

T
344.0189
C268d
1972
F.J.YCS
EJ:2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Desarrollo Histórico del Contrato Colectivo de Trabajo

BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

TESIS
PRESENTADA POR
MANUEL FRANCISCO CARDONA

PREVIA OPCION AL TITULO DE
Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales

ABRIL-1972



SAN SALVADOR

- EL SALVADOR -

CENTROAMERICA



48118

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

R E C T O R

DR. RAFAEL MENJIVAR

S E C R E T A R I O G E N E R A L

DR. MIGUEL SAENZ VARELA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

D E C A N O

DR. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

S E C R E T A R I O

DR. MAURICIO ALFREDO CLARA RECINOS

TRIBUNALES EXAMINADORES DE PRIVADOS

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

PRESIDENTE	DR. FRANCISCO BERTRAD GALINDO
1er. VOCAL	DR. ARMANDO NAPOLEON ALBANEZ
2do. VOCAL	DR. OSCAR QUINTEROS ORELLANA

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE	DR. MAURICIO ALFREDO CLARA
1er. VOCAL	DR. ROMAN GILBERTO ZUNIGA V.
2do. VOCAL	DR. TOMAS GUERRA RIVAS

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

PRESIDENTE	DR. ANGEL RAMOS COELLO
1er. VOCAL	DR. HUGO RENE BAÑOS SANCHEZ
2do. VOCAL	DR. JOSE GUILLERMO ORELLANA O.

ASESOR DE TESIS

DR. ROBERTO OLIVA

TRIBUNAL EXAMINADOR DE TESIS

PRESIDENTE

DR. CARLOS FERRUFINO

1er. VOCAL

DR. ARISTIDES AUGUSTO LARIN

2do. VOCAL

DR. ELIAS HERRERA RUBIO

DEDICATORIA

A mis padres:

Manuel Cardona Olmedo y Ofelia Herrera de Cardona,
que han sido el alma de mis esfuerzos.

A mi amada esposa:

Zoila Mercedes Sasso.

A mis hijos:

Manuel Francisco y Sandra Marina.

A mis queridas hermanas:

Elena, Marina, Yolanda y Ana Milagro.

A mis sobrinos:

Jorge Alonso, Beatriz Elena, Carolina Isabel, Cecilia
María y Anna Papadoula.

INDICE

PRIMERA PARTE

INTRODUCCION

I.- DERECHO DEL TRABAJO

- a) Nociones fundamentales;
- b) Terminología empleada;
- c) Naturaleza Jurídica: (1) Tesis principales. (2) Concepto;
- d) Gran división del Derecho del Trabajo: (1) Derecho Individual.
(2) Derecho Colectivo.

II.- DERECHO COLECTIVO

- a) Su Naturaleza Jurídica;
- b) Terminología empleada;
- c) Importancia del Derecho Colectivo;
- d) Contratacion Colectiva.

III.- NOCIONES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Terminología empleada;
- b) Naturaleza Jurídica;
- c) Concepto.

S E G U N D A P A R T E

I.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA

- a) Nacimiento del Contrato Colectivo;
- b) Consecuencias de la Revolución Francesa;
- c) Intervención Estatal en Europa creando los sindicatos obreros y los contratos Colectivos de Trabajo;
- d) Florecimiento de las ideas socialistas en Inglaterra, Alemania y Francia;
- e) Obra de Bismarck en Alemania;
- f) Inglaterra: el país más adelantado en la segunda mitad del siglo XIX;
- g) Ley de Waldeck-Rousseau;
- h) Justificación del Contrato Colectivo por el Derecho Civil;
- i) Contrato de Tarifa;
- j) Epoca que abarca desde la finalización de la primera guerra mundial hasta el término de la segunda: (1) Congreso de Lyon en el año 1919. (2) Los movimientos metalúrgicos en Italia --- (1920), Congreso de Milán en el mismo año. (3) Gestiones del comité Confederal en Francia (1921). (4) Definición del pacto colectivo de trabajo en la Conferencia Internacional de estadística del Trabajo (1923). (5) Influencia del fascismo en el Contrato Colectivo. (6) Primeras regulaciones del Contrato Colectivo en la legislación española. (7) El Contrato Colectivo en la época llamada del Nacional-Socialismo. (8) Importancia - en Francia a partir de 1936: (A) Conflictos de 1936 (B) Ley de Matignon;

- k) Epoca que abarca desde el fin de la segunda guerra hasta nuestros días.

II.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEJICO

- a) Situación anterior al año 1857;
- b) Epoca del Porfirismo;
- c) Constitución de 1917;
- d) Primeros destellos de la Contratación Colectiva en Mejico. --
Algunos conceptos;
- e) Proyecto de Portes Gil;
- f) Legislación actual y su aplicación.

III.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA

- a) Introducción: (1) Primeras providencias colectivas en los Estados Unidos. (2) Presagios del Movimiento Obrero. (3) Cuarta dé cada del siglo XIX. (4) Tiempos de indecisión. (5) Surgimiento de los Sindicatos Nacionales y repercusiones de la Guerra Ci--vil. Algunas agrupaciones fugaces;
- b) El Contrato Colectivo y su evolución en los Estados Unidos: --
(1) Primeras convenciones habidas hasta la finalización de la Segunda Guerra Mundial. (2) Desenvolvimiento del movimiento la borista desde el fin de la última guerra mundial hasta nues---tros días.

IV.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN SUR AMERICA

- a) Argentina;
- b) Bolivia;
- c) Brasil;
- d) Colombia;
- e) Chile;
- f) Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

V.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SALVADOR

- a) Albores de la legislación laboral en El Salvador: (1) Asociaciones mutualistas. (2) Ley de creación del Departamento Nacional del Trabajo-Funcionamiento. (3) Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo;
 - b) Epoca del Consejo de Gobierno Revolucionario de (1948 a 1950): (1) Ley de Sindicatos que derogó la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo. (2) Ley de Contratación Colectiva. (3) Ley de Sindicatos;
 - c) Constitución de 1950: (1) Se eleva a la categoría de principio Constitucional al Trabajo y a la Justicia Social. (2) Ley de Sindicatos de trabajadores. (3) Nueva Ley de Contratación Colectiva. (4) Reforma de la Ley de Contratación Colectiva;
 - d) Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo;
 - e) Legislación actual: (1) Constitución de 1962. (2) Código de Trabajo de 1963.
-

P R I M E R A P A R T E

INTRODUCCION

I.- DERECHO DEL TRABAJO

- a) Nociones fundamentales;
 - b) Terminología empleada;
 - c) Naturaleza Jurídica: (1) Tesis principales (2) Concepto;
 - d) Gran división del Derecho del Trabajo: (1) Derecho Individual
(2) Derecho Colectivo.
-

- a) Sabido es el hecho que existe una pugna entre el Capital y el Trabajo, que según se ha podido comprobar constituye el fondo del problema Socio-económico de nuestro tiempo. Por supuesto que esta -- pugna o lucha entre ambos sectores, no ha sido estéril. Por el -- contrario ha sido beneficiosa, pues sus frutos los conocemos y gozamos: mejores salarios, superación de las condiciones de trabajo, menos horas de labor, seguridad social, regulaciones especiales -- para mujeres y niños etc.

Siendo el hombre esencialmente sociable y necesitando del trabajo para su subsistencia, vemos fácilmente que después de un período de convulsiones sociales creadas por los reclamos de grandes grupos humanos, se tuvo que establecer para poder convivir en armo--nía, una serie de Normas Jurídicas que regularan sus relaciones - de Trabajo. Hemos pues asistido al nacimiento del Derecho del Trabajo. Naturalmente, como dice el tratadista mejicano Mario de la Cueva, eso no quiere decir que no haya en otras épocas un Derecho del Trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que - desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que

hubo de regular sus derechos. Pero estas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual Derecho del Trabajo.

- b) No son caprichosas las distintas denominaciones que se le han dado y dan a las normas que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores. Los términos empleados han variado, según las épocas y la filosofía predominante; actualmente nos encontramos todavía con que no existe uniformidad universal y naturalmente asis--ten razones para ello. En los albores del presente siglo los --tratadistas franceses le llaman "Legislación Industrial"; este --término influenciado posiblemente por la gran revolución indus---trial, en cuya época de gran significación histórica se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. ---Siendo el sistema industrial totalmente revolucionario y novedoso en esa época, influyó notablemente en el hecho de que a las relaciones que amparaba, se les denominara como ya dijimos, "Derecho Industrial".

Los alemanes después de la Constitución de Weimar y los suramericanos en general, han adoptado el término de "Derecho del Trabajo", el cual parece en la actualidad, al igual que el de "Derecho Laboral", de los más aceptados por los estudiosos del Derecho.

Quizá porque el obrero es en sí el elemento débil por excelencia y para tratar de protegerlo, es que se ha dado este tipo de nor--mas, a las que muchos han llamado "Derecho Obrero". Entre los modernos se cuenta al mejicano Jesús Castrona.

Gramaticalmente hablando la palabra "trabajador" es más amplia que la de "obrero", pues aquélla expresión abarca el asalariado del -campo y al de la ciudad y por esa razón es preferible usar el termino "Derecho del Trabajo", el cual hemos adoptado en nuestra legislación.

Es importante hacer notar que también es conocido con el nombre -de "Derecho Social", pues como dice el tratadista español García Oviedo: "histórica y racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la

ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y, con él, del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; esto es, la lucha social. Social es, pues, el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su resolución"; agrega en su argumentación que el "Derecho Social", no se limita a las relaciones obrero-patronales, sino que va más lejos, llega a regular, la Previsión y Seguridad Social. Ahora bien, por fuertes que sean las argumentaciones del citado autor, la verdad es que esa Previsión y Seguridad Social de que habla es para un núcleo de personas que son los trabajadores, por tal razón es que nosotros preferimos como ya lo manifestamos, el término "Derecho del Trabajo".

- e) Brevemente analizaremos la Naturaleza Jurídica, pues de extendernos caeríamos en problemas casi insalvables, que nos son proporcionados por la gama de tendencias jurídicas, sociales, políticas y económicas que han influido e influyen en la Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, ya que todas las corrientes filosóficas poseen poderosas argumentaciones que complicaría nuestro pequeño trabajo.
- (1) A pesar de lo afirmado, trataremos de exponer las principales tesis que hay al respecto:

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO PRIVADO:

A principios del presente siglo el Derecho del Trabajo era considerado por la casi totalidad de los entendidos en la materia, como Derecho Privado. La razón era sencilla pues en el siglo XIX, llamado "el siglo del Derecho Civil" este Derecho había desarrollado una gran influencia sobre los demás derechos, sobre todo en los nuevos, y siendo el Derecho del Trabajo uno de ellos, fué acogido en uno de sus capítulos por el Derecho Civil. Siendo individualistas y liberales las relaciones socio-económicas de la época,

las fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato; y en éste último, salvo raras excepciones de Orden Público, privaba el criterio de que la autonomía de la voluntad era total, es decir; si las partes celebran un Contrato de Trabajo, nadie podría ir en contra de las cláusulas pactadas, aunque éstas -- estuviesen en pugna con las más caras aspiraciones de la clase trabajadora. Posteriormente, cuando se empezó a reconocer al Derecho Colectivo del Trabajo, a la libertad de asociación por medio de los sindicatos etc., no se crea que se modificó este modo de ver las cosas, lo que pasó fué que lo pactado en las -- Contrataciones Colectivas, solo valía para quienes firmaban -- los contratos, de lo contrario nada podía hacerse a los patronos con ciertas prestaciones en favor de los trabajadores, ni tampoco en cuanto a evitar la renuncia, por parte de los trabajadores, a derechos fundamentales; es decir, que la voluntad -- de las partes casi lo era todo.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO PUBLICO:

Cuando se elevó a principios Constitucionales los fundamentos del Derecho del Trabajo, para muchos, la Naturaleza Jurídica -- se modificó radicalmente: puesto que de Derecho Privado pasó a Público; en un principio tuvo muchos adeptos, pues se dijo que era un Derecho Social, es decir que en este nuevo Derecho se -- protegía a principios de orden Público y no a asuntos Privados. Posteriormente tuvo críticas fuertes que se argumentaron en -- forma variada, se dijo: "la circunstancia de que un precepto -- figure en un cuerpo de leyes no es suficiente pra concluir a-- cerca de su naturaleza"; "los profesores de Derecho Constitu-- cional han probado que en todas las constituciones se encuen-- tran normas que no pertenecen al Derecho Constitucional" y o-- tras por el estilo. El hecho pues, de que el Derecho del Tra-- bajo sea o se inspire en los Derechos Sociales no obliga para que sea reconocido necesariamente como Derecho Público.

TESIS DUAL:

En vista que no se llega a un acuerdo, pues los argumentos en pro y en contra de que el Derecho del Trabajo es Privado o Público son fuertes, es que algunos autores han optado por una tesis dual, es decir afirman que el Derecho del Trabajo tiene de ambos derechos; el alemán Sinzheimer nos dice al respecto: "El Derecho del Trabajo es un Derecho Unitario, y comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone al Derecho Privado y a la inversa. Así a ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de Derecho Privado, pero suponen o son completadas por el Derecho Público, cuando se trata de la garantía del salario".

Esta corriente es defendida según parece sobre todo en Alemania y sin lugar a dudas es una de las que más adeptos tiene hoy día, aunque algunos como el maestro español Carlos García Oviedo, han ido más adelante y sostienen que el Derecho del Trabajo, es un derecho nuevo, que no es ni público ni privado, es en resumen esencialmente social, autónomo. El nos dice: "Y el Derecho del Trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un Derecho Autónomo, dotado de sustantividad propia. No es ya un Derecho excepcional del Derecho Civil, por su contenido ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social-económico. Por su método sigue el de las ciencias sociales; ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. Por su sector personal no considera, como el Derecho Civil, la masa diferenciada de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. Por la naturaleza de sus normas es en gran proporción jus cogens, de reglamentación estatal, de

imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora y tuitiva".

(2) La concepción del Derecho del Trabajo, también trae sus problemas, sobre todo porque depende del punto de vista en donde está colocado quien trata de conceptuarlo.

Para mejor entendimiento citaremos ahora los principales caracteres que le han dado diferentes autores, al Derecho que nos ocupa:

Es un Derecho Nuevo: esto cobra validéz porque en realidad, como ya lo hemos manifestado, es de reciente formación, siendo además nuevo en cuanto considera en forma distinta algunos problemas, de ciertas relaciones sociales que antes eran estudiados en otras formas;

Es un Derecho Autónomo: con ello se quiere insistir en que se ha cortado el cordón que lo unía con el Derecho Civil. Asimismo es autónomo porque hay en el Derecho del Trabajo principios que le son exclusivos y porque están en proceso de formación - instituciones propias;

Es un Derecho realista y de Carácter evolutivo: algunos dicen que lo es en cuanto es un Derecho que se pone a la par de los cambios que operan en nuestra Sociedad, la cual está en constante evolución, oponiéndose por ello a la codificación del Derecho del Trabajo, o sea: lo que determina la aplicación de la legislación de trabajo no son las condiciones que se pacta en los contratos, sino las condiciones en que realmente se presta el servicio;

Es un Derecho Antiformalista: esta es una aspiración, más que un carácter; pero en el fondo lo que se pretende, es eliminar la mayoría de formalismos con que cuenta hoy en día el Derecho del Trabajo para así agilizar la consecución de sus fines;

Es un Derecho de Clase: muchos autores insisten en este aspecto, pero la verdad es que siendo el Derecho un fenómeno Social,

no tiene entonces este carácter mucha importancia en el Derecho del Trabajo. Pero en el fondo lo que se quiere decir al afirmar que es un Derecho de Clase, como ya lo dijimos al principio del trabajo, es que este Derecho nació para proteger a la clase social débil por excelencia: el trabajador, llevándonos esto último a la característica de que este Derecho, es un Derecho de clase;

Es un Derecho que ampara un mínimo de garantías para los trabajadores: Esto naturalmente no quiere decir que no se mejoren o se pacten las condiciones de trabajo, pues como ya dijimos este Derecho no es estático, sino que tiene que ir evolucionando y progresando continuamente, pues esto es vital y determinante para la paz y tranquilidad de los hombres.

Resumiendo los anteriores caracteres que le han dado los distintos estudiosos de la materia, llegamos a la conclusión que unos lo consideran como Derecho protector en cuanto hacen énfasis en el sujeto. Otros se inclinan más por el objeto, en el sentido de que se refieren a la regulación de los factores de producción y otros al vínculo contractual.

Para finalizar con este apartado citaremos la definición que da el abogado Venezolano Rafael Caldera, por considerarla bastante acertada, y dice así: "El Derecho Laboral es un conjunto de Normas Jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto en lo que toca a relaciones entre los patronos -- que concurren a él, como el mejoramiento de los trabajadores".

- d) Teniendo ya unas cuantas ideas fundamentales sobre el Derecho del Trabajo en general, podemos pasar ahora a la exposición de la gran división que se ha hecho sobre este nuevo Derecho; se ha sintetizado en dos grandes ramas que son: el Derecho Individual y el Derecho Colectivo.

1) Sobre el Derecho Individual del Trabajo se ha dicho que es la parte principal o central de todo el Derecho del Trabajo; de él se ha derivado todo lo que hasta ahora conocemos sobre la materia. Esta rama del Derecho del Trabajo se encarga de regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores individualmente considerados, y los patronos, sean estos últimos personas naturales o jurídicas. En ella se fijan las bases que regulan -- las prestaciones individuales de los trabajadores con el fin exclusivo de asegurarles la subsistencia, salud y en general una vida mejor.

Las aspiraciones de las clases trabajadoras se ven protegidas -- con lo que se llamó "Contrato del Trabajo", que en un principio -- como ya lo dejamos indicado, se creía una institución del Derecho Civil, pues de éste Derecho se decía que formaba parte el Derecho del Trabajo. La verdad es que modernamente se ha llegado a la conclusión de que un Contrato de Trabajo es eso y no un Arrendamiento de servicios, ni una compraventa, ni mucho menos se le puede asimilar al contrato de mandato, es decir, que es -- autónomo, con características propias y bien definidas.

El derecho individual del trabajo en resumen, es el medio em---pleado, el arma que se empuña para darle satisfacción a todas -- las necesidades del hombre que trabaja, independientemente del Derecho Civil o Mercantil, aunque tenga relación con éstos.

2) Con el fenómeno de la Industrialización se fueron creando fuer-núcleos de trabajadores que laboran para las empresas, formando posteriormente agrupaciones de trabajadores y patronos, desembo--cando en fenómenos distintos de los que hemos estudiado en el Derecho Individual: Los patronos y trabajadores constituyen gru--pos sociales que exigen para sus relaciones laborales reglamen--taciones legales apropiadas. Para poder obtener estas leyes -- los trabajadores se percatan de que es necesario que se unan entre sí con vínculos más fuertes, y al hacerlo, se llega al naci

miento de las Asociaciones Profesionales, lo cual permite que se cumplan leyes ya existentes, pero que muchas veces no se cristalizaban por la falta de presión de las clases trabajadoras, logrando éstas por fin las primeras Contrataciones Colectivas. De las relaciones entre Asociaciones Profesionales de patronos y trabajadores, surgen fricciones que desencadenan conflictos, necesitando éstos de normas especiales o nuevas que los encaucen y resuelvan, pues las anteriormente establecidas por el Derecho Individual del Trabajo, no fueron hechas para solucionar este tipo de problemas.

Naturalmente que, como también lo reconoce el doctor Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, página 322 y siguientes, la finalidad del Derecho Colectivo es el hombre individualmente considerado, pues en último análisis las instituciones en esta rama del Derecho del Trabajo tienden a procurar para el trabajador, en su unidad, las mejores condiciones de vida, así como para el patrón.

II.- DERECHO COLECTIVO

- a) Su Naturaleza Jurídica;
 - b) Terminología empleada;
 - c) Importancia del Derecho Colectivo;
 - d) Contratación Colectiva.
-

a) Aristóteles formó la llamada Escuela Sociológica, que al contrario de la Individualista, afirma que el hombre no puede vivir fuera de la sociedad; hizo ver la existencia real del hombre por un lado y la de los grupos sociales por el otro. Señalado como grupos sociales de aquella época a la familia, la tribu, a la Polis. Con el transcurso del tiempo desaparecieron algunos de estos grupos sociales, pero en la edad media nacieron otros nuevos, entre ellos los llamados "estados o estamentos" y "las corporaciones"; teniendo los primeros, una forma distinta de lo que ahora se conoce como "estados", pues antiguamente "estados", eran la nobleza, el eclesiástico, las universidades, los caballeros, etc. En el siglo pasado se venacer a las Asociaciones Profesionales, que son manifestaciones más familiares del Derecho Colectivo asimismo crecen los partidos políticos; se puede apreciar fácilmente que la idea Aristotélica ha triunfado. El Derecho Colectivo que es el derecho de los grupos sociales, es el derecho de los grupos trabajadores. Es pues, en suma, una facultad que tienen los trabajadores y los patronos de poder organizarse e intervenir como Grupos Sociales organizados en la solución de problemas económicos derivados de los Contratos de Trabajo.

b) La división de las clases sociales, la coalición de trabajos, la Asociación profesional y la huelga, fueron los medios para que se empezara a lograr una verdadera Justicia Social, situación que el Estado Individualista no permitía. El conjunto de normas que regularon estas situaciones y que han empezado a resolver este tipo de problemas, ha sido el Derecho Colectivo, - este término nos da una idea de conjunto de Normas Jurídicas - que regulan los derechos de los trabajadores, pero no individualmente considerados, sino coaligados, en conjunto, en colectividad.

Pero no solo así se le ha llamado, sino que también se usa todavía en algunos países, el término "Derecho Sindical", que -- sin duda alguna se debe a lo que representa el Sindicato. Como sabemos los sindicatos son Organizaciones de Trabajadores - que se formaron a continuación de la derrota de los sistemas políticos y Socio-económicos del siglo pasado, para tratar de mejorar las condiciones de los trabajadores, esto se logra a través de negociaciones hechas por las asociaciones profesionales de trabajadores con los patronos. Por tal razón estimamos que se le ha llamado "Derecho Sindical" al conjunto de regulaciones en comento.

Durante la segunda guerra mundial tuvo auge en Europa un nombre que fue el de "DERECHO CORPORATIVO", que se deriva de "Corporación", refiriéndose con este término a los mismos grupos - de trabajadores a que hemos hecho alusión y no a las "Corporaciones" que surgen de la unión de los comerciantes y trabajadores en la época posterior al feudalismo.

En realidad no tiene mayor importancia el llamar a este Derecho de cualquiera de las formas mencionadas; no obstante nos parece más adecuado el nombre "Derecho Colectivo", posiblemente porque es más amplio.

- c) La importancia del Derecho Colectivo de Trabajo en nuestro medio capitalista, estriba en que llega a constituirse en una garantía frente al Capital; tiene pues este derecho una finali--dad bien determinada, que consiste en obtener y defender la --parte que le corresponde al trabajo en el proceso de la produc--ción, si bien con la modalidad de que debe respetarse en pri--mer lugar la existencia del capital y en segundo lugar se le --garantiza una ganancia justa. Es decir que se debe de permi--tir en el sistema que nos ocupa, que las utilidades sean equi--tativas, no de explotación, pues entonces estaríamos violando principios fundamentales para las buenas relaciones de los homubres entre sí. Debemos garantizar la propiedad, pero en fun--ción social, con la vigilancia y la intervención de Poder Estautal para solucionar los problemas que se presenten.

El Derecho Colectivo tiene entre sus instituciones la libertad de coalición, la Asociación Profesional, el Contrato Colectivo y los Conflictos Colectivos de Trabajo. Como fácilmente puede apreciarse, la importancia de este derecho es sobresaliente, --pues sin regulaciones acertadas de mutuo respeto entre las --agrupaciones de trabajadores y patronos, no se podría vivir en armonía con nuestros semejantes.

- d) El amparo y fortalecimiento que el Derecho Colectivo ofrece a las Asociaciones Profesionales, ha dado como resultado que dichas Asociaciones puedan ya celebrar Contratos Colectivos de --Trabajo, rodeándolos de amplias garantías para su mejor cumpliumiento.

Para una mejor visión del punto en comento veremos en forma soumera a las Asociaciones Profesionales. En Francia a la primeura Asociación Profesional se le llamó "Sindicato", en cambio --en Inglaterra se le llamó "Trade Union", siendo estos unos verudaderos sindicatos de gremio; la palabra "sindicato" viene de la palabra latina "sindicus", que significa "Procurador elegi-

do para defender los derechos de una corporación".

Nuestras leyes establecen para todos los hombres, el Derecho - general de Asociación como una garantía individual; en cambio el Derecho de Asociación Profesional es un Derecho de los Trabajadores y de los patronos. El Derecho General de Asociación es un Derecho frente al Estado, mientras que el Derecho de Asociación Profesional es un Derecho de una clase social frente a la otra, es decir que este último, es más especial, más específico, teniendo como finalidad darle a los trabajadores mejores condiciones de vida, mejores prestaciones. La Asociación Profesional ha sido la respuesta al Liberalismo económico y al capitalismo dado por los trabajadores.

La Contratación Colectiva se da pues, cuando el patrono o las Asociaciones formadas por ellos y los trabajadores o sus Asociaciones, contratan entre sí. Este tipo de contratación regula en lo mejor posible a los acuerdos a que llegan en materia de salarios, horas de trabajo, vacaciones, aguinaldos, etc.

III.- NOCIONES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Terminología empleada;
- b) Naturaleza Jurídica;
- c) Concepto.

a) En un principio se le llamó "Lista de precios" realmente esto no era un verdadero Contrato Colectivo, sino más bien, como su nombre lo indica, una simple lista de precios que el patrono - fijaba y las Asociaciones de Trabajo si querian los aceptaban, pero en sus comienzos le podríamos llamar así.

En Alemania, como posteriormente veremos, Guillermo II en 1896 permitió el llamado "Contrato de Tarifa", que equivale al contrato colectivo de otros países; otros le llaman Convenio Colectivo, Convención Colectiva y por último Contrato Colectivo de Trabajo, siendo este último el más divulgado y el que nosotros usamos. Nos parece oportuno aclarar que en nuestra Legislación se le llama Convención Colectiva de Trabajo a la que se celebra entre un Sindicato de Trabajadores y uno de los patronos, distinguiéndolo del Contrato Colectivo, en cuanto este último es el celebrado entre un Sindicato de Trabajadores y un Patrono.

b) En un trabajo tan pequeño como este, no podíamos exponer todas las teorías sobre la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo, pues hasta la fecha no se han puesto de acuerdo los Autores en lo que respecta a la explicación correcta de ella.

Pero a grandes rasgos hablaremos de tres teorías sobre el asunto que nos ocupa.

Para algunos el Contrato Colectivo, es un Mandato, es decir, - una orden que los Sindicatos Contratantes reciben de sus aso--

ciados en cumplimiento de la cual pueden contratar y llegar a un Acuerdo sobre condiciones de trabajo satisfactorias para -- sus representados. Una Segunda teoría afirma que los Sindicatos tienen obligación de velar por los intereses de los Asociados y entonces es la gestión oficiosa o de negocios la teoría aplicable al caso.

Planiol, el eminente Jurista Francés, junto con otros maestros del Derecho han afirmado, que el Contrato Colectivo es un Contrato nuevo, al cual no le podemos aplicar viejos moldes del Derecho Civil, pues es "especial", destinado únicamente a reglamentar las relaciones obrero-patronales.

Como fácilmente podemos apreciar, en la actualidad, ésta última tesis es la más aceptada pues es la que más se amolda a las nuevas teorías sobre el Derecho Laboral en general tal como lo hemos visto.

- c) Ninguna persona puede pasar por alto la trascendencia de la Contratación Colectiva en cuanto que es el vehículo utilizado por el Derecho, para enfrentarse a la problemática de la "Cuestión Social".

El Contrato Colectivo tiene una naturaleza, una forma, totalmente distintas e incomprensibles para el Derecho Civil, el cual, sabido es, representa al tradicional Derecho Romano, el que no reglamentó las relaciones obrero-patronales. A pesar -- que el trabajo es una necesidad humana para la Subsistencia, -- no es sino hasta que se contrata colectivamente, que se realiza una verdadera Justicia Social, porque como bien lo dijo el Papa León XIII en su Encíclica "RERUM NOVARUM"; "Lo verdaderamente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como si -- no fuesen más que cosas para sacar provecho de ellos y no estimarlos en más de lo que dan de si sus músculos y sus fuerzas".

Creo que podemos afirmar sin temor al equívoco, que el Contrato Colectivo es lo que más a ayudado al Derecho para realizar las más caras aspiraciones de la clase trabajadora.

La Ley mejicana en su artículo 42, nos da un concepto amplio de Contrato Colectivo cuando dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es 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". Este concepto abarca según nuestra Legislación al Contrato Colectivo y a la Convención Colectiva de Trabajo, pues el Artículo 225 de nuestro Código de Trabajo en su primer inciso legisla: "El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono", y en el Artículo 239 se refiere a la Convención Colectiva de trabajo, diciendo: "La Convención Colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos".

Como fácilmente podemos Distinguir la diferencia que hace nuestra legislación de trabajo, entre los conceptos "Contrato Colectivo" y "Convención Colectiva", es en cuanto a la clase de personas contratantes, lo cual nos parece bastante acertado, ya que facilita la aplicación y entendimiento de esta institución del Derecho Colectivo de Trabajo que es tan importante.

S E G U N D A P A R T E

I.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA

- a) Nacimiento del Contrato Colectivo;
- b) Consecuencias de la Revolución Francesa;
- c) Intervención Estatal en Europa creando los sindicatos obreros y los Contratos Colectivos de Trabajo;
- d) Florecimiento de las ideas socialistas en Inglaterra, Alemania y Francia;
- e) Obra de Bismarck en Alemania;
- f) Inglaterra: el país más adelantado en la segunda mitad del siglo XIX;
- g) Ley de Waldeck-Rousseau;
- h) Justificación del Contrato Colectivo por el Derecho Civil;
- i) Contrato de Tarifa;
- j) Epoca que abarca desde la finalización de la primera guerra mundial hasta el término de la segunda: Congreso de Lyon en el año 1919. (2) Los movimientos metalúrgicos en Italia --- (1920), Congreso de Milán en el mismo año. (3) Gestiones -- del Comité Confederal en Francia (1921). (4) Definición del pacto colectivo de trabajo en la Conferencia Internacional de estadística del Trabajo (1923). (5) Influencia del fascismo en el Contrato Colectivo. (6) Primeras regulaciones - del Contrato Colectivo en la legislación española. (7) El - Contrato Colectivo en la época llamada del Nacionalismo-Socialismo. (8) Importancia en Francia a partir de 1936: --- (A) Conflictos de 1936. (B) Ley de Matignon;

- k) Epoca que abarca desde el fin de la segunda guerra hasta -- nuestros días.
-

- a) Reconocido es que la historia del Contrato Colectivo de Trabajo se identifica en gran parte con la del Derecho del Trabajo, pues el nacimiento y fortalecimiento de aquél, está íntimamente vinculado a la de éste.

No obstante esta situación, el nacimiento en sí del Contrato Colectivo de Trabajo, está relacionado a la conciencia de grupo, que posteriormente se convirtió en conciencia Sindical.

La gran Revolución Industrial de fines del siglo XVIII, institucio-
nalizó la máquina, la cual transformó el mundo y de-
terminó en el ambiente de la fábrica, la personalidad Colec-
tiva del obrero, lo que condujo al nacimiento de la Asocia-
ción, a pesar de todas las trabas que se le pusieron, en --
nombre de la libertad. Es decir que las Asociaciones profe-
sionales encontraron fuerte oposición en toda Europa, debi-
do a la filosofía clásica liberal imperante, pero poco a po-
co fueron tolerándolas y finalmente reconociéndolas legal-
mente. A partir de este momento crecen y se multiplican --
los Contratos Colectivos.

- b) El liberalismo considerado desde el punto de vista filosófi-
co tiene como postulados, a la autonomía de la voluntad y -
de los Derechos naturales del individuo. En cuanto al as-
pecto de la igualdad y la libertad como base de los ideales
democráticos; en lo Social la no intervención que se sinte-
tiza en el "dejar hacer, dejar pasar, que el mundo se mueva
solo", o sea el libre juego de las Leyes Económicas, limi-
tándose la intervención del Estado a tutelar este libre jue

go. En materia Económica, son dos los postulados: a) Libre contratación y b) libre competencia, que son ideas complementarias.

No existe una verdadera igualdad entre el patrono y el obrero, sino que siempre existe una potencialidad que obliga al más débil a someterse a los dictados de la otra parte. El trabajador con el principio exclusivo de la libre contratación queda indefenso frente al patrono: he allí la necesidad de ponerle correctivo a tal situación. En los años siguientes a la Revolución Francesa, hubo una reversión y se volvió a la monarquía por el repentino triunfo de las ideas radicales. Existían problemas cuyo origen era la falta de Leyes Electorales adecuadas, porque no estaba regulado el sufragio universal, sino que el voto era un Derecho Privilegiado; como consecuencia de esto, surgieron las asociaciones secretas. Aparecieron los Socialistas utópicos tales como OWEN, FOURIER, etc., quienes plantearon las primeras críticas francas y abiertas a la situación anormal imperante.

Otra consecuencia de la Revolución Francesa, fué la supresión de la Asociación Corporativa y Gremial. La transformación económica trae el desarrollo de las grandes Industrias, quedando obrero y patrono sin un régimen legal que regule sus relaciones de trabajo. El principio de libertad de Contratación aplicado a las relaciones laborales, originó de hecho lo que se ha denominado "dictadura contractual del patrono", que era como ya nos hemos referido, el que imponía en la práctica, las condiciones de trabajo.

- c) A raíz de lo comentado fué que intervino el Estado con el fin de corregir los abusos producidos, regulando los Sindicatos obreros y los Contratos Colectivos de Trabajo legalmente, pues de hecho ya los gozaba la clase trabajadora, la

cual con sus luchas es que ha obligado a los gobiernos a -- dar este tipo de leyes; según otros autores el primer Contrato Colectivo que sí se ha podido comprobar se dió en Inglaterra en el año de 1862, entre los trabajadores de lana y sus patronos, teniendo siempre, por supuesto, las características ya apuntadas.

- d) Como una reacción al movimiento insurreccional antes expuesto, tanto en Inglaterra como en Alemania y Francia, empezó el florecimiento de las ideas socialistas. En Inglaterra, por ejemplo, por las máquinas, se produjeron efectos desastrosos, tales como el empleo excesivo de mujeres y menores, pero sobre todo el desplazamiento de trabajadores y en consecuencia el desempleo. Los Trabajadores estaban tan desesperados por esa situación que no solo protestaban sino que destrozaban las máquinas; sin embargo se reconoció que la causa de dichos males era la falta de protección a los trabajadores, y fué así como éstos empezaron a tener conciencia de clase y en el año de 1824 se formaron las asociaciones de trabajadores, o TRADE UNIONS, que fué como se llamaron en Inglaterra. Fué en el año de 1848 cuando apareció el manifiesto comunista de Carlos Marx, el que tuvo una discusión grande y además un gran significado en estas luchas sociales, porque en él es donde se hace ver que lo dicho por los socialistas anteriores eran puras utopías y que por ese camino no se iba a llegar nunca a ningún cambio, ya que la redención de los obreros solo podría ser obra de ellos mismos. Se enumeraron las causas de explotación y se dijo que el régimen imperante no era nada más que un estado transitorio, que luego tendría que venir la sociedad socialista. Como resultado de esto, en 1850, se produjeron fuertes luchas en Francia y se obtuvo, tanto el restablecimiento de la República, como triunfos en el campo social.

El Estado toma a su cargo el problema del desempleo y crea así los llamados talleres nacionales; luego hubieron nuevos cambios radicales, pero con Napoleón III nuevamente se dan concesiones a los trabajadores, tales como reconocerseles el derecho a la huelga, pero con la agravante de que no se protegía a la Asociación Profesional, en consecuencia, estas medidas aparentemente favorables a los obreros, no fueron más que reglamentaciones demagógicas, para apaciguar -- las reclamaciones y protestas que por ese tiempo se hacían justamente por parte de los trabajadores. Después de esto -- estalló la guerra Franco-Prusiana, la cual dió como frutos el estancamiento de los logros conseguidos por los obreros.

e) Percatándose Bismarck de que para poder dar mejores condiciones de vida a los obreros tendría primeramente que unificar a su patria, tuvo como única salida hacerle la guerra a la confundida Francia, una vez ganada esta guerra relámpago, robusteció a la ya unificada Alemania, dándole como consecuencia las suficientes fuerzas para competir con la desarrollada Industria Inglesa, lógicamente con esa igualdad de fuerza económica que le dió la estabilidad política, pudo -- empezar a dictar leyes que favorecían a los obreros alemanes; inicialmente se legisló solamente sobre Derecho Individual, desconociéndose así la forma colectiva, que para esa época ya estaba bastante adelantada en Inglaterra, pues como ya se había acordado en el año de 1862 el primer contrato colectivo.

f) Mientras tanto en Inglaterra, las asociaciones profesionales o "Trade Unions", después de largas e intensas vicisitudes obtienen el reconocimiento legal, por Ley de 1871. Surgen entonces innumerables asociaciones dispuestas a luchar en contra de la ley "Amo y Servidor", que oponía serios obs

táculos al derecho de huelga: las "Trade Unions", consideran que deben realizar una acción política con el fin de obtener ventajas y es así como prestan su concurso oficial al partido "TORY", que triunfa en el año de 1874.

En los años de 1875 y 1876, se dictan varias Leyes; una de ellas es la relativa a patronos y obreros que venía a reemplazar la Ley "Amo y Servidor", pero la ley de 1875, no era lo suficiente clara y su imprecisión era aprovechada por patronos que pretendían hacer condenar por conspiración a los obreros que ejercían su Derecho de huelga. En los años siguientes se siguieron suscribiendo algunos Contratos Colectivos, pero siempre, como es natural, con el sello rudimentario que los caracterizó. No obstante, Inglaterra conservó el título de país más adelantado de esa época.

g) En Francia en el año de 1884, se dicta la Ley Waldeck-Rousseau por medio de la cual se establecía que los Sindicatos o Asociaciones profesionales podrían constituirse libremente sin autorización del Gobierno. Pero la lucha obrera por alcanzar el Contrato Colectivo, aún se encontraba en embrión, como una negación de la adelantada Europa, en lo que respecta a las Leyes Laborales.

Esta Ley vino a derogar la vigencia de la famosa Ley Chape-lier y el Código Penal francés de 1810 y como el Contrato Colectivo supone la coalición de una comunidad obrera, era imposible que este se desarrollara durante la vigencia de la mencionada Ley, ya que ésta consideraba a la Asociación Profesional como un hecho ilícito.

h) Hay que hacer notar que en Inglaterra desde el año de 1824 era posible la celebración de Contratos Colectivos, pero con la modalidad que los empresarios no tenían la obligación de aceptarlos; a esto se sumaba que la fuerza del movi

miento obrero era mínima y por esta razón, en la mayoría de los casos, los trabajadores cuando intentaban conseguir la celebración de un Contrato Colectivo, mediante la presión de una huelga, no tenían éxito. No sucedió lo mismo en la segunda mitad del siglo XIX, pues la unión de los trabajadores en Francia, Alemania, Inglaterra y Bélgica, permitió luchar ventajosamente contra los patronos; los Contratos Colectivos se generalizaron porque poco a poco fué cediendo el Capital. Esta generalización fué anterior al reconocimiento de las nuevas figuras jurídicas, por la doctrina o las leyes, por lo que hubieron dudas por parte de los autores doctrinarios de esa época, en legislar sobre el Contrato Colectivo. ^{1º} Como se sostuvo que dicho contrato regula relaciones entre particulares, nació dentro del campo del Derecho Privado, ya que no se refería a la estructura y actividad del Estado. La obra de mayor trascendencia en estos tiempos es un libro de Philipp Lotmar, intitulado "Der Arbeitsvertrag", profesor de Derecho Civil, que hizo un esfuerzo para entenderlo y explicarlo. Pero desde el punto de vista Civil la primera Ley en el Continente Europeo que reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo fué dada en HOLANDA el 10. de Febrero de 1909, cuando se promulgó el nuevo Código Civil holandés. Unos pocos años después, en el año de 1912, el Código Federal Suizo (de las Obligaciones), en sus artículos 322 y 323 regulaba también el Contrato Colectivo de Trabajo.

Antes de seguir adelante queremos hacer notar que el profesor italiano CONSENTINI, sostuvo que el artículo 10 de la Ley Belga de Asociaciones Profesionales, del 10. de marzo de 1898, era la primera que reconocía la legitimidad del Contrato Colectivo de Trabajo; pero la Jurisprudencia Belga se encargó de aclarar la situación afirmando que ese artículo se refería al contrato individual de trabajo que la

Asociación celebrara en representación de sus miembros.

- i) Guillermo II, que era el gobernante de Alemania a fines del siglo pasado y principios del presente, procuró suavizar -- las relaciones entre patronos y obreros, exacerbadas por el Socialismo. Las ideas fundamentales de esta época fueron: Ampliación de la protección del Trabajador, sin hacer preva-
lecer la legislación sobre Seguro Social, formación de la --
idea de la auto ayuda, habiendo sucedido esto último debido a que la iniciativa pasó a círculos no oficiales, puesto -- que la política social del Estado se detuvo paulatinamente.

Se derogó la ley contra los Socialistas, la cual se había --
dado a consecuencia de algunos consejeros de Estado, que --
fueron mal inducidos por algunos Capitalistas y Liberalis--
tas; una vez hecha esta derogación comenzó la celebración --
del CONTRATO DE TARIFA, el cual equivale al Contrato Colectivo en las demás legislaciones, siendo el primero, la TARI
FA DE LOS TIPOGRAFOS, en el año de 1896.

Desgraciadamente en Alemania, desde el año de 1912 hasta la Primera Gran Guerra, hay una pausa en cuanto al Contrato Co
lectivo se refiere, es decir, que hubo un estancamiento, --
que durante el tiempo que duró la guerra, se cambió por un retroceso en dicho contrato. La razón de esto fué que para
poder abastecer a los soldados en el frente, se tuvo que o-
cupar a todos los obreros disponibles para la fabricación --
de armas y pertrechos durante excesivas horas de trabajo, --
con baja remuneración, etc. irrespetando consecuentemente --
todos aquellos Contratos Colectivos que se habían pactado.

- j) En la época de la República de Weimar notamos como caracte-
rística fundamental, el momento de transición entre Derecho
Individual y Derecho Colectivo. En esta época se dan --

numerosas leyes y decretos sobre Derecho Colectivo. Sobresale en primer plano el hecho de que se concibieron planes para un Código de Trabajo y con este fin, se creó una comisión especial en el Ministerio de Trabajo del Reich, la cual elaboró proyectos de una ley de Contratos de Tarifas y de una Ley de Contratos de Trabajo.

La Ley sobre convenios Colectivos, de 1918, fué ampliada -- por otra de 1920, la cual reglamentaba el Contrato Colectivo ordinario y el Contrato obligatorio que era considerado Institución de Derecho Público; este es el antecedente real y directo del llamado (CONTRATO LEY) que tuvo sus antecedentes remotos en las legislaciones de Australia y Nueva Zelanda. El Contrato Colectivo ordinario o Contrato de Tarifa, en esta época obligaba a los trabajadores y patronos miembros de las Asociaciones pactantes, a los patronos que participaran directamente en su celebración y a todas aquellas personas que se remitieran a las cláusulas de un Contrato Colectivo al celebrar sus respectivos Contratos Individuales. -- Hay que hacer notar que las cláusulas de un Contrato Colectivo no podían ser derogadas por los Contratos Individuales salvo que aquel lo autorizase o que la excepción beneficiase a los trabajadores. Así como también el hecho de que la Ley no permitía la extensión del Contrato Colectivo a terceros. En cuanto al Contrato Ley en esta época, podemos decir que éste surgía del cumplimiento de dos condiciones: -- "la existencia de un Contrato Colectivo; y la verificación de que las condiciones de trabajo en el Contrato Colectivo, hubieran alcanzado particular importancia en la región y en la rama en cuestión".

Este Contrato Ley, era declarado obligatorio para una rama de la Industria o para una región determinada y no era obstáculo siempre que las condiciones de Trabajo pactadas no violasen las establecidas en el convenio obligatorio, para

que las Asociaciones Profesionales pudieran celebrar nuevos Contratos Colectivos.

En la época de la segunda guerra mundial, a consecuencia de la situación imperante, en todos los países Europeos hubo un paro y hasta en determinados momentos existió un retroceso en cuanto a legislación laboral se refiere.

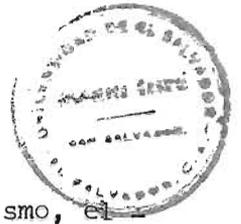
En Suiza, que fué de las naciones en que primero se legisló en materia de contratación colectiva, se modificó la ley -- por una nueva, el 10. de octubre de 1941. Según esa modificación, la obligatoriedad del Contrato Colectivo puede dictarse únicamente si rige a la mayoría de patronos y trabajadores, o si otras mayorías aceptan su extensión. Esta declaración de obligatoriedad puede referirse tanto a la totalidad del contrato como a alguna de sus cláusulas, para ajustarse mejor a la circunstancias del momento. Como podemos apreciar por lo anteriormente expuesto, aquí nos estamos refiriendo a lo que se conoce por CONTRATO LEY; (al cual ya habíamos hecho referencia, en cuanto a su antecedente). Este Contrato Ley, es la culminación de las luchas de los obreros por el mejor goce de prestaciones.

En España, la Ley del 16 de octubre de 1942, sobre reglamentaciones de trabajo, establecía que las condiciones de trabajo era una función privativa del Estado que la ejercía -- por medio del Ministerio del Trabajo. Dicha Ley en su artículo 9 no cita los Convenios Colectivos entre las Normas -- que rigen el contrato de Trabajo; todo esto nos parece indicar que el régimen iniciado por el "fuero del trabajo" no -- consideraba la licitud de los Convenios Colectivos.

- 1) En el Congreso de Trabajo celebrado en LYON, en el año de 1919 se aprobó que toda manifestación de la fuerza obrera tiende en la hora actual al establecimiento de contratos. -- Las Convenciones Colectivas de Trabajo, poseen un valor de

trabajo, porque limitan la autoridad ya que conducen las relaciones entre empleados y empleadores a una situación que estimula el esfuerzo en disminuir la energía. En este mismo año de 1919 fué aceptado en Francia el término Contrato Colectivo de Trabajo.

- 2) Los metalúrgicos en Italia en el año de 1920 realizaron un movimiento de gran alcance social que puede apreciarse, leyendo una resolución del congreso de Milán, del 14 de septiembre de ese mismo año, que dice: "que el objetivo de la lucha sea el reconocimiento de parte de la clase patronal - del principio del contralor sindicalista en las fábricas y establecimientos, entendiéndose así, abrir una brecha hacia conquistas de mayor relevancia, que deberán conducirnos a la gestión colectiva".
- 3) En Francia, en el año de 1921, el comité confederal, de la Confederación General de Trabajadores, reclama la introducción del contralor obrero, sosteniendo la necesidad de que las organizaciones sindicales sean admitidas a participar - en la gestión de las celebraciones de los Contratos Colectivos, con empresas que ocupan trabajadores organizados. El papel que ejercerían esos delegados sindicales sería controlar el cumplimiento de las condiciones de trabajo e higiene, así como de los Contratos Colectivos.
- 4) La Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo, -- que se celebró en Ginebra, en el año de 1923, sirvió para -- definir los pactos colectivos de trabajo, diciendo que son: "una convención escrita entre uno ó más empresarios u organización patronal y una o varias organizaciones obreras, -- con el fin de determinar las condiciones individuales de -- trabajo, y en ocasiones, reglamentar otras cuestiones que -- afectan al trabajo".



5) Cuando el regimen imperante en Italia era el Fascismo, el Contrato Colectivo de Trabajo se estudió desde el punto de vista de la Filosofía en que se basó el mencionado Gobierno y se promulgó la Ley del 3 de abril de 1926, que regulaba - los Contratos Colectivos. Para el caso vemos que la organización sindical o profesional es libre y que solamente los sindicatos legalmente reconocidos y sometidos al control -- del Estado tienen el Derecho de estipular Contratos Colectivos de Trabajo obligatorios para todos los pertenecientes a la categoría; así como también tienen la obligación de regular, mediante dichos contratos, la relación de trabajo entre las categorías de los patronos y de los trabajadores -- por ellas representadas y deben contener normas precisas sobre las relaciones disciplinarias, sobre el período de aprendizaje, sobre la cuantía y pago de la retribución y el horario de trabajo. El Contrato Colectivo también extiende sus beneficios y su disciplina a los trabajadores a domicilio. Es importante hacer saber que en este sistema el Contrato Colectivo de Trabajo se estipula entre Asociaciones de primer grado, bajo la guía y el control de las organizaciones centrales, salvo la facultad de sustitución por parte de la asociación de grado superior, en los casos previstos por la ley y por los estatutos. Para terminar con este apartado - referente al Contrato Colectivo en la Italia Fascista, citaremos un concepto dado en la obra "El Estado Corporativo", de Benito Mussolini Pag. 78: "El Contrato Colectivo de Trabajo, es la expresión concreta de la solidaridad entre los varios factores de la producción, mediante la conciliación de los intereses opuestos de los patronos y de los trabajadores, y su subordinación a los intereses superiores de la producción".

- 6) Fué hasta el año de 1931 que la legislación española reguló en la Ley de Jurados mixtos y en el artículo No. 12 de la Ley de Contratos de Trabajo los pactos colectivos de trabajo, definiéndolos "como aquellos celebrados entre una asociación o varias asociaciones patronales, con una o varias asociaciones obreras para establecer las Normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebran los patronos y trabajadores del ramo".

En esta República los pactos colectivos no podrán celebrarse por un solo patrono, sino que debe intervenir, por lo menos, una asociación patronal. En este sentido, la legislación española se asemeja a la de la Italia Fascista, ya que el pacto Colectivo debía ser obligatorio para todos los trabajadores y empresarios de una determinada región. Sin embargo durante la época en que se admitió en el derecho positivo español la contratación colectiva ésta fué en realidad en exceso agria, sin que se lograra con ella el ambiente de entendimiento sindical necesario para su utilidad.

- 7) Dentro de la época llamada la del Nacional-Socialismo, los CONTRATOS DE TARIFA, fueron eliminados por la Ley del Trabajo Nacional del 20 de enero de 1934 y por la Ley del Ordenamiento del Trabajo en las administraciones y empresas públicas del 23 de marzo de 1934.

Los Sindicatos fueron aniquilados y al mismo tiempo desaparecieron también las Asociaciones Profesionales de Empleados. Con esto fueron destruidas las partes de los Contratos Colectivos de Tarifa. En lugar de tales contratos los fiduciarios del Trabajo como órganos Estatales decretaron las regulaciones de tarifas en forma de ordenanzas.

El acuerdo de empresas celebrado entre patrono y la representación del personal según la ley de consejos de empresas, fué reemplazado por un reglamento de empresa dictado unila-

teralmente por el llamado "Conductor" que no era otro que -
el empresario manejado por el Estado.

- 8) Ya hemos llegado a un punto en el cual, a pesar de la resistencia que le oponen los patronos al Contrato Colectivo, ha sido imposible evitar que se generalizara en los países Industriales, donde los sindicatos obreros son poderosos, siendo aceptado, reglamentado y fomentado por las legislaciones. Los resultados de los Contratos Colectivos han sido más que efectivos especialmente en Francia e Inglaterra, países en que las Asociaciones Sindicales han celebrado Contratos Colectivos, cuyas cláusulas han beneficiado a millones de trabajadores.

En Francia, desde 1936, los Contratos Colectivos han adquirido una gran importancia, regulando de una manera casi obligatoria, profesiones enteras. (A) Los conflictos entre trabajadores y empleadores que estallaron de 1936 influyeron en la modificación de las convenciones colectivas. (B) Se puso fin a las divergencias por medio del acuerdo "Matignon", que admitió como medio de solución, el establecimiento inmediato de convenciones colectivas de trabajo, y como consecuencia de ello se dictó la ley del 24 de junio de 1936. La nueva ley creó dos instituciones: el Convenio Ley y el arbitraje obligatorio para los Convenios Colectivos de naturaleza económica. Las Convenciones Colectivas previstas en esta ley regulaban las relaciones entre empleadores y trabajadores de una rama de la Industria o del Comercio, para una circunscripción territorial determinada o en todo el territorio. En cuanto a la territorialidad esta Ley era mucho más amplia que la de 1919, que restringía los efectos de la convención a un establecimiento.

k) La época que a continuación estudiaremos abarca desde el fin de la segunda guerra mundial hasta nuestros días. En este tiempo es cuando el Contrato Colectivo de Trabajo más se ha perfeccionado en las legislaciones europeas.

En Francia se sancionó la nueva Ley sobre Convenciones Colectivas de Trabajo, el 23 de diciembre de 1946, la cual se apoyaba sobre bases distintas a las de las Leyes de 1919 y 1936. Esta Ley regula tres distintas instituciones, las cuales son: Los Contratos de establecimiento que fijan las condiciones de Trabajo para una Empresa; el Convenio Colectivo de Trabajo, que vale para los trabajadores y patronos de una región determinada o sea el equivalente al Contrato Regional; Los Convenios Colectivos Nacionales y los Contratos complementarios regionales y locales.

La Ley de 1946, sigue la tendencia de la de 1936, ya que da una participación activa al Estado en la elaboración de las Convenciones Colectivas. Así como también ha restringido el dominio del dirigente, dando a las organizaciones sindicales el derecho de concluir las Convenciones Colectivas; pero el dominio de los salarios, lo ha reservado exclusivamente a la regulación por parte del Estado. Esta ley también asocia en la elaboración de las Convenciones Colectivas al Estado con los representantes de las Asociaciones, componiendo una comisión presidida por el Ministro de Trabajo y formada por representantes del Estado y diez miembros que representan tanto a la parte obrera como a los empleadores.

En Alemania nos encontramos con que hay una marcada diferencia de la legislación sobre Contrato Colectivo en tiempo de la guerra y el Contrato Colectivo o "Contratos de Tarifas" que legisló a partir de la caída de Alemania en poder de los aliados en el año de 1945. Después del año ya mencionado notamos un resurgimiento del Derecho Colectivo y la

continuación de su desarrollo. Al principio se sintió notablemente la influencia de las naciones ocupantes a raíz de la derrota sufrida. Esta etapa se caracteriza por el restablecimiento de las antiguas leyes sobre Sindicatos y Contratos de Tarifas. Naturalmente no es que se vuelva cabalmente a la época de Weimar pues se tomaron en cuenta nuevas ideas jurídicas, continuando lógicamente la evolución de la idea colectiva. Esto se demuestra con la ley nueva del Contrato de Tarifa del 9 de abril de 1949.

En la post-guerra, nos encontramos con la inexistencia de una ley central y como una consecuencia lógica de esto fueron dictadas numerosas leyes por los países ocupantes, de lo -- cual resultó una disgregación de las leyes Laborales.

El Parlamento Francés, a consecuencia de algunas críticas -- que recibió la ya mencionada Ley de 1946, votó el 11 de febrero de (1950) una nueva ley sobre Convenciones Colectivas de Trabajo. Esta ley utiliza los mismos conceptos técnicos que la anterior, pero se diferencia en extender el sistema de -- las Convenciones Colectivas a la agricultura; también amplía el sistema convencional colectivo a las profesiones liberales, a los que desempeñan profesiones de Fé Pública, a los servidores domésticos, porteros, trabajadores a domicilio, etc. Asimismo suprime la exigencia del "PLAGET" previo del ministerio del Trabajo, para que una Convención Colectiva en tre n vigencia.

Pero la característica fundamental de esta nueva ley es la de que deja en libertad a las partes para determinar los salarios, que en la Ley de 1946 quedaba a la competencia del -- Estado.

En España, la legislación Laboral, en lo referente a las --- Convenciones Colectivas había quedado muy rezagada, puesto -- que en el tiempo que las demás legislaciones europeas se desarrollaban, España se desangraba en una lucha fratricida. --

Fué por esto que hasta en 1958 después de una larga discusión en las Cortes se aprobó el Convenio Colectivo por Ley de 24 de abril de dicho año, y en virtud de la autorización obtenida en su Art. 13, el Ministerio de Trabajo, oída la organización sindical, publicó en forma de orden ministerial, el reglamento de la Ley del 22 de julio de 1958, el cual posteriormente ha sido objeto de diversas reformas en los años de 1959-1960.

La legislación vigente admite la existencia de los Convenios Colectivos con un carácter eminentemente sindical.

Creemos haber agotado nuestro breve desarrollo histórico sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en las principales legislaciones europeas. Solamente nos resta decir, que dicho contrato tiene su más perfecta expresión en el Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley, al cual hemos hecho alusión en páginas anteriores. No intentamos desarrollar este punto, por razón de que, su gran importancia merece un estudio más detenido y cuidadoso. Asimismo hacemos notar que el Contrato Colectivo de Trabajo tal como nosotros lo concebimos está regulado en todas las legislaciones de los países europeos, en el momento actual, con la única excepción de los que están gobernados por el sistema socialista-comunista, por razón de su filosofía fundamentalmente económica.

II.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEJICO

- a) Situación anterior al año de 1857;
- b) Epoca del Porfirismo;
- c) Constitución de 1917;
- d) Primeros destellos de la contratación colectiva en Mejico-
Algunos conceptos;
- e) Proyectos de Portes Gil;
- f) Legislación actual y su aplicación

a) Antes de 1857 Méjico no conoció el problema obrero, es decir, a la época de la Constitución, el Derecho Mejicano no condenó expresamente a la Asociación Profesional, a la coalición y a la huelga; después de 1857, las admitió como situaciones de hecho. El liberalismo que dominaba o sea el régimen liberal en esa época, era más amplio que el primitivo de Europa, por una sencilla razón: los mejicanos recogieron las ideas que empezaban a transformar los sistemas europeos; en tales condiciones Méjico no recorrió la era de la prohibición y entró de lleno en la era de la tolerancia, situación que vivió hasta la Revolución Constitucionalista. La Huelga no estaba catalogada entre los hechos ilícitos, ni se encuentra sometida a ninguna vigilancia. La Asociación Profesional y la huelga eran toleradas, pero no constituían un derecho. En los años posteriores a la Constitución de 1857 fueron llamados años o era del capitalismo liberal y esas ideas quedaron consignadas en la Constitución Política.

En la llamada era del capitalismo en Méjico, uno de los procesos que se modificaron fué el económico; existían ciertos sistemas capitalistas de producción, que empezaron a genera

lizarse; los gremios habían desaparecido y comenzó a crecer el proletariado y en consecuencia la desigualdad social y ello dió origen a las primeras luchas sociales, pues sus gobiernos nunca se preocuparon por mejorar las condiciones de los trabajadores.

En la época anterior al Porfirismo, cabe señalar algunos acontecimientos importantes para la historia de la "huelga" en Méjico, como la de los trabajadores tejedores del Distrito de Thalpan, año 1868, que trajo la reducción de la jornada de trabajo para mujeres y niños y los mineros de Pachuca en 1875, por medio de la cual lograron que se les pagara --- \$0.50 diarios jornal; estos hechos, prueban la era de la tolerancia que vivió Méjico por esa época.

- b) En la llamada época del Porfirismo, vale la pena mencionar - que en 1905 los obreros de Orizaba fundaron la "SOCIEDAD MUTUALISTA DEL AHORRO" primer intento para la organización de los trabajadores. En ese mismo año se fundó el "GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES DE ORIZABA" y se estima como la "cuna del movimiento obrero en Méjico". En 1906, los industriales de Puebla aprobaron el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de algodón, es decir, es el primer intento de ordenación colectiva de las condiciones de trabajo y como consecuencia, días después se produjo el primero y el más importante de los paros patronales de Méjico.

El régimen gremial de la Nueva España no ha dejado el recuerdo de algún contrato colectivo de trabajo y es porque no existieron en la colonia las "Asociaciones de Compañeros", la historia se puede decir, que comienza en el siglo XIX. Algo curioso que mencionan los tratadistas es que van mezclados en la historia el contrato colectivo de trabajo ordinario y el contrato ley.

El Contrato Colectivo de Trabajo ~~fué siempre lícito~~ en el -- Derecho Méjicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional. La era de tolerancia se inició con la Independencia, pero sin ninguna importancia. La Revolución Constitueionalista trajo a Méjico el desarrollo del sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo. La importancia de esto radica en que los Contratos Colectivos que se celebraron en Veracruz y Taumaulipas, que fueron muchos, son anteriores a la legislación.

- c) La Constitución de (1917) en su Art. 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo y por lo tanto decían algunos sectores que no era obligatorio para los empresarios su celebración, porque el concepto no lo había incluido entre las garantías sociales, Pero se afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el artículo constitucional antes mencionado había considerado el Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debía considerarse incluido en el párrafo introductivo de la disposición constitucional aparte de que al autorizarse la huelga de los grupos obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva de trabajo.

La legislación de los Estados, posterior al Art. 123 hizo referencia constante al contrato colectivo ordinario. Ninguna de las leyes dejó de considerarlo. Inició el camino, la ley de Veracruz de (1918) hasta terminar en el contrato ley de Hidalgo en 1928. Se ocuparon del Contrato Colectivo de Trabajo los proyectos de ley para el Distrito y Territorios de -- 1919 y 1925. El Contrato Colectivo de Trabajo en Méjico hizo su aparición en la legislación anterior a (1917); algunos - proyectos reprodujeron ideas de proyectos franceses.

Con respecto a la Constitución de 1917 al no hacer referencia expresa del Contrato Colectivo de Trabajo, se dice que fue descuido del legislador; pero la condición del Contrato Colectivo en las leyes de los Estados posterior a 1918 es variable, pues la mayoría son deficientes y todo ello tiene una explicación lógica, pues ni la doctrina extranjera ni la práctica mejicana, habían alcanzado el grado de madurez que hoy se tiene, aunque siempre son precedentes para una mayor, adecuada y progresista legislación laboral. La doctrina del Contrato Colectivo de Trabajo se precisa mejor en el proyecto de Portes Gil.

d) La Ley de Trabajo ee Veracruz, dice en su Art. 21 "Contrato Colectivo de Trabajo es el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representada". Esta ley fué promulgada el 14 de enero de 1918.

El 11 de mayo de 1918 la Ley del Trabajo de Chiapas, contenía una definición del Contrato Colectivo de Trabajo, que se consideró una de las mejores en su época y en su Art. 176 decía: "Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, se designan las convenciones celebradas con los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos o con una Confederación de Sindicatos de Patronos a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo".

La Ley de Trabajo de Coahuila, el 13 de octubre de 1920 decía: "Se designa con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, convenios que celebran los representantes de cualquier agrupación o asociación de obreros con un patrono o asociaciones de patronos, estipulándose en estos convenios las condiciones a que deberá someterse los contratos celebrados".

en representación de la colectividad, así como los aislada-
mente celebrados por un patrono y un obrero que pertenezcan,
respectivamente a alguna de estas agrupaciones o que con o-
tro motivo se relacione con ellos".

El Art. 123, establecía quiénes quedaban ligados por el con-
trato colectivo. Este artículo es la expresión de la idea
francesa del contrato normativo: "haz de normas a que debe-
rán someterse los contratos individuales de trabajo".

Como en el transcurso de este trabajo mencionamos varias ve-
ces, al Contrato Normativo y al Contrato de Ejecución cree-
mos necesario para un mejor entendimiento, que hablemos aun
que sea someramente sobre estos tipos de contrato.

En una conferencia que dictó el famoso dirigente sindical -
mejicano, Vicente Lombardo Toledano, en el año de 1928 en -
la Confederación Regional Obrera Mejicana, expuso una tesis
que era resultante de la comparación que hizo él del Contra-
to Colectivo mejicano y lo que es el Contrato Colectivo Eu-
ropeo, que es llamado Contrato Colectivo Normativo, el cual
hemos aceptado en la legislación salvadoreña.

En el año apuntado en que Lombardo Toledano dictó la confe-
rencia relacionada, no se había aprobado la Ley Federal de
Trabajo, sino que solamente estaban vigentes leyes labora-
les en los distintos estados de Méjico; seis años después o
sea en el año de 1934, en momentos en que se celebraba el -
primer Congreso de Derecho Industrial en Méjico, Toledano
insistió en su tesis manifestando que el Contrato Colectivo
mejicano era distinto al Europeo. El dijo que el Contrato
Colectivo Europeo no es verdaderamente un Contrato de traba-
jo, porque en virtud de él ninguna de las partes se obliga
a prestar trabajo a la otra. Esto tenía sus méritos innega-
bles, pero el contrato colectivo mejicano era un verdadero
Contrato de Trabajo, el cual podía ser denominado como con-
trato de ejecución. Por otra parte el expositor mejicano -

hacia ver, que el Contrato Colectivo Normativo Europeo para poder existir necesitaba de los contratos individuales de -- trabajo; por el contrario, en el contrato de ejecución mejicano desaparecen, puesto que salen sobrando los contratos in- dividuales de trabajo; en el Contrato Normativo se deja al patrono la posibilidad de que él contrate a sus trabajadores. En cambio en el contrato de ejecución mejicano el patrono no hace la elección de sus trabajadores sino que es el sindica- to el que la hace.

Es muy importante hacer notar que en el contrato de ejecu- ción el sindicato de trabajadores se compromete con el patro- no a prestarle los servicios que él necesita en su empresa, es decir, que el Sindicato como persona Jurídica es el que - se compromete para con el patrono a proporcionarle los servi- cios que mencionamos, por lo tanto no es el trabajador el -- que se compromete, como es el caso del contrato normativo.

Entonces lo importante en el Contrato de Ejecución es la re- lación que existe entre el trabajador y su propio sindicato, porque éste es el que va a elegir al trabajador que desempeñará el trabajo, porque el Sindicato es el que va a dar la - oportunidad al trabajador para ganar un salario, va a ver en síntesis si el trabajador tiene conciencia sindical de una a sociación profesional sindicalista. Desde un punto de vista objetivo, repetimos, el Contrato de Ejecución si es un verda- dero contrato de trabajo, porque es la Asociación Profesional la que se compromete a desempeñar un trabajo en la fábrica por medio de los trabajadores afiliados.

Para finalizar hemos de decir, que el Contrato de Ejecución no es que como tal este reconocido en Méjico; de las leyes - no resulta ese contrato de Ejecución. Lombardo Toledano al exponer su teoría lo hizo nada más consultando la realidad - del contrato colectivo en Méjico, es decir, la costumbre de los trabajadores en Méjico, pero él se refería al contrato -

colectivo en donde los elementos principales que se tomaban en cuenta era la Asociación Profesional, las cláusulas de exclusión, mediante lo cual se lograba la imposición de la asociación de trabajadores al patrono. Por eso se ha dicho que el inconveniente que tiene esta teoría es que da lugar a que se establezca la dictadura del Sindicato con los Trabajadores. Esto es en Méjico, porque dentro de nosotros no hay ningún inconveniente de esta clase pues como ya dijimos nuestro Contrato Colectivo es de Carácter Normativo que necesita para su existencia los contratos individuales de trabajo. Después de este paréntesis volvemos a nuestro desarrollo histórico y así decimos que la Ley de Trabajo de Zacatecas, -- dió una breve y completa definición de Contrato Colectivo, -- al decir: "Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo, -- aquel por el cual una agrupación de trabajadores pacta las condiciones del trabajo con un patrono o asociación de patronos".

La última de las leyes de los Estados que se dictó, fué en 1928 por el Estado de Hidalgo y en su Art.27 decía: "Se da el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo a la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y los trabajadores en cada caso". Esta definición está inspirada también en la idea francesa del Contrato Normativo.

En los proyectos para el Distrito y Territorios Federales, -- el Congreso Federal, intentó legislar, en dos ocasiones para el Distrito y Territorio Federales. El primero de los proyectos contenía un artículo igual al que se mencionaba en la ley de Jalisco.

El Art. 8 del otro proyecto reconoció la licitud del Contrato Colectivo, pero no ofreció definición alguna.

e) El proyecto de Portes Gil, el cual ya mencionamos, contenía la primera doctrina mejicana del Contrato Colectivo de Trabajo. Dicho proyecto distinguió tres figuras: a) El Contrato individual de Trabajo; b) Contrato de Equipo; c) Contrato Colectivo de Trabajo; y en su Art. 70 decía: "Contrato Colectivo, es el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales deben celebrarse los Contratos de Trabajo". Esta definición parece también adherirse a la idea del Contrato Normativo.

En la definición de las instituciones jurídicas, nunca se debe pretender exactitud, el valor de las definiciones radica en la brevedad de la forma y en la presentación clara de caracteres esenciales de la figura jurídica.

f) El Art. 42 de la Ley Federal del Trabajo actual dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o más patronos o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". Esta definición legal hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio. Don Mario de la Cueva en su "De recho Mexicano del Trabajo", comentando el Art. 42 antes mencionado de la Ley Federal del Trabajo, que ha contemplado en forma amplia el Contrato Colectivo de Trabajo y ha servido de mod lo para otros países, como Ecuador, Costa Rica y Nicaragua, dice: "Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el Contrato Colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor

número de trabajadores en la negociación, en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigencia dentro de la misma empresa, cuando se trate de una empresa que, por la índole de sus actividades, emplee trabajadores pertenecientes a diferentes oficios, el -- Contrato Colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representa cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí, en caso contrario, es decir que no llegasen al acuerdo citado, corresponde a cada sindicato celebrar un Contrato Colectivo para determinar las condiciones a dicha profesión, dentro de la empresa.

En el Contrato Colectivo se indicará la empresa o empresas y los establecimientos o dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica. Además se fijarán 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 las partes. Arts. 46 y 47.

Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que las hayan celebrado. Se podrá exceptuar de estas disposiciones a las personas que desempeñen puestos de Dirección y de Inspección de las Labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa. Art. 48.

Si, firmando un Contrato Colectivo, un patrón, se separa del Sindicato Patronal que lo celebró, este registrá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. Art. 51.

La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores, sino a quienes estén sindicaliza-

dos, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegio en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contra tante y que ya preseten servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato. Art. 49.

El Contrato Colectivo que abarque varias empresas y termine respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás, Art. 57. La ley establece indemnizaciones especiales por la terminación del contrato colectivo, en caso de liquidación judi cial, caso fortuito o fuerza mayor, si la negociación estu-- viese asegurada. La ley determina la posibilidad de exten-- sión del contrato colectivo.

El Art. 58 dispone que cuando el contrato colectivo haya ce-- lebrado por las dos terceras partes de patronos y trabajado-- res sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patro-- nos y trabajadores de la misma rama en la región indicada, - si así se establece por decreto que al efecto expida el Eje-- cutivo Federal. Si el contrato afectase solamente a trabaja-- dores que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecu-- tivo Federal resolverá, de acuerdo con el Ejecutivo Local -- correspondiente. La Ley contiene las formalidades que deben cumplirse para la declaración de obligatoriedad.

El contrato declarado obligatorio se aplicará, no obstante - cualquier disposición en contrario del Contrato Colectivo de Trabajo, que la empresa haya celebrado, salvo en cuanto a -- las disposiciones menos favorables al trabajar, Art. 63.

El Ejecutivo Federal fijará el plazo en que debe estar en vi gor el contrato, el cual no excederá de dos años. Los pla-- zos serán prorrogables por períodos iguales de tiempo, si an tes de tres meses de la expiración de cada uno de ellos, la-- mayoría de los trabajadores en dos terceras partes, no expre

sa su voluntad de dar por terminada la vigencia del contrato, Art. 64.

Dentro del plazo de tres meses señalados en el Art. 64 y en cuálquier tiempo, se puede proceder a la revisión del contrato siempre que las condiciones económicas lo justifiquen.

La falta de cumplimiento de las estipulaciones del Contrato Colectivo obligatorio de acción de daños y perjuicios, que -- pueden ejercer, tanto las asociaciones profesionales como -- los trabajadores y empresarios contra los sindicatos partes en el contrato, contra miembros de esos sindicatos, y, en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada -- por el mismo contrato.

Méjico, históricamente ha sido el país que ha ido a la van-- guardia de los demás países Latinoamericanos, en cuestiones laborales. Basta con echar una hojeada a la historia para -- comprobarlo.

III.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA

- a) Introducción: (1) Primeras providencias colectivas en los Estados Unidos. (2) Presagios del movimiento obrero. (3) Cuarta década del siglo XIX. (4) Tiempos de indecisión. (5) Surgimiento de los Sindicatos Nacionales y repercusiones de la guerra civil. Algunas agrupaciones fugaces;
- b) El Contrato Colectivo y su evolución en los Estados Unidos:
(1) Primeras convenciones habidas hasta la finalización de la segunda guerra mundial. (2) Desenvolvimiento del movimiento laborista desde el fin de la última guerra mundial hasta nuestros días.

-
- a) Como la conocemos ahora, en Estados Unidos la negociación colectiva parece ser una Institución un tanto complicada que surgió en los albores de la Colonia Inglesa de Norte América.

Desde la época en que era posible comprar artesanos a Thomas Hodge, en Leedston, hasta el presente, cuando un grupo de -- personas reunidas en un hotel de New York determina los me-- dios económicos de vida de millones de trabajadores que vi-- ven en diversas partes del país, de costa a costa, la contra tación colectiva ha ido adquiriendo caracteres distintivos; la madurez que ha alcanzado hoy día en los Estados Unidos es fruto de un largo recorrido, áspero, plagado de tribulacio-- nes, ha estado muchas veces al borde de la muerte, todas e-- llas seguidas de períodos de regeneración. Sin embargo, des pués de cada tropiezo grave se ha levantado aún más avezada, a causa de su amarga experiencia.

1) La primera constancia de providencias colectivas tomadas por los trabajadores se remonta al año de 1736, cuando un grupo de pescadores en la isla de Richmon se amotinaron al no recibir sus jornales. Cuarenta años más tarde, unos carreteros de New York protestaron por mala paga en su trabajo y se negaron a seguir trabajando. Esto naturalmente no puede considerarse como principio de la Contratación Colectiva, lo cual surgió años más tarde. Fué a principios del siglo XVIII, que los jornaleros de talleres y empleados de unos pocos establecimientos industriales empezaron a formar gremios locales, los cuales tenían como fin impartir ayuda a sus miembros necesitados. Estos gremios, puede decirse, fueron los precursores de los instrumentos modernos de Contratación Colectiva.

A la última década del siglo XVIII comenzó la organización formal de los Sindicatos, formados éstos por impresores, sastres, carpinteros, ebanistas, toneleros y tejedores. Prosperaban principalmente en Boston, New York y Filadelfia. Así aumentaba el significado de la lucha contra el patrono, ocupándose los Sindicatos de los salarios y horarios de los trabajadores. Los primeros Sindicatos adoptaron normas de Salario Mínimo y reglamentos para el aprendizaje y trataron de que preveleciaran lo que ahora se conoce como "Taller Agremiado" (Closed Shop).

En 1809 se iniciaron las primeras huelgas concretas en demanda de prestaciones y los patronos consentían en negociar. Así fue como a principios del siglo XIX se comenzaron a sentir débiles indicios de la contratación colectiva, pues los Sindicatos presentaban listas de salarios para los patronos. Entre 1806 y 1814 los patronos empezaron a luchar contra los Sindicatos, y así fué como se pronunciaron normas declarándolos como ilegales "por conspirar por los límites del comercio". Casi hasta 1900 llegó esta situación de los Sindicatos; mien

tras tanto los tribunales empezaron a cambiar poco a poco el concepto de conspiración.

2) Las huelgas de 1820 a 1830 lograron cierto progreso estructural del sindicalismo, que al correr del tiempo robusteció mucho la capacidad de los trabajadores para negociar dentro de determinadas zonas y en lo concerniente a algunos oficios.

- Los carpinteros de Filadelfia se declararon en huelga para lograr una jornada de diez horas y obtuvieron apoyo de otros miembros de la construcción, como el de los albañiles, pintores y vidrieros. La huelga fracasó, pero condujo a la fundación en 1827, de la UNION DE SINDICATOS OBREROS MECANICOS DE FILADELFIA, que fue la primera central de ciudad o Federación de Sindicatos. Fué esta federación, no sólo la primera Central de Ciudad, sino que también la precursora de la actividad política de los sindicatos; así fue como en 1828 se fundó el Partido Laborista de los Trabajadores de Filadelfia. En otros Estados surgieron también partidos laboristas, pero los obreros no apoyaron mucho ese movimiento porque sus intereses eran más bien económicos y no políticos, resultando así que en 1832 los Partidos Laboristas ya no eran importantes, pero no obstante ello, estos Partidos cumplieron dos propósitos en cuanto a contratación colectiva. En primer lugar, consiguieron la concentración del público en los problemas de los jornaleros y contribuyeron a trazar el camino de la legislación colectiva. En segundo lugar, conoció el público los fines que perseguía el Partido Laborista, que formaban un resumen de las demandas prevalcientes de los obreros, y era un pronóstico de los puntos que se discutirían en la contratación colectiva del futuro.

3) En la década de 1830-40, subieron los precios, por lo que los Sindicatos surgieron ya de artesanos o de obreros para contrarestar el alza de los precios y para obtener empleos bien remunerados. Se distinguió también esta década por los progresos logrados en la organización obrera. Cuando los patrones trataban de mantener los salarios al mismo nivel o de llevar a sus establecimientos trabajadores nuevos, con salarios menores, había paro en casi todos los gremios de todas las ciudades.

En 1834 la Unión General de Gremios de New York, invitó a todas las demás Centrales que se reunieran en New York, para mejorar la situación moral e intelectual y los intereses pecuniarios de la clase trabajadora, concurrieron delegados de New York, Filadelfia, Boston, Brooklyn, Pughkeepsie y Newark; como resultado se fundó la National Trades Union (Unión Nacional de Gremios) que fué la primera Federación que hubo en Estados Unidos con aspiraciones de reclutamiento de miembros - más allá de una zona local. Surgió así el Movimiento Laborista Nacional con la perspectiva de Contratación Colectiva en una zona más amplia. Sin embargo, duró poco el movimiento, ya que el pánico financiero de 1837, la depresión y desempleo que siguieron, borraron esos primeros experimentos federativos así como casi todas las demás formas de organización obrera.

4) Durante casi una década después de 1837 la depresión oscureció el panorama económico de los Estados Unidos, iluminado solo por breves y esporádicos períodos de semi-prosperidad. Los trabajadores padecieron múltiples tribulaciones. Se redujeron los salarios, se alargaron las horas de trabajo y umentó el número de máquinas que tenía que atender cada obrero. En las postrimerías de la década de 1840 a 1850 las penalidades del trabajador se complicaron más a causa de la introducción del trabajo "barato" realizada por inmigrantes y de los dispositivos mecánicos para ahorrar esfuerzo, espe-

cialmente en las fábricas de hilados y tejidos de la Nueva - Inglaterra. En esa ocasión, una de las pocas en el movimien- to obrero, las teorías políticas y económicas absorbieron ca- si por completo la atención del trabajador, quien descuidó - el Sindicalismo. La década de 1840 a 1850 fué más que nada un período de panaceas económicas, utopías y reformas agra- rias. Distraído en esa forma, el Sindicalismo se hundió a - niveles hasta entonces no alcanzados de ineptitud y desapare- ció prácticamente la Contratación Colectiva. Con los descu- brimientos de oro volvió el Sindicalismo sencillo. Se vol- vió a presentar lista de precios a los patronos y para prote- ger a los que aceptaban estas listas, con respecto a sus com- petidores, los Sindicatos ampliaban la zona de contratación.

Durante la década de 1850, se aprobaron leyes semejantes en los otros Estados. Ya para 1852 casi todos los gremios se - hallaban organizados en una u otra forma. Una vez más los - trabajadores comenzaron a poner la vista en los sindicatos que abarcaban más de una zona local.

- 5) En 1852 ya los trabajadores se dedicaban al Sindicalismo --- práctico y desde entonces hasta 1857 existió un movimiento Sindicalista bastante vigoroso.

Empezaban a cobrar ímpetu el movimiento nacional obrero cuan- do el pánico de 1857 le produjo graves trastornos y casi to- dos los Sindicatos que lograron sobrevivir a esa prueba se - extinguieron en los primeros años de la guerra civil. La -- guerra agobió a los trabajadores en forma desproporcionalmen- te severa. Por ejemplo, los obreros estaban sujetos al re- clutamiento militar, en tanto que los ricos podían eludir el servicio mediante el pago de determinada prima.

Ya para 1863 había pasado la conmoción del principio de la - guerra, la industria se había adaptado a la producción béli-

ca y los precios habían empezado a subir. La combinación de la urgente necesidad de productos y de la escasez de trabajadores colocó el movimiento obrero en situación favorable y una vez más cobró impulso el Sindicalismo. Los precios subían, - cualquier negocio era sumamente lucrativo, y los salarios quedaron a la zaga de los precios y estallaron numerosas huelgas. Dió resultado, y un gran número de ventajas se obtuvieron a través de la negociación colectiva.

En 1866 se dió el primer paso significativo hacia la organización nacional del Trabajo. Olvidándose de la Unión Nacional de Gremio, se convocó "El primer Congreso Nacional Laborista" que se haya realizado en los Estados Unidos; se celebró en -- Baltimore en 1866 y asistieron unos 77 delegados. De esa reunión nació la NATIONAL LABOR UNION (NLU).

La NLU fué tal vez la primera agrupación laborista importante que reconoció abiertamente la necesidad de convenios colectivos. Esa Unión adoptó asimismo el principio de fomentar la -- paz en la industria por medio del empleo más eficaz de la Contratación Colectiva. El alma de la NLU fué William H. Sylvis, quien se distinguió como el primer dirigente obrero de influencia verdaderamente nacional que haya tenido Estados Unidos.

La NLU desapareció en 1872 después de su breve y rápida trayectoria desde el Sindicalismo hasta la cooperación y las actividades políticas.

Algunos frutos de su esfuerzo se vieron en 1868, cuando el -- Congreso decretó la jornada de 8 horas para los empleados federales.

De 1867 a 1886 sucedieron acontecimientos que vinieron a constituir lo que los autores han llamado "Génesis del Movimiento Obrero Norteamericano", período en el cual surgió (1868) la - agrupación conocida como los Caballeros de San Crispín, cuyo fin era protestar por las condiciones deplorables del gremio

de zapateros. En 1869 se fundó, por un grupo de sastres, la organización que estos llamaron "Caballeros del Trabajo", -- los cuales representaban una interesante mezcla de ideales e conómicos, sociales, políticos y filosóficos. Así fué como -- los "Caballeros del Trabajo" originaron una serie de huelgas para conseguir mejores salarios. Creció asimismo la Federación de Gremios Organizados y de Sindicatos, que en 1886 se transformó en la AMERICAN FEDERATION OF LABOR (A.F.L.) (Federación Americana del Trabajo).

A principios del siglo XX, los "Caballeros del Trabajo" prácticamente no existían ya; sin embargo fué la agrupación labo rista más importante de cuantas se hayan organizado hasta en tonces en los Estados Unidos.

Durante el período 1886-1920, la Organización de Trabajo más importante fué la A.F.L., la cual como dijimos antes, se for mó en 1886 siendo su primer presidente Samuel Gompers, quien, con excepción de un año (1894-95) ocupó ese cargo hasta su muerte ocurrida en 1924. Esta nueva Federación hacía hincapíe en la autonomía de los Sindicatos Nacionales. Su políti ca incluía la extensión del Sindicalismo, la Contratación Co lectiva y la Legislación Social. Se abandonaron todas las demás metas y la A.F.L. concentró todos sus esfuerzos en el Sindicalismo práctico. Al estallar en 1914 la primera gue rra mundial la A.F.L. contaba con dos millones de miembros y en 1920, con cuatro millones, a causa del gran desarrollo in dustrial durante los años de la guerra.

- b) Posiblemente exceptuando la creación de la necesidad Jurídica de emprender negociaciones tendientes a la Contratación Colectiva ningún acontecimiento acentuó tanto el buen éxito de esa contratación como la aceptación y el empleo de Conve nio Colectivo. Este produjo en las relaciones obrero-patro nales una estabilidad y una solidaridad que de otra suerte

habría sido imposible.

Por supuesto que hubo otros convenios colectivos anteriores a 1890, pero fueron más bien la excepción de la regla, la "Lista" de precios mencionadas antes, podría considerarse como la precursora del contrato colectivo del trabajo, como se conoce actualmente.

- 1) El primer contrato colectivo lo firmaron los impresores en 1795. Era un simple convenio de salarios de un tipo primitivo. Hubo otros convenios posteriores, que generalmente se referían solo a los dos tópicos gemelos de los salarios y las horas de trabajo.

La Contratación Colectiva en todos los Estados Unidos (por medio de convenios) quedó firmemente establecida en las muy bien organizadas industrias de los envases de cristal desde antes de los comienzos del presente siglo. Hubo una gran de presión económica en la última década del siglo pasado, lo que detuvo el progreso del Convenio Colectivo. Sin embargo, al volver la prosperidad de 1897, reanudóse la tendencia de recurrir al contrato. En 1898 los impresores firmaron el convenio de Syracuse con United Typothetae.

Aunque ciertos sectores opusieron tenaz resistencia, la contratación colectiva llegó a ser considerada y declarada en muchas partes como uno de los métodos para lograr la paz en la industria. La Negociación y el Sindicalismo probablemente nunca fueron tan bien recibidos por el público Norteamericano como durante los cinco o seis años más próximos al de 1900.

En junio de 1905 los miembros de la "Industrial Workers of the World (I.W.W.)" iniciaron en Chicago su tempestuosa carrera. Sus postulados incluían la abolición del sistema de salarios y la Organización de la gran masa de trabajadores fabriles imprevistos y de los jornaleros emigrantes. La

"A.F.L." temió que los I.W.W. aspiraran a la supremacía de --
los Sindicatos, pero esta última agrupación llegó a ser in--
significante para el año de 1913.

En 1916, cuando se desarrollaba la Primera Guerra Mundial, --
se creó la War Labor Board (W.L.B.) (Junta de Trabajo de Gue
rra), para que fomentara las relaciones entre Sindicatos y -
Patronos y para que arreglara las disputas obrero-patronales.
Por primera vez en la historia de los Estados Unidos, una de
pendencia federal, dedicada a asuntos de trabajo, enunció u--
na política que, en forma positiva, defendía el derecho de -
los trabajadores a organizarse en Sindicatos y a Contratar
Colectivamente. En las postrimerías de la Primera Guerra --
Mundial, el Estado dejó de tutelar a los trabajadores hacien
do desaparecer la W.L.B., lo que originó múltiples huelgas -
en el año de 1919 y las cuales abarcaron hasta 1921, debido
a que los trabajadores no querían perder lo que ya habían ga
nado.

En la década de 1920-1930 los trabajadores logran algunos --
progresos. Por ejemplo, se les aceptó la jornada de 40 ho--
ras a la semana, y debido a la prosperidad que imperaba en -
ese entonces, los patronos no lanzaron ataques vigorosos con
tra la Contratación Colectiva como lo habían hecho antes.

En marzo de 1937 la Comisión Ejecutiva de la A.F.L., expulsó
a los Sindicatos de una nueva organización que había surgido,
la cual se le conoció con el nombre de "Congress of Indus---
trial Organizations (C.I.O.)" y así surgió un conflicto en--
tre la A.F.L. y C.I.O. los Sindicatos del CIO eran de tipo -
industrial o vertical, y esta Organización llevaba a buen -
término su programa de conquistas en la contratación colecti
va.

En 1938 se aprobó la Ley de Normas Justas de Trabajo (Ley de
Salarios y horas de trabajo) conseguidas por intermediación

del CIO para quien la Contratación Colectiva tenía importancia especial, sobre todo en lo referente a cláusulas sobre tiempo extra y salario mínimo. Durante los años de la segunda guerra (1942-1945) se caracterizó este período por una actividad económica más pronunciada, resultante, más que todo de la producción bélica, lo que dió al movimiento obrero la oportunidad de mejorar su posición, aumentaron las demandas y aumentaron las huelgas. Este período fué aprovechado por los obreros, debido a la escases de trabajadores y la necesidad de mayor producción, para conseguir mejores prestaciones, y sus demandas fueron atendidas.

- 2) Al terminar las hostilidades de la guerra en (1945), cuando los trabajadores aún conservaban la fuerza que había logrado, surgieron problemas. Los Sindicatos de Industrias Bélicas perdieron gran número de miembros quienes pasaron a tomar empleo a otra clase de industrias. Este período de la Postguerra se caracterizó por el conflicto surgido dentro del capital y el trabajo, los obreros perdieron terreno ganado en cuanto a horario y salarios. Al subir los precios, los Sindicatos demandaron grandes aumentos de salario y al ser rechazados hubo enconadas huelgas. En la controversia sobre salarios se introdujo el principio de la incapacidad de pagos, y así fué como durante los años 1946, 1947 y 1948, los trabajadores obtuvieron aumentos considerables. Muchos estados aprobaron leyes obreras restrictivas y el Congreso promulgó en 1947, la muy significativa Ley de Relaciones Obrero-Patronales. El Congreso aprobó también en (1947) la Ley de Paga de Puerta a Puerta que dejó sin efecto la mayoría de los litigios entablados por los obreros en demanda de salarios caídos.

Las disputas que han surgido en los últimos años y la interrupción que han causado en la vida económica del país han -

creado graves conflictos. Esas disputas tienden a obscure--
cer el progreso importante que se ha logrado en la estabili--
zación de las relaciones obreras en tantas zonas de activi--
dad económica.

La continua ampliación del campo de Contratación Colectiva,
la aceptación cada vez mayor del arbitraje o la mediación --
cuando se rompen las negociaciones obrero-patronales, la ob--
servancia general de los contratos firmados con los Sindicatos,
y la disminución de los actos de violencia, son signos -
propicios de que el crecimiento de los Sindicatos y la dispo--
sición cada vez mejor de la industria a tratar con ellos so--
bre bases de igualdad, conducirán a una paz industrial más
perdurable.

Hoy en día en Estados Unidos, la ley proporciona una estruc--
tura, muy avanzada, dentro de la cual se lleva a cabo la ne--
gociación colectiva.

IV.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN SUR AMERICA

- a) Argentina;
 - b) Bolivia;
 - c) Brasil;
 - d) Colombia;
 - e) Chile;
 - f) Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.
-

a) En Argentina, como en otros países Latinoamericanos, las -- Convenciones Colectivas empiezan a desempeñar un papel im-- portante desde hace relativamente poco tiempo.

Se conocieron algunas Convenciones Colectivas en las prime-- ras décadas de este siglo. La más importante quizá haya si-- do la de los gráficos en 1906, que con diversos alternati-- vas y renovaciones se mantuvo en vigor durante muchos años. Estas Convenciones, que en esa época recibían el nombre -- preferentemente de Convenios o Contratos Colectivos, eran -- simples Contratos de Derecho Civil y como tales poco aptos -- para cumplir sus finalidades, ya que por su naturaleza no -- surtieron efectos.

Desde el año de (1904) fué debatido en el Congreso Argentino el problema de las Asociaciones Profesionales. En los años de 1912 y 1915 se presentaron proyectos para evitar presio-- nes patronales, por medio de la creación de Asociaciones -- llamadas "occidentales".

Fué hasta el año de (1919) que se presentó un proyecto sobre las Asociaciones, reconociendo en dicho proyecto, como dice el tratadista Juan D. Pozzo, en la Pág. 16 de su obra "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo", en el Tomo II; --- Ediar, S.A. Editores Buenos Aires, 1962. Reconociendo, decimos, la necesidad de encausar el Derecho Colectivo y de proteger al Sindicato libremente organizado por la espontánea decisión de sus miembros, acordándole personería jurídica y gobernado por sus institutos y por Asambleas representativas del gremio y que responda del cumplimiento de las obligaciones contraídas.

En (1938) un Decreto del Poder Ejecutivo dispuso reconocer la personería jurídica a las Asociaciones profesionales o Sindicatos tanto patronales como obreros, dando un gran paso hacia adelante con esta última disposición el Derecho del Trabajo Argentino, en lo que respecta a Derecho Colectivo. Una vez aceptada por el Estado la personalidad jurídica de las Asociaciones o Sindicatos, se pasó a las Contrataciones Colectivas, sobre todo después de dictado otro decreto en el año (1945) sobre Asociaciones, en cuanto gozaban de reconocimiento gremial, de celebrar Convenios Colectivos y que al mismo tiempo declara "práctica desleal" la negativa del patrono a negociar.

La sanción de la Ley 14.250 ha favorecido aún más la evolución de la Convención Colectiva en Argentina, tanto en el terreno de los hechos como en el campo doctrinal.

Esta evolución se refiere también al contenido de las Conveniones Colectivas que en la actualidad tal vez contribuyen de modo más eficaz al desarrollo del Derecho del Trabajo en general

No hay ya casi actividad alguna que no esté regida por una Convención Colectiva y gracias a éstas, es que se realizan con frecuencia los progresos más notables del Derecho del --

Trabajo, sobre todo en terreno de la Colaboración entre Capital y Trabajo; además del perfeccionamiento y la adaptación más adecuada de las normas laborales ya vigentes.

- b) En la Legislación del Contrato Colectivo de Trabajo en Bolivia influyeron para la formación del mismo, los fenómenos Socio-Económicos mencionados con anterioridad en este trabajo, por lo que nos referimos escuetamente al origen del Contrato Colectivo, pero con referencia a la disposición legal y su modificación.

Actualmente se encuentra el Contrato Colectivo de Trabajo, - inserto indirectamente por el Decreto Supremo del 23 de mayo de 1939, que contiene la Ley General del Trabajo, la cual en otros países latinoamericanos recibe el nombre de Código de Trabajo.

Por Consecuencia de la guerra europea, este país reglamentó la ya citada Ley General del Trabajo, y así, el 23 de agosto de 1943, es decir antes de la Carta de Bogotá, se dió un decreto, llamado "Reglamentario" de dicha ley, quedando el Contrato Colectivo en el título II de la Ley de 1939.

- c) Brasil se caracteriza por una evolución en las leyes de trabajo distinta a las demás naciones de la América Republicana, pues recordemos que hasta 1888 fué la monarquía quien dominaba el trabajo de los esclavos. El trabajo libre, por aquel entonces escaso, estaba regido por ordenanzas del reino; sin embargo proclamada la República el 24 de febrero de 1891, -- mantiene la escasa libertad de trabajo mencionada. Se puede asegurar que la legislación social respecto al Contrato Colectivo en Brasil comenzó decididamente después de la revolución de 1930. Pero estas leyes dadas primeramente evolucionaron en los años subsiguientes en la siguiente forma: En los años de 1931, 1934 y 1937 se le hicieron ciertas regla--

mentaciones adicionales al Contrato Colectivo de Trabajo. - Actualmente rige en esta materia la Consolidación de Leyes del Trabajo de 1943 (Código de Trabajo) que consta de 921 artículos y en el cual el Contrato Colectivo de Trabajo aparece en el título VI.

La consolidación de las leyes del trabajo brasileño ha regulado el Contrato Colectivo en los artículos 611 y siguientes del título VI antes mencionado.

- d) La legislación Colombiana ha recibido la influencia directamente de la legislación francesa respecto al Contrato Colectivo del Trabajo.

Las bases distintivas sobre Contrato Colectivo en la Legislación Francesa, que influyeron en la Colombiana fueron las -- dictadas en 1919 y 1936 y que según Rociart y Durán, se a--- proximan a la organización de la Carta del Trabajo.

Pero definitivamente fué hasta en 1945 que en éste país se -- definió la Convención Colectiva de Trabajo, mediante una ley, que los legisladores colombianos denominaron la "Ley Sexta", que comprendía Convenciones de Trabajo, Asociaciones Profesionales, Conflictos Colectivos y Jurisdicción Especial de Trabajo, a la cual en el año siguiente se le agregó un reglamento importante.

Entre 1945 y 1950 se llevaron a cabo modificaciones en el -- Contrato Colectivo del Trabajo, manteniendo siempre los le-- gisladores Colombianos "La Ley prevé los casos y las formas en que el Estado pueda extender los efectos de una Convención Colectiva"

Fué hasta el 5 de agosto de 1950 en que se promulgó el Código de Trabajo de Colombia, el cual empezó a regir el primero de Enero de 1951, fecha esta en que también entraron en vi-- gencia las disposiciones sobre el Contrato Colectivo.

e) Hemos destacado en varias partes de este trabajo, la importancia que en el desarrollo del Derecho del Trabajo ha tenido la sustitución de la acción individual de cada trabajador frente al patrono, por la actividad ejercida por las Asociaciones Profesionales, las cuales, mediante recursos de fuerza de carácter colectivo como es la huelga, o simplemente para la sola circunstancia de su importancia adquirida por el número de trabajadores a ellas asociadas, han logrado colocarse frente a los patronos en un plano de igualdad para convenir las condiciones de trabajo del grupo profesional. Ya hemos insistido suficientemente en el hecho de la falta de igualdad de los contratistas en materia laboral, pese a que tan pomposamente lo declaró la Revolución Francesa. Según María Alvarado Smith y Ariaselva Ruiz Durán, en Chile, fué el 13 de mayo de 1931 que se promulgó un decreto con fuerza de ley, #178, considerado como el primer Código de Trabajo y que rigió a partir del 28 de noviembre de 1931, ya que anteriormente solamente se dictaban leyes independientes que favorecían el avance social. Sin embargo el Código mencionado sufrió numerosas reformas, como la del 7 de septiembre de 1948 en que se legisló en el libro I el Contrato Colectivo de Trabajo, constando dicho Código de cuatro libros; definiéndose el contrato en estudio en el Art. 3o. inciso 3o. Actualmente el Código de Trabajo chileno define el Contrato Colectivo en el artículo antes citado y lo reglamenta en los artículos 17 y siguientes. Hay que agregar en este escueto estudio de la historia del Contrato Colectivo en Chile que la adopción del mencionado contrato según el profesor Francisco Walker Linares, será la futura forma contractual corriente del trabajo de los obreros y de los patronos.

Para terminar con esta legislación, hay que hacer notar que en la América Latina, son Chile y Méjico los primeros países que promulgaron Código de Trabajo (1931) y como consecuencia legislan sobre Contratación Colectiva.

No podemos dejar de mencionar que aún cuando ambos códigos - presentan semejanza respecto a la materia en un aspecto de - singular importancia, tienen una excepción doctrinal diferen- te. En efecto, mientras en el Código de Trabajo de Méjico - la legislación aplicable a empleados y obreros es la misma, en el Código de Chile se aplican diferentes normas a emplea- dos y obreros.

- f) Sobre estas legislaciones hemos tratado de investigar su evo- lución con relación al tema planteado. Algunos autores has- ta el año de 1950, a Paraguay, Perú y Uruguay los hacen apa- recer como carentes de Codificación Laboral; aunque existían reglamentaciones mínimas de las materias comprendidas en el ramo laboral.

Con respecto a Venezuela, los autores manifiestan que el Có- digo de Trabajo o Ley del Trabajo vigente data desde el 16 - de julio de 1936, que consta de 236 artículos y XII Títulos, comprendiendo al Contrato Colectivo en el Título II.

En los Arts. 43, 44 y 45 de la mencionada Ley, se legisla so- bre el "Contrato Colectivo de Trabajo" y según lo afirmado - por el Doctor Rafael J. Alfonso Guzmán en su "Estudio Analíti- co de la Ley del Trabajo Venezolana", publicado en 1967, los artículos 44 y 45 antes citados, están directamente copiados del artículo 43 de la Ley Méjicana y del 18 del Código de - Trabajo Chileno.

Lo anterior nos demuestra que son los Códigos de Méjico y de Chile los que han servido de modelo en Venezuela.

V.- DESARROLLO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SALVADOR

- a) Albores de la legislación laboral en El Salvador: (1) Asociación mutualista. (2) Ley de creación del Departamento Nacional del Trabajo-Funcionamiento. (3) Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo;
- b) Epoca del Consejo de Gobierno Revolucionario de (1948-1950): (1) Ley de Sindicatos que derogó la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo. (2) Ley de Contratación Colectiva. (3) Ley de Sindicatos;
- c) Constitución de 1950: (1) Se eleva a la categoría de principio Constitucional al Trabajo y a la Justicia Social. (2) Ley de Sindicatos de Trabajadores. (3) Nueva Ley de Contratación Colectiva. (4) Reforma de la Ley de Contratación Colectiva;
- d) Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo;
- e) Legislación actual: (1) Constitución de 1962. (2) Código de Trabajo de 1963.

-
- a) Antes de entrar directamente en materia es necesario, aunque sea brevemente, que nos remontemos a los albores de la legislación laboral en nuestro país. En el año de 1821 las naciones centroamericanas rompen los vínculos políticos de dependencia de la Madre Patria, quedando sin embargo regidos por las leyes españolas.
En noviembre de 1824 se da la primera Constitución Centroamericana, iniciándose con ella nuestra vida constitucional. -
No se habla en ella en absoluto de derecho del trabajo, a pesar que en otros países, especialmente en Inglaterra, la cla

se trabajadora ya había iniciado su lucha reivindicatoria. Tampoco se hace referencia a este derecho de la clase trabajadora en las constituciones posteriores, dadas entre los años de 1841 a 1945. Esto es hasta cierto punto explicable por el hecho de que en aquellos tiempos existían pocos trabajadores asalariados, no había desarrollo industrial y comercial, y además la mayoría de artesanos trabajaban en sus propios talleres con unos pocos aprendices, quienes a la postre adquirirían también sus propios talleres.

Siendo los primeros logros de los trabajadores producto de huelgas u otras medidas de presión contra los patronos, es necesario ubicar en nuestra historia sindical, cuando se llevaron a cabo las primeras huelgas; el doctor Aristides Augusto Larín afirma, basado en documentos obreros y confirmado personalmente por él, con el dicho de algunos viejos sindicalistas, que durante los años 1920-1921 estallaron los primeros movimientos huelgísticos; estos movimientos, a nuestro entender, fueron la culminación de una de las más duras crisis sufridas por la humanidad, incluyendo naturalmente a nuestro país, y a la vez son los pilares sobre los que se comenzó a construir el edificio del Sindicalismo organizado, legal. Por supuesto que los primeros sindicatos que se formaron un par de años después de los movimientos a que nos referimos fueron de hecho, ya que no existían en nuestro medio leyes que los reconocieron, puesto que ello era "Tabu" por esos años. Los Sindicatos o agrupaciones de trabajadores de aquella época, unidos entre otras cosas por principios elementales de supervivencia, se alinearon con la "Regional" que era la Federación Regional de este país, la cual a su vez formaba junto con las Regionales de los otros países Centroamericanos la llamada "CONFEDERACION OBRERA CENTROAMERICANA" (COCA). La Federación de El Salvador agrupaba, entre otros, a los sindicatos de panificadores, tejedores manuales, barbe

ros etc., asociaciones gremiales que ya estaban concientes - de que las prestaciones laborales se logran luchando, aún a costa de vidas.

Por los años de 1929-1930, se puedo palpar fácilmente, que los trabajadores del Campo y de las ciudades tenían la firme determinación de organizarse y de que se reconocieran legalmente sus derechos siendo así como surgieron bajo la supervisión de la "Regional", muchos sindicatos en el centro y en occidente del país. Entre los principales podemos citar: "Sindicato de Trabajadores Manuales e Intelectuales de los Diarios", "Sindicato de Panificadores", "Sindicato de Ferrocarrileros", "Sindicatos de Construcción", "Unión de Empleados de Comercio", "Sociedad de Motoristas y Mecánicos", "Sindicato de Oficios Varios", "Comite Pro-Acción Sindical", --- "Sindicato Fraternal de Obreros y Campesinos", "Sindicato de Jornaleros", "Sindicato General de Trabajadores", "Unión de Trabajadores Sindicados", etc., etc. Todas estas organizaciones naturalmente no fueron vistas con buenos ojos por los grandes terratenientes de la época. En esta época algunos - de los sindicatos mencionados, consiguieron por medio de medidas de presión, que los patronos aceptaran convenios de hecho, por medio de los cuales los trabajadores lograron mejores salarios, mejores tratos, menos horas de trabajo y rebaja de pagos de censo en el campo.

En el año de 1931 el Ingeniero Arturo Araujo es elegido Presidente de la República, respecto de quien la masa campesina y los obreros, así como el pueblo en general pensó que sería el hombre que eliminaría la miseria por medio de reformas agrarias, administrativas, etc.

Pero el nuevo Presidente no cumplió lo prometido. El General Maximiliano Hernández Martínez en Diciembre de 1931 da un golpe de Estado; fué entonces que el campesinado principalmente, se vió frustrado y se convenció de que la única --

solución en ese momento histórico era el levantamiento armado; éste se verificó y vino la matanza. Inmediatamente después se inicia una dictadura que desconoce los principios -- más elementales del Derecho y consecuentemente el movimiento obrero sufre un rudo golpe; hay pues un retroceso en el de-- senvolvimiento de las aspiraciones de los trabajadores.

- 1) Las Sociedades Mutualistas que fueron formadas por patronos y trabajadores, se proliferaron por todo el país, pero lógicamente, como fueron organizadas y controladas por los patronos, tenían que fracasar y así es como los trabajadores se vieron imposibilitados nuevamente de obtener verdaderos lo-- gros en el aspecto laboral.

Una cosa sí se logró: Fué la de mantener a los trabajadores hasta cierto punto organizados, situación que favoreció la fundación de la "Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrile ros", la cual teniendo una conciencia de clase, con el tiem- po, se convirtió en un verdadero Sindicato.

En el año de 1944, en virtud de una huelga total de brazos - caídos, pierde el poder Hernández Martínez, después de trece años de Sangrienta Dictadura.

- 2) Pero en el año de 1946 que sube al poder Salvador Castaneda Castro quien gobernó hasta 1948, por temor a la clase traba- jadora que ya empezaba a compactarse en la defensa de sus -- intereses, prohíbe la libre sindicalización. Bajo esa Admi- nistración el 12 de enero de 1946 se dió el Decreto Legisla- tivo No. 321 por medio del cual se creó el Departamento Na-- cional del Trabajo, pero en él se reflejaba ese temor a la - clase trabajadora de que ya hemos hablado, y no se daba opor- tunidad a los grupos independiente para llevar a cabo Contra- taciones Colectivas o realizar en otra forma sus fines. Es- to se concluye del texto del Art. 24 de dicho decreto, que -

decía: "Los gremios y grupos de trabajadores deberán inscribirse en un registro especial que llevará el Departamento Nacional del Trabajo, donde se consignará quien o quienes son los representantes de esos gremios o grupos expresados, estos comprobarán su personería con certificación de su inscripción".

En los considerandos del decreto citado se decía que su objeto era armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo, establecer sus derechos y obligaciones recíprocas, para lo cual era necesario conocer con exactitud la realidad salvadoreña mediante la recopilación, ordenamiento y estudio de los datos relativos al Capital y al Trabajo.

Aparentemente el gobernante de esa época era celoso en cuestiones de relaciones entre el Capital y el Trabajo, a grado de considerar necesario legislar sobre esta materia, Sin embargo nada más alejado de la verdad, y si se emitió ese Derecho fué porque el General Castaneda Castro, ofreció en su -- campaña política, dar a los trabajadores leyes para su sindicalización, y estos lo presionaron posteriormente para que diera tales leyes.

Conforme a la mencionada Ley, el Departamento Nacional del Trabajo dependía del Ministerio de Trabajo y tenía las funciones siguientes: preparar la Legislación del Trabajo, recogiendo, coordinando y estudiando todos los datos relativos a las relaciones entre Capital y Trabajo; mantener y practicar la inspección y vigilancia en los establecimientos de trabajo para lo cual contaba con un cuerpo de inspectores, habiendo por lo menos uno para cada Departamento de la República, empleado, que era el Presidente de la Junta Departamental de Conciliación, que se integraba para cada conflicto, con un representante del patrono y otro de los trabajadores afectados. Asimismo el Departamento Nacional del Trabajo recopilaba las estadísticas de trabajo.

La Junta de Conciliación conocía en Primera Instancia, procurando el avenimiento entre las partes y proponía la solución que consideraba justa y equitativa; si no se llegaba a un arreglo se remitía el expediente al Director del Departamento, quien procedía a formar el Consejo Nacional de Trabajo, para que conociera en Segunda Instancia. Este organismo estaba integrado por dicho director, dos representantes patronales designados, según el caso, por la Cámara de Comercio é Industria o por las Asociaciones agrícolas, y dos representantes obreros electos por ellos mismos.

Del fallo del Consejo existía únicamente el recurso de súplica para ante el Ministerio de Trabajo cuya resolución era de definitiva y no admitía recurso alguno.

Esta Ley comprendía a los agricultores y trabajadores del campo y se aplicaba en todas sus partes a las diferencias surgidas entre patronos y empleados de comercio, así como en todo conflicto entre capital y trabajo, cualquiera que fuera la clase de labores y la categoría de los trabajadores.

A esas alturas no existía en nuestro país ninguna ley que reglamentara la organización y existencia de las Asociaciones Profesionales. De tal manera que de conformidad al Art. 24 que hemos transcrito, la titularidad del derecho para pactar, no correspondía a cualquier grupo de trabajadores, sino a los que se encontraban inscritos en el registro que llevaba el Departamento Nacional del Trabajo.

→ No existiendo ley de Contratación Colectiva, la clase trabajadora no tuvo obstáculo para pactar condiciones generales de trabajo con las empresas, y así vemos los pactos celebrados entre los propietarios de talleres de mecánica y la Unión Central de Mecánicos; entre los trabajadores de la fábrica de sacos Cuscatlán, S.A., con esa empresa, con la intervención de las Autoridades de Trabajo, pactos que fueron verdaderos contratos colectivos. Confirma tal aserto, el -

hecho de que se dictaron disposiciones que regularon estos -- acuerdos en materia fiscal y así el numeral 19 de la Ley de papel Sellado y Timbres establecía:

"Contratos de trabajo de carácter colectivo, por cada una de trabajo regulado por el mismo o fracción, la primera hoja -- ¢ 11.00. Si el contrato fuere por tiempo indeterminado, la primera hora ¢ 22.00. Las hojas restantes en ambos casos, -- cada una ¢ 0.15".

En el Ministerio de Trabajo hay archivados Contratos de Trabajo que fueron celebrados en Escrituras Públicas; esto se -- debió a que en aquel entonces existía total desconocimiento en materias laborales y a todo problema jurídico se le busca solución desde el punto de vista del Derecho Civil. La -- disposición que hemos citado se debió a una reforma hecha -- por decreto legislativo No. 102 del 3 de noviembre de 1946.

- 3) En la misma fecha, de la Ley de Creación del Departamento -- Nacional de Trabajo, 12 de enero de (1946), se promulgó la -- Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo por decre-
to No. 322 de esa fecha y publicada en el diario oficial del
15 de ese mes y año.

El aparecimiento de esta ley viene a confirmar que el dere-
cho de celebrar contratos de trabajo, correspondía exclusiva
mente a los grupos inscritos en el registro de las autorida-
des de trabajo, así cuando la Ley de la definición de huel-
ga nos dice: "huelga" es la suspensión del trabajo acordada y
ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de una
empresa o negociación o patrono, con el objeto de alcanzar
el mejoramiento de las condiciones de trabajo". Como se ve,
habla pues de GRUPOS de trabajadores que no pueden ser otros
que los inscritos en el Departamento Nacional del Trabajo.

En esta Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, se regulaba el procedimiento que se seguía para resolverlos, el cual se iniciaba con el pliego de peticiones y seguía por su orden con el plazo señalado para celebrar la huelga, la entrega del pliego de peticiones al patrono, el plazo para contestarlas, la integración de la Junta de Conciliación, el recibo de la respuesta del patrono, la cual se entregaba a los trabajadores dejando copias en el expediente; en seguida se entraba en conocimiento del conflicto, luego había un período conciliatorio y si no se lograba el avenimiento y estallaba la huelga, la Junta de Conciliación procedía a calificarla de legal o ilegal, según lo fuera. En este segundo caso señalaba las consecuencias. Finalmente se especificaba cuáles eran los recursos y la forma y tiempo para interponer los.

En cuanto al paro, calificado de legal, establecía que se seguiría el mismo procedimiento señalado anteriormente.

En cualquier estado del conflicto podrían las partes ponerle fin mediante un arreglo conciliatorio, o someterlo a arbitraje, en cuyo caso, la huelga o el paro cesaban inmediatamente y las labores se reanudaban lo más rápidamente posible.

Hay que mencionar también, que cuando los conflictos eran de carácter económico, relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, tanto trabajadores como patronos, podrían formular peticiones a la otra parte, sin emplazar a paro o huelga, para lo cual señalaba el procedimiento respectivo.

- b) El 14 de diciembre de 1948, un movimiento que se auto denominó Revolucionario derrocó al gobierno del General Castaneda Castro.

Los nuevos dirigentes políticos del país prepararon una nueva legislación en el campo social, la cual se caracterizó --

por el hecho de estar más acorde con las necesidades de la época, como apreciaremos en el transcurso del presente trabajo.

- 1) El Consejo de Gobierno Revolucionario por decreto de 9 de agosto de 1950 publicado en el Diario Oficial de esa misma fecha, promulgó la Ley de Sindicatos. Esta Ley tuvo una vida efímera, ya que como veremos más adelante, el año siguiente se dió una nueva que la derogó, pero no obstante su corta vida, tiene mucha importancia, ya que su Art. 21 derogó expresamente el Art. 24 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, que decía así: "Derógase el Art. 24 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo contenido en el Decreto Legislativo número 321, de 12 de enero de 1946, publicado en el Diario Oficial Número 11, tomo 140 de 15 del mismo mes y año".

Al derogarse el mencionado artículo 24, el trabajador había conquistado que no se le aplicara el artículo 161 del Código Penal que dice: "Se impondrá también la pena de seis meses de prisión menor, a no corresponder otra más grave con arreglo a otros artículos de este Código, a los que dieren gritos provocativos de rebelión o sedición en cualquier clase de reuniones o de asociaciones o en lugar público, u ostentaren en los mismos sitios lemas o banderas que provoquen directamente a alterar el orden público", como fácilmente podemos apreciar, la clase trabajadora había abierto una de las puertas legales que conducen a su organización puesto que el no tener sanciones penales por reclamar sus derechos, algo se había conquistado.

- 2) En el año de 1950 por decreto No. 729 publicado en el Diario Oficial del 9 de agosto de ese año se promulgó la Ley de Contratación Colectiva, que en su Art. 10. definía así el Con--

trato Colectivo: "Contrato Colectivo de Trabajo es el celebrado, de acuerdo con esta ley, entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo".

Como se ve aquí el legislador ya no habla de los grupos, a los que nos hemos referido anteriormente, sino que habla de sindicatos de trabajadores, aduciendo como razones para este cambio de criterio las contenidas en los considerandos siguientes:

"I.- Que el Contrato Colectivo es una institución de Derecho del Trabajo que constituye una garantía para los trabajadores en el logro de mejores condiciones laborales";

"II.- Que la contratación colectiva en materia de trabajo es complemento necesaria a la institución de sindicatos ya autorizados en la ley respectiva".

- 3) Como ya apuntamos anteriormente, en esa misma fecha para complementar la anterior ley, se dió la Ley de Sindicatos, que en el Art. 22 disposición transitoria, establecía: "Las organizaciones de trabajadores existentes con o sin personalidad jurídica, debe organizarse y someter sus estatutos a la aprobación del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y del Interior de acuerdo con esta ley y sujetarse en todo a sus disposiciones para ser considerados como sindicatos. Caso contrario no podrán celebrar contratos colectivos, ni gozar de los demás derechos que las leyes conceden a los sindicatos".
- A partir de la vigencia de esta ley desaparecen los grupos -- de trabajadores inscritos en el departamento Nacional de Trabajo, su facultad de contratar pasa a ser de los sindicatos, comenzando en esta forma nuestro Derecho Laboral a tomar su verdadera ruta. Así el artículo tercero del citado cuerpo

de leyes establecía: "Corresponde a los sindicatos: a) celebrar en materia laboral, únicamente Contratos o pactos Colectivos de acuerdo con la ley...." es de notar, que en dicha disposición se usa como sinónimo los términos contrato y pacto colectivo.

Por otra parte da a los grupos existentes inscritos o no, oportunidad de legalizar su situación y gozar en esa forma de los beneficios que las leyes conceden a los sindicatos, llenando los requisitos exigidos. Aduciendo entre las razones para la regulación legal de los sindicatos, la contenida en un considerando que dice: "I.- Que es necesario y conveniente reconocer a los trabajadores el derecho de organizarse en sindicatos, y regular los derechos y obligaciones de las sociedades de trabajadores que en la actualidad funcionan en forma sindical sin preceptos legales que las normen".

No podemos pasar por alto por su capital importancia, el nacimiento de los principios constitucionales que permitieron a la clase trabajadora su organización y al mismo tiempo les concedieron facultad para contratar con mayores ventajas y defender en esa forma sus intereses comunes.

- c) El 7 de septiembre de (1950) surge a la vida jurídica una nueva constitución, la cual significa el paso de avanzada más grande que hasta la fecha, se ha dado en la lucha por la --reivindicación de la clase trabajadora.

La Constitución de 1950 (Capítulo II correspondiente al Trabajo y Seguridad Social) sienta las bases de una regulación moderna del Derecho de Trabajo, ya no considera el trabajo como un artículo de comercio, sino como función social que goza de la protección del Estado, como lo dice en su artículo 182. En el artículo 191 del mismo capítulo reglamenta las condiciones y la forma en que aplicarán los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo. El Artículo en comento

dice así: "La Ley regulará las condiciones en que se celebrarán los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo".

Las estipulaciones que estos contengan serán aplicables a -- todos los trabajadores de la empresa que los hubieren suscri^{ti} to, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y tam--- bién a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos Contratos o Convenciones. La Ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes en cada clase de actividad".

- 1) En esta forma el Estado Salvadoreño, por primera vez se impone entre sus obligaciones primordiales, el asegurar a los habitantes de la República no solo el goce de la libertad y la cultura, sino también de la Justicia Social, que son inherentes a la personalidad humana. Se eleva a la categoría de -- principios constitucionales un anhelo del pueblo laborioso: el trabajo y la Justicia Social. Desde ese momento el trabajo legalmente deja de ser un artículo de comercio que se vende al mejor postor (ya se ha hablado antes de las teorías liberales sobre la libertad de contratación) y según la misma ley se convierten en una función social, protegida por el Estado, quien debería procurar para el trabajador y su familia las condiciones económicas que le permitan una vida digna. Se establece asimismo en el Art. 183 que será un Código de - Trabajo el que armonizará las relaciones entre los factores de producción Capital y Trabajo, siendo esos los principios normativos de carácter general tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora. A pesar de que en la citada disposición constitucional se hablaba de un

Código de Trabajo, éste no se dió sino que fué através de -- leyes especiales que se reguló las relaciones obrero-patronales, resolviéndose los conflictos que se suscitaban, por medio de dependencias administrativas del Ministerio de Trabajo, al margen de lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política vigente en aquella época, que establecía privativamente que la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en la materia laboral correspondía al Poder Judicial. Esto se justificaba por el Art. 3 de la Ley Transitoria para la aplicación del Régimen Constitucional que literalmente decía: "Mientras se promulga el Código de Trabajo, podrá regularse por leyes especiales, las materias que contiene el Capítulo II, título XI de la Constitución y continuarán en vigor las leyes que actualmente rigen. Los organismos dependientes del Poder Ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional en materia de trabajo, continuarán ejerciendola hasta -- que se creen los tribunales de trabajo que establece la Constitución".

- 2) Un año después de entrar en vigencia la Ley de Sindicatos, -- la experiencia y los principios de justicia aconsejaron que, para el mejor desarrollo y orientación de los sindicatos de trabajadores, era necesario introducir una serie de reformas a dicha ley siendo su número tan grande y de tal importancia que acreditaban su derogatoria y sustitución por un nuevo -- cuerpo de disposiciones armónicas que respondieran al momento histórico del desarrollo social de El Salvador. Así las cosas, se da una nueva ley especial que se denominó Ley de Sindicatos de Trabajadores, por decreto legislativo número ~~353~~ de fecha 13 de agosto de (1951), publicado el 24 del mismo mes. En sus considerandos decía esta ley: "Que es conveniente y justo que aquellos sectores de trabajadores que por razones de varias índoles no pueden, o les perjudicaría aso---

ciarse en las formas de sindicatos por empresa o por gremio, puedan hacerlo en la más amplia de Sindicatos por industria; que la modalidad sindical conocida por Sindicato de Industria debe ser precisada en sus alcances en la nueva ley". "Para que las asociaciones de este tipo respondan a los fines mencionados en el Considerando anterior, y para que no constituyan un medio de violar la prohibición legal que conviene mantener respecto a la constitución y funcionamiento de Sindicato y -- Sindicatos, por cuanto estos tipos de uniones se prestan al desarrollo de actividades demagógicas que distraen de sus fines netamente laborales a las clases trabajadoras debilitando sus legítimos vínculos sociales"; "que es deber del Estado garantizar a los sindicatos de trabajadores dentro del marco -- constitucional, previendo posibles abusos internos de las minorías sobre las mayorías en sus derechos esenciales y en sus aportes sociales; y que el derecho Laboral Salvadoreño debe desarrollarse en función nacional, con inequívocos fines de -- Justicia Social, inspirado en el principio de la solidaridad humana, y siguiendo la línea democrática de su Constitución -- Política".

La Ley, en su artículo primero, establecía el derecho de todos los trabajadores de organizarse en Sindicatos, exceptuando a los que desempeñaran labores propias de la agricultura y -- los domésticos. Establecía además que el ejercicio de los de rechos inherentes a la calidad de miembro de un sindicato e-- ran estrictamente personales. A continuación, el Art. 3o. regulaba cuáles eran las atribuciones de los Sindicatos, siendo las principales las siguientes: Celebrar Contratos y Conven-- ciones Colectivas de Trabajo; y representar a sus miembros a requerimiento escrito de éstos en el ejercicio de los dere-- chos que emanaran de los Contratos Individuales de Trabajo. Hay que hacer notar que esta ley en el literal a) del citado Art. 3o. usa los términos Contrato y Convención Colectiva de

Trabajo, ya no aparecen como sinónimos Pacto y Contrato, y se usa por primera vez el término Convención para significar una cosa distinta al Contrato aún cuando sabemos que no existe diferencia esencial en cuanto a su naturaleza entre el -- Contrato y la Convención.

En esta ley fueron reconocidos los tradicionales tipos de -- Sindicatos: los de empresa, los de gremio y los de industria; definiéndolos y estableciendo los requisitos para constituir los; la personería jurídica les era reconocida por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo, siempre y cuando llenaran -- los requisitos legales; contemplaba igualmente disposiciones referentes al gobierno de los Sindicatos, y en otro capítulo señalaba las prohibiciones y las sanciones, estableciendo el modo de proceder para hacerlas efectivas. Finalmente en sus disposiciones generales establecía la inamovilidad de los directivos sindicales, las sanciones a los patronos que perturbaban el ejercicio de los derechos sindicales; la forma indirecta de cobrar las cuotas sindicales por medio del patrono, quien debía entregarlas al Sindicato cuando éste le hubiera comunicado la nómina de los miembros por medio de la Delegación e Inspectoría de Trabajo respectiva; regulaba la responsabilidad de los que se retiraban del sindicato, la responsabilidad civil de éstos y las multas en que incurrían los patronos por violaciones a esa ley, y el trámite para imponerlas.

- 3) Por decreto legislativo No. 630 del 27 de marzo de 1952, publicado en el Diario Oficial del 17 de abril de ese año, se emite una nueva Ley de Contratación Colectiva, que deroga la anterior dada en 1950. Decía esta nueva ley en los considerandos:



"I.- Que la contratación colectiva de trabajo es uno de los mejores medios para regular equitativamente las relaciones laborales entre patronos y trabajadores".

"II.- Que la contratación colectiva en materia de trabajo es complemento necesario a la institución de sindicatos, ya autorizada por la ley".

"III.- Que la ley de contratación colectiva vigente, promulgada por el Consejo de Gobierno Revolucionario, el 9 de agosto de 1950, publicada en el Diario Oficial No. 171, tomo 149 de fecha 9 del mismo mes y año, no contempla las modalidades especiales que conviene adoptar en caso de que una de las partes contratantes sea un sindicato de gremio o de industria".

"IV.- Que las disposiciones de la ley sobre esta materia deben facilitar la celebración de tales contratos, y para tal efecto deben simplificar los procedimientos para formalizarlos".

El Art. 1o. de dicha ley definía así el Contrato Colectivo: "Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre un Sindicato de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones generales en que el trabajo debe ejecutarse y las prestaciones que se originan con ocasión del mismo".

De este artículo deducimos que los sujetos titulares del Contrato Colectivo pueden ser un sindicato y un patrono o bien un sindicato y varios patronos. Es necesario hacer notar que en esa definición se da al Contrato Colectivo de Trabajo la naturaleza de un contrato de ejecución, ya que nos habla de las condiciones generales en que el trabajo debe eje-

ejecutarse; ésto no corresponde a la realidad nuestra, ni --
mucho menos al espíritu general de la legislación, y se debe
a que se copió textualmente de otra legislación. Nuestro --
Contrato Colectivo es de naturaleza Normativa, solamente es-
tablece las normas o bases generales que más tarde vaciarán
su contenido, producto de una negociación, en los contratos
individuales de todos los trabajadores de la empresa, estén
sindicalizados o no, e incluso los que con posterioridad en-
tren a trabajar a la empresa. En el Contrato Colectivo de
Ejecución es el sindicato contratante quien se obliga a la -
ejecución de lo pactado, es la persona jurídica sindicato --
quien contrae la obligación de prestar el servicio.

El Art. 2o. sentaba las reglas referentes a la obligación --
que tenía el patrono para negociar el Contrato Colectivo, --
prescribiendo además igual obligación para el sindicato a --
que perteneciera el sesenta por ciento, por lo menos, de los
trabajadores de una empresa, cuando se lo pidiera el patrono.
Regulaba también la negociación voluntaria y los efectos que
producían los Contratos Colectivos en los Contratos Indivi--
duales de Trabajo y en relación con otros Contratos Colecti-
vos suscritos por el mismo patrono. Así, en el inciso terce-
ro del citado Art. 2o. decía: "Pero en todo caso, las condi-
ciones generales de un Contrato Colectivo celebrado por un -
patrono que ya hubiere suscrito otro u otros, que fuere más
favorable a los trabajadores que las anteriormente pactadas,
se entenderán incorporadas a las demás, y en todos los Con--
tratos Individuales de los trabajadores de dicho patrono, --
siempre que se refieran a trabajos de la misma índole y que
se ejecute en iguales circunstancias". El último inciso esta-
blecía la obligación de dar aviso oportunamente, de todo lo
actuado de conformidad con este artículo a la Sección de Sin-
dicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Art. 3o. establecía que la negociación del Contrato Colectivo se llevaría a cabo por la correspondiente directiva sindical, quien podría si lo estimaba conveniente, encomendar - tal facultad a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

El Art. 4o. estatuyó que la aprobación del contrato era atribución de la Asamblea General o seccional del sindicato, según el caso, y excepcionalmente con los requisitos que esa disposición establecía, por una asamblea constituida únicamente -- por los trabajadores afectados por el contrato.

El Art. 5o. se refería a las formalidades del contrato: de-- bía hacerse constar por escrito en tres ejemplares firmados por las partes contratantes; y presentarse a la Sección de - Sindicatos del Ministerio, dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, para su inscripción en el registro que para tal efecto llevaba dicha Sección y siempre que ésta estimara que se ajustaba a lo dispuesto por esa ley y por la de Sindicatos de Trabajadores.

Según el Art. 6o. dichos ejemplares debían ser acompañados - del acta de la sesión, en la que según los casos, se hubiera aprobado el contrato.

En el Art. 7o. se le daba competencia a la Sección de Sindicatos para calificar los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes, ordenando que si la Sección encontraba de-- ficiencias o contravenciones a las leyes, devolvería los originales a los interesados, puntualizando las observaciones - para que fueran subsanadas; y si no había observaciones se - haría la inscripción inmediatamente. Si a pesar de lo dis-- puesto conforme al inciso 1o. se inscribía el contrato, las cláusulas que contravenían las leyes se considerarían como - no escritas.

El Art. 8o. establecía que en caso de denegatoria de inscripción, las partes podrían recurrir ante el Ministerio de Trabajo dentro del plazo de tres días después de la devolución y en el inciso último decía que del fallo del Ministro no -- había recurso alguno.

El Art. 9o. establecía que verificada la inscripción se pondría al pie de cada uno de los ejemplares una razón que hiciera constar que el contrato se encontraba debidamente inscrito, sin cuyo requisito no habría fé; debiendo devolverse un ejemplar a cada uno de los interesados y el tercero se archivaría en la sección de sindicatos.

Según el Art. 10, la misma tramitación debía seguirse en los casos de reforma.

En el Art. 11 declaraba que la existencia del Contrato Colectivo solo podía probarse mediante el documento respectivo debidamente inscrito, o por medio de la certificación de la -- inscripción extendida por la referida Sección.

El contenido del contrato lo establecía el Art. 12, en el -- que debía expresarse el nombre y las generales de los contra tantes, la fecha en que entraría en vigor, el plazo de su vi gencia, ya fuera para un período determinado o por el necesario para la ejecución de una obra, no pudiendo ser en el -- primer caso menor de un año ni mayor de tres, prorrogable au tomaticamente por períodos de un año si ninguna de las partes pidiera su revisión, en los treinta días anteriores a la ex piración del plazo o de su prórroga. Se entenderían prorrogados los efectos del contrato anterior mientras se estuvie-- re negociando un nuevo contrato. Si las condiciones econó-- micas del país variaban sustancialmente, podría cualquiera -- de las partes pedir aún antes de la terminación del plazo o de su prórroga, la revisión del Contrato Colectivo de Traba-- jo. Esto era injusto ya que hablaba de que las condiciones

económicas del país fueran bonancibles y las de la empresa - ser bastante malas, o al contrario. En sus últimos litera-- les establecía que el contrato debería contener además la re-- muneración ajustada para cada clase de labor; lo relativo a jornadas de trabajo; las actividades laborales que comprendía y las demás estipulaciones que convinieran las partes para - regular sus relaciones de trabajo.

El Art. 13o. trataba sobre la terminación del contrato y la obligación de dar aviso oportuno a la Sección de Sindicatos, del modo que ocurriera dicha terminación, en relación con -- ese artículo.

El 14o. se refería a la responsabilidad de las partes. El -- Art. 15 trataba de la disolución de los Sindicatos de traba-- jadores, indicando que ella no afectaría las obligaciones y derechos individuales que emanen de un Contrato Colectivo.

El Art. 16o. manifiesta que cualquier cláusula de exclusión se tenía por no escrita, y, finalmente que en los contratos individuales de los trabajadores no sindicados no podían es-- tipularse condiciones generales diferentes a las otorgadas a los trabajadores pertenecientes al sindicato.

En las disposiciones finales, el Art. 17 establecía que la - celebración de los Contratos Colectivos y en todas las actua-- ciones que se originaran por esa ley se usaría papel común.

El Art. 18 regulaba sobre los Contratos Colectivos que a la fecha que entraría en vigencia la nueva ley, ya hubieren si-- do aprobados de conformidad a la anterior ley de contrata-- ción colectiva, continuarían vigentes por el término en ellos estipulado, debiendo el Primer Director del Departamento Na-- cional del Trabajo enviar de oficio a la Sección de Sindica-- tos, los libros de registro y los ejemplares de Contratos Co-- lectivos que tuviere en su poder. En cuanto a los que ya -- hubieren sido aprobados, pero que no se hubieren inscrito, -

se inscribirían de conformidad con lo dispuesto en esa ley.

El Art. 19 derogaba expresamente la anterior Ley de Contratación Colectiva, y el Art. 20 se refería a la fecha de vigencia de la Ley que comentamos.

- 4) Por Decreto Legislativo No. 2830 del 28 de abril de 1959, publicado en el Diario Oficial No. 87, tomo 183 del 18 de mayo de 1959, debido a que, como decían sus consirandos, la falta de una regulación adecuada, había permitido que algunos empresarios, mediante maniobras de diversa índole, menoscabaran el derecho de los sindicatos a contratar colectivamente; y con el objeto de garantizar el ejercicio de tal derecho, se reformó el Art. 2o. de la Ley de Contratación Colectiva dada en marzo de 1952, y se substituyó el inciso primero del Art. 2 por el siguiente: "Todo patrono estará obligado a celebrar contrato colectivo de trabajo o a revisarlos en su caso, con el sindicato a que pertenezca el sesenta por ciento por lo menos de los trabajadores permanentes de su empresa siempre que se lo pida el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el sesenta por ciento, por lo menos, de los trabajadores permanentes de una empresa, cuando se lo pida el patrono. Para que sea obligatoria la celebración o revisión del contrato, bastará con que se haya llenado el porcentaje a que se refiere este inciso, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquel en que una de las partes hubiere presentado a la otra el proyecto respectivo ya sea directamente o por conducto del Delegado Inspector Departamental de Trabajo del lugar en que está la empresa. Si la presentación se hiciera por medio del delegado deberán acompañarse dos copias del proyecto al pie de cada una de las cuales certificará aquél el día y hora de la presentación; se reservará una de ellas y hará llegar la otra, sin pérdida

de tiempo, a la persona a que va dirigida".

- d) La Ley General sobre conflictos Colectivos de Trabajo, promulgada bajo la Administración del General Salvador Castañeda Castro fué derogada por la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, según el Decreto No. 96 que fué publicado en el Diario Oficial No. 80 tomo No. 191 del cinco de mayo de mil novecientos ¹⁹⁶¹ sesenta y uno, bajo el gobierno del Directorio Cívico Militar.

El considerando V de dicha ley decía: "Que la ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, emitida en 1946, no obstante haber sido reformada con posterioridad, no regula en forma completa, justa y eficiente las situaciones jurídicas y los derechos que para los patronos y trabajadores ha establecido la Constitución Política vigente, por lo cual es necesario emitir una nueva Ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo que establezca en forma armónica y clara tales situaciones y derechos".

En esta nueva ley se viene a tomar un nuevo criterio, ya no sólo los grupos de trabajadores inscritos, como lo decía la ley de 1946, tienen la titularidad de celebrar el contrato, ni únicamente los sindicatos son los que tienen ese derecho. Lo tienen tanto el sindicato, como el grupo de trabajadores interesados en el conflicto. Obviamente no se está refiriendo al grupo de trabajadores inscritos en el registro del Departamento de Trabajo. El inciso 2o. del Art. 3o. decía: -- "Los trabajadores mayores de 18 años podrán intervenir en -- conflictos colectivos de trabajo, por sí o por medio de otro que los represente, siempre que formen parte del grupo de -- trabajadores interesados en el conflicto", y el Art. 9o. establecía: "Cuando una huelga hubiere sido acordada por trabajadores de una empresa o establecimiento y ellos pertenecieren a un sindicato, la correspondiente directiva sindical --

estará obligada a represenar a los trabajadores de una empresa o establecimiento si ellos pertenecieren a un sindicato - en conflicto. Lo mismo se aplicará en el caso de que un patrono hubiere planteado un paro y éste afectare a trabajadores pertenecientes".

Si en el conflicto colectivo participaren trabajadores no -- sindicatos, estos serán representados en el mismo por un comité integrado por tres miembros elegidos por los trabajadores interesados en la huelga o paro y que deberán ser trabajadores permanentes de la empresa o establecimiento respectivo.

Esta disposición viene a confirmar lo que decíamos, que ya - la facultad de celebrar Contrato Colectivo no solo la da el legislador a los grupos inscritos y a los sindicatos, sino - además a los trabajadores, ya que la huelga o el paro implican la negociación de un Contrato Colectivo; y a corroborar que nuestro legislador no ha sido uniforme en cuanto a la -- concesión de la titularidad de la contratación colectiva.

e) Después de la exposición anterior, llegamos a nuestra legislación actual. En primer lugar, vamos a referirnos a los -- cambios que se verificaron a las disposiciones constitucionales sobre Trabajo y Seguridad Social de la Constitución de - 1950, por medio de la Constitución dada a los ocho días del mes de enero de 1962.

1) Huelga decir que esta nueva Constitución en general, y específicamente en lo referente a Trabajo y Previsión Social, es básicamente igual a la anterior, con algunos pequeños cambios que a continuación diremos. En primer lugar, en el Art. 182, correspondiente al 183 de la Constitución del '50 en el numeral 2o. se agrega que para fijar el salario mínimo deberá atenderse además a las distintas zonas de producción; y en el

literal 10 inciso 2o., rebaja la jornada semanal de los menores de 16 años a un máximo de 34 horas. En segundo lugar, y esto es lo que más nos interesa para los efectos de este trabajo, en el Art. 191 correspondiente al 192 de la Constitución del 50, se concede también a los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicales. El Código de Trabajo dado posteriormente, impropiamente clasifica a los sindicatos formados por los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas dentro de los sindicatos de empresa, pero esto se explica porque había que reglamentar este derecho constitucional concedido a los servidores públicos y no había otro lugar donde ponerlos, asimilándose a los sindicatos de empresa. De más está decir que este derecho es prácticamente ilusorio, ya que de nada sirve sin tener los medios coercitivos necesarios para lograr la contratación colectiva, sin embargo en la actualidad hay ya algunos sindicatos de los mencionados que tienen firmado Contrato Colectivo.

Así vemos que el Art. 110 de la misma Constitución en el inciso primero dice: "Se prohíbe la huelga de los empleados y funcionarios públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos". De nada sirve, pues, el derecho de Sindicarse - si el principal medio de lucha del trabajador para conseguir un Contrato Colectivo, la está vedado al funcionario y empleado público. Y aún en el caso que se llegara a un arreglo convencional con el ente descentralizado, habría que llenar otros requisitos, que son los que establece el Art. 238 del Código de Trabajo: para ser válido necesita de la aprobación del respectivo Ministro de Estado, quién debe oír la opinión del Ministerio de Hacienda y de la Corte de Cuentas -

de la República, pero hay todavía más, el Ministerio de Ha---
cienda tendría que hacer un proyecto de carácter fiscal, el -
cual tendría que aprobar la Asamblea Legislativa.

- 2) Trece años después de que constitucionalmente se estableció -
la obligación de regular lo relativo al Trabajo y Previsión -
Social en un cuerpo de leyes más armónico y ordenado, en Códi-
go de Trabajo, y después de tantas leyes especiales, por fin -
se emitió dicho Código según Decreto Legislativo No. 241 del
22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial No. 15, -
tomo 198 del 23 de enero de 1963, publicado nuevamente por ha
ber salido errada la primera publicación en el Diario Oficial
No. 22, tomo 198 del 1o. de febrero del mismo año.

El Código en su Art. 488 deroga todas las disposiciones lega-
les que lo contraríen y los treinticinco decretos anteriores
por los que se regularon antiguamente las relaciones labora--
les.

El Art. 224 dice: "El Contrato Colectivo de Trabajo y la Con-
vención Colectiva de Trabajo, tienen por objeto regular, du-
rante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos
individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los
derechos y obligaciones de las partes contratantes".

Este artículo confirma lo que decíamos antes de que en nues--
tro medio el contrato colectivo es por naturaleza normativo.
En el Art. 225 establece que la titularidad de celebrar Con--
trato Colectivo corresponde a un sindicato de trabajadores y
a un patrono. Por otra parte en el Art. 226 ya no habla como
en el correspondiente de la ley de contratación colectiva, de
la obligación del patrono de celebrar contrato colectivo con
el sindicato y la correlativa de este, sino que usa el térmi-
no negociar, pero debe entenderse por celebrar contrato colec-
tivo, tal como lo entiende don Mario de la Cueva, comprende -
no solo el hecho en sí de la celebración del contrato, sino -

además las pláticas que se celebran con anterioridad y con el objeto de celebrarlo. El porcentaje por otro lado se ha rebajado al 51% de los trabajadores de la empresa. Este Art. presenta el problema de que tal como está redactado deja la posibilidad de celebrar contrato con minoría, lo cual es inconveniente ya que podrían existir varios contratos colectivos en una empresa determinada, el legislador creyó resolver este problema por medio del inciso segundo del artículo 388, pero no es así; al doctor Villacorta le parece que la solución puede encontrarse en una medida de hecho y es de que no se inscriba por parte del Ministerio los contratos que no provengan del sindicato mayoritario; en nuestro criterio es preferible que este artículo sea reformado y se regule en forma semejante a como lo regula la legislación mejicana, en donde quien tiene el derecho de ~~celebrar~~ celebrar el contrato colectivo es el sindicato mayoritario; con todo creemos que la medida de hecho que propone el doctor Villacorta es hasta cierto punto una solución temporal, que debería aplicarse en tanto no se regule específicamente.

El artículo 227 que regula la obligación, establece un período igual en el que debe llenarse el porcentaje al que se refiere la ley de Contratación Colectiva. Finalmente podemos decir que casi todo está regulado idénticamente a como estaba la ley de Contratación Colectiva de donde fué copiado este título segundo, excepto en cuanto a la regulación de la convención colectiva, que como ya dijimos no difiere del contrato en cuanto a su naturaleza; y en lo que que respecta a la revisión del contrato cuando las condiciones económicas de la empresa varían substancialmente.

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

- 1.- Breves comentarios de algunas instituciones nuevas en el Código de Trabajo.
Dr. Juan Hernández Segura
- 2.- Diccionario de Derecho Privado
Editorial Labor, S.A.
- 3.- Derecho del Trabajo Latino Americano
María Alvarado Smith- Ariaselva Ruíz Durán
- 4.- Derecho de Trabajo
Juan Pozzo
- 5.- Derecho del Trabajo
Walter Kaskel y German Dersch
- 6.- Derecho Mexicano de Trabajo
Mario de la Cueva
XII edición 1970, Editorial Porrúa, S.A.
- 7.- El Nuevo Derecho
Alfredo L. Palacios
- 8.- Nociones Elementales de Derecho del Trabajo
Francisco Walker Linares
- 9.- Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social (1950)
- 10.- Revista Commemorativa del Vigésimo Aniversario de Creación del Ministerio de Trabajo.

- 11.- Los principios Fundamentales del Fuero del Trabajo
Alejandro Gallart Foch
- 12.- Platicas sobre el Derecho del Trabajo
Francisco Gallardo
- 13.- Código de Trabajo Salvadoreño (1963)
- 14.- Sintesis del Derecho del Trabajo
Mario de la Cueva
- 15.- Contrato de Trabajo
Guillermo Cabanellas
- 16.- Derecho Laboral
Nicolás Falcone
Tipográfica Editora Argentina
Buenos Aires 1970
- 17.- Manual de Derecho del Trabajo
Euquerio Guerrero
Editorial Porrúa, S.A.
4a. edición 1970
- 18.- Introducción al Derecho Laboral
Guillermo Cabanellas
Bibliográfica Omeba
Buenos Aires 1960
- 19.- El Derecho del Trabajo en las legislaciones latinoamericanas
María Alvarado Smith

20.- "El problema histórico del Trabajo"

Gustavo Lagos Matus

21.- "Cuestiones fundamentales de Derecho Colectivo de Trabajo"

Ernesto Krotoschin
