NORMAS CONSTITUCIONALES IMPERATIVAS, DERECHOS MÍNIMOS Y DE ORDEN PÚBLICO, MEDIANTE EL ESTUDIO DE LA ZONA ECONÓMICA, O RAMO INDUSTRIAL DE QUE SE TRATE, DETERMINE SI ES CONVENIENTE O NO EL DECLARAR CONTRATO LEY EL CONTRATO COLECTIVO QUE HUBIESE SIDO PRESENTADO POR LAS PARTES CELEBRANTES PARA EL EFECTO DE QUE SEA APLICADO EN FORMA OBLIGATORIA, INCLUSIVE, A AQUELLOS QUE NO HUBIESEN PARTICIPADO EN LA ELABORACIÓN DEL MISMO PERO QUE FORMEN PARTE DEL RAMO INDUSTRIAL O DE LA ENTIDAD FEDERATIVA DE QUE SE TRATE.

9.- CON DICHAS REFORMAS SE LOGRARÁ CONGRUENCIA, LEGALIDAD Y CONSTITUCIONALIDAD A LAS NORMAS DE CARÁCTER OBLIGATORIO LOGRADAS MEDIANTE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

10.- CON LO ANTERIOR, SE EVITARÁ SE AFECTEN LOS INTERESES DE PERSONAS MORALES O FÍSICAS (EMPRESAS) Y TRABAJADORES QUE NO TUVIERON INTERVENCIÓN ALGUNA EN LA ELABORACIÓN DEL CONTRATO LEY INICIAL Y QUE LES SERÍA APLICABLE A PESAR DE QUE NO EXPRESARON O DIERON SU CONSENTIMIENTO, POR EL SÓLO HECHO DE ASÍ HABERLO DECLARADO LAS PARTES CONVENCIONISTAS, YA QUE LA VIDA DEL MIS-

MO DEPENDERÁ DEL ACTO DE AUTORIDAD, CONSISTENTE EN LA APROBACIÓN DEL CONVENIO A QUE HUBIESEN LLEGADO LAS PARTES POR LA AUTORIDAD COMPETENTE, DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY, CON LO CUAL TOMARÁ LEGÍTIMA FUERZA Y OBLIGATORIEDAD EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE LAS PARTES, CON EFECTOS A TERCEROS.

11.- ENCONTRÁNDOSE EN UN RÉGIMEN DE DERECHO, NO SE PUEDEN PASAR POR ALTO LAS CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO QUE AQUÍ SE HAN TRATADO, NI TAMPOCO DEJAR AL ARBITRIO DE LAS PARTES LA APROBACIÓN DE UN CONVENIO QUE TOMARÁ CARÁCTER DE CONTRATO LEY, CON EFECTOS A TERCEROS, YA QUE COMO SE HA PLANTEADO, EL CONTRATO LEY, PARA QUE TOMÉ ESTE CARÁCTER, DEBE CONTAR CON LA VOLUNTAD DE CUANDO MENOS LAS DOS TERCERAS PARTES Y ESENCIALMENTE CON EL ACTO DE AUTORIDAD PARA LA APROBACIÓN Y DECLARATORIA DE CONTRATO LEY.

MÉXICO, D.F., OCTUBRE DE 1987.

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

- CUEVA, MARIO DE LA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I Y II.
- CUEVA, MARIO DE LA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDICIÓN 1938.
- ROVAIX, PASTOR. GENESIS DE LOS ARTÍCULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
- C. WILSON RANDLE. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SU NEGOCIACIÓN, REVISIÓN, PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS.
- MUÑOZ, LUIS. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. VOL. IV.
- YLLANES RAMOS, FERNANDO. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO, PUBLICADA EN LAS MEMORIAS DE LA XXXIII ASAMBLEA NACIONAL ORDINARIA DE CENTROS PATRONALES. 1974.
- CAMIRO, MAXIMILIANO. ALGUNAS NOTAS SOBRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARÁCTER OBLIGATORIO.
- QUIZO LEÓN, IGNACIO, DR. PLANES REVOLUCIONARIOS, ACTAS, OFICIOS, PACTOS, PROGRAMAS Y OTROS DOCUMENTOS POLÍTICOS DE LA VIDA DE MÉXICO DE 1910 A 1940.
- OJEDA PAULLADA, PEDRO, LIC. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ORIGEN Y REPERCUSSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDICIÓN PUBLICADA POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL AÑO DE 1981.

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

LIBERTAD SINDICAL, PUBLICACIÓN HECHA POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RATIFICADOS POR MÉXICO.

MORALES BENITEZ, OTTO. REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO (EN CHILE)

MORALES BENITEZ, OTTO. POLÍTICA LABORAL.

RUPRECHT, ALFREDO J. CONTRATO DE TRABAJO (BUENOS AIRES).

ALONSO GARCÍA, MANUEL. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. (BARCELONA)

VALTICOS, NICOLAS. SUBDIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; MIEMBRO ASOCIADO DEL INSTITUTO DE TRABAJO INTERNACIONAL, PROFESOR DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVESIDAD DE GINEBRA, DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

POZZO, JUAN DE. DERECHO DEL TRABAJO, TOMOS I, II Y III.