



19.12

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

EL CONTRATO LEY Y SU NATURALEZA SOCIAL.

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

BONIFACIO ALEJO PEREZ

México, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL CONTRATO LEY Y SU NATURALEZA SOCIAL.

EL CONTRATO LEY Y SU NATURALEZA SOCIAL.

CAPITULO PRIMERO.-

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- El Contrato Colectivo Mexicano.
- 3.- Orígenes del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 4.- Naturaleza del Contrato Colectivo.
- 5.- Su Evolución historica en México.

CAPITULO SEGUNDO.-

EL CONTRATO LEY.

- 1.- Nacimiento del Contrato Ley.
- 2.- Sus Efectos.
- 3.- Su Naturaleza.

CAPITULO TERCERO.-

ANTECEDENTES HISTORICOS Y FUNDAMENTO JURIDICO DEL CONTRATO LEY.

- 1.- Concepto de Contrato.
- 2.- Elementos del Contrato.
- 3.- Efectos del Contrato.
- 4.- La Ley.
- 5.- Su Definición y Caracteres.
- 6.- Proceso Legislativo.

CAPITULO CUARTO.-

- I.- BREVE ESTUDIO SOBRE LA DENOMINACION DEL
CONTRATO LEY.
- II.- CONVENIENCIAS E INCONVENIENTES DEL CON-
TRATO LEY.

CAPITULO QUINTO.-

NATURALEZA JURIDICA DEL DECRETO Y EFECTOS QUE
PRODUCE.

ESTUDIO DEL DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL DES
DE EL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.-

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- El Contrato Colectivo Mexicano.
- 3.- Orígenes del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 4.- Naturaleza del Contrato Colectivo.
- 5.- Su Evolución Histórica en México.

EL CONTRATO COLECTIVO.

1.- ANTECEDENTES.

Partiendo de la expresión, de que el suceso, más novedoso y trascendental que se ha creado en la Historia del asalariado, es sin duda alguna el Contrato Colectivo del Trabajo.

Puede decirse que su existencia es muy anterior a la época en que su naturaleza y contenido empezara a ser conocida por los juristas, y podríamos decir, que nace paralelamente a las Asociaciones Profesionales, en un medio violento de huelgas y de sabotaje.

La Contratación Colectiva, tiene como fin inmediato, hacer que la desigualdad económica que obliga al obrero a aceptar las condiciones de trabajo más beneficiosas para el patrón, sea neutralizada al contratar éste con un grupo que en cierta medida impone determinados requisitos, para la prestación de sus servicios.

No obstante y a pesar de que el Contrato Colectivo --- tiende a evitar que el trabajo humano sea tratado como una mercancía, así como también que, al generalizarse su aplicación, los Empresarios compitan deslealmente entre sí, por tener cada uno de ellos condiciones de trabajo diversas para su empresa; se ha tenido que luchar con la oposición de los patrones, los cuales in--

sisten en considerarlo como una arma de la clase trabajadora enderezada a acabar con la situación de privilegio que, como árbitros de la economía de los salarios, han tenido desde hace aproximadamente unos doscientos años.

Las grandes Centrales Obreras sostienen en la actualidad, diferentes tendencias respecto al uso que por el Proletariado debe darse a la Contratación Colectiva; y así tenemos que unos reconocen un medio para equilibrar los factores de la producción Capital-Trabajo, reservándole un papel conciliador que suavice y modere la desigualdad social; otros que son los más, sostienen "socialismos" de distintas categorías y matices, tomaron al Contrato Colectivo como un medio en la lucha de clases, tratando de mirar la estructura capitalista.

B). EL CONTRATO COLECTIVO MEXICANO.

En el Continente Europeo el Contrato Colectivo (Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo), tiene como función primordial la de unificar las características de los Contratos Individuales, y junto con los Contratos que confieren las normas generales que deben observar necesariamente las partes, existen los Contratos Individuales que establecerán de hecho las relaciones de trabajo entre Patrón y Obrero.

Se puede advertir desde luego, que en realidad no constituyen un verdadero contrato de trabajo, ya que ni el patrón está

obligado por el hecho de firmarlo, a proporcionar trabajo al obrero, ni éste a prestar sus servicios. Su naturaleza es la de un Contrato previo, en cuyas cláusulas deben apoyarse las partes al hacer los Contratos futuros individuales. Supone la celebración posterior de Contratos Individuales de Trabajo, y de no ser así, el Colectivo queda sin efecto.

En nuestro país, desde que se comenzó a tratar en firme y seriamente el grave y profundo problema del trabajo, nos vimos influenciados por la Legislación Europea, y muy especialmente por la Francesa. "En México, tenemos que el antecedente más antiguo sobre la Contratación Colectiva, es la que data del año 1912 y que se celebró entre Obreros y Patronos de la Rama Textil y que se limitó solamente a la fijación de los salarios". (1)

Después de nuestra Constitución Política de 1917, y en cumplimiento a lo ordenado por ella en su artículo 123, los Estados Federados emprendieron la reglamentación del Trabajo por medio de sus Leyes Locales, predominando en gran parte el espíritu Europeo del Contrato Colectivo, podemos decir por otro lado, que también se desvió a la desorientación doctrinaria de algunos Autores; una nueva tendencia exclusivamente nuestra que identificó al Contrato Individual con el Colectivo, diferenciándolos únicamente en el número y calidad de los trabajadores contratantes; y así tene-

(1) Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Pág. 478 Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

mos que es individual, el Contrato que se celebra entre un sólo - trabajador con uno o varios patrones; y es Colectivo, el que se -- concierte por una agrupación de trabajadores (organizados en Sindi- catos), con uno o varios patrones.

Si en el Contrato Colectivo Europeo son partes el Patrón y cada uno de los Trabajadores, en el Mexicano son partes el patrón y el Sindicato contratante, ya que estas asociaciones de trabajado res, no tan sólo determinan las condiciones de trabajo de todos -- los de su clase, sino que también intervienen protegiendo a sus -- socios en particular, estipulando expresamente en los Contratos Co lectivos, el Salario, la jornada de trabajo, los descansos, etc..

En conclusión y resumiendo lo antes dicho, "puede afir-- marse que el Contrato Colectivo Europeo fija normas o reglas gene- rales a las que deberán sujetar las contrataciones individuales, - es decir tiene un carácter normativo, por cuanto que la contrata- ción individual se deriva de él. Y por otra parte, tenemos que el Contrato Colectivo Mexicano, es un Contrato de Ejecución, que ab-- sorbiendo el contenido de los individuales logra desplazarlos to- talmente, o sea que regula las condiciones de trabajo entre quie- nes lo han celebrado, es decir, los derechos y obligaciones a que- quedan sujetas las partes contratantes". (2)

(2) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teo- ría Integral, Tomo I, Pág. 837, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1973, Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, To mo II, Pág. 604. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

Atento lo expuesto, nuestra Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo en su artículo 286 como "el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El lenguaje usual emplea el término Contrato Colectivo de Trabajo.

La explicación histórica es fácil de comprender; ya que esta Institución nació en el siglo XIX en cuya época la Doctrina del Derecho Civil afirmaba, que las únicas fuentes de las obligaciones eran el Contrato y la Ley; se presentó la Institución como un Acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario, de todo lo cual resultaba que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos. Y se le llamó Colectivo en razón de que, del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana.

Sin embargo no faltaron intentos para variar su denominación, y así por ejemplo vemos que en Alemania la llaman Contrato de Tarifa, y en otros países Convención Colectiva.

El Contrato Colectivo, en los orígenes de la Institución fue una necesidad, pero es hoy inadecuado. En nuestro derecho se-

le emplean también, pero igualmente se ha intentado buscar otra de nominación, como lo vemos en las llamadas Tarifas mínimas de la Industria Textil de 1927, pero es igualmente para el Contrato Ley. Pues la divulgación del término Contrato Colectivo de Trabajo, y la inclusión del mismo en todas nuestras Leyes, nos obliga no obstante las razones técnicas, a utilizarle.

2.- ORIGINES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo supone necesariamente la coalición de una comunidad obrera, pero se puede decir que no es suficiente la coalición de trabajadores, sino que se necesita más bien la existencia de una Asociación Profesional.

"El Contrato Colectivo de Trabajo hizo su aparición en Inglaterra, y así es reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo. Algunos Autores afirman que el primero de estos Convenios se celebró en el año de 1862, para los Tejedores de la Lana de Inglaterra". [3]

Nació el Contrato Colectivo de Trabajo por la mentira del Contrato Individual, y a mayor abundamiento porque el Estado se inclinaba abiertamente a proteger el capital y no a la clase

[3] Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 473 Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

obrera; se suponía que el Contrato Individual de Trabajo debía resultar de un acuerdo de voluntades, lo cual puede comprobarse que en realidad no era así, ya que el Empresario imponía la voluntad en el trabajo, y ante esta desigualdad, el Estado se encogía de hombros y dejaba al Obrero libertad absoluta de venderse por el menor salario.

Fué así y con mucho acierto, como se decía que la abstención del Estado era la mayor protección del capital. Por otro lado y para ser más explícitos, se puede decir que ni siquiera existía el Contrato Individual de Trabajo, que contenía las condiciones de los trabajos como salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos y días de descanso, disciplinas, vacaciones, etc., reglamento al que tenía y debía de sujetarse el hombre que deseara trabajar a su servicio. El Contrato Colectivo de Trabajo como se dejó asentado, nació para cambiar la economía y romper la farsa -- del Contrato Individual de Trabajo. Así, el Reglamento de Trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero de un origen solo unilateral, ya que solamente intervenía la voluntad del empresario, por lo que se puede decir que el Contrato Colectivo de Trabajo vino a sustituir al llamado Reglamento de Trabajo, y asimismo puede considerarse como una respuesta de la clase obrera al abstencionismo del Estado.

El Contrato Colectivo y la Asociación Profesional, obede

cen a las mismas razones: Pues tenemos, que cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo, que se decidió en favor del primero, nació la Asociación Profesional y consecuentemente el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que cabe decir que el Contrato Colectivo de Trabajo obedece a las mismas razones que la Asociación Profesional, ya que su finalidad es proteger a un grupo de trabajadores.

4.- NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El fijar la Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, implica dos cuestiones: La prueba de que no es Contrato y por ende la determinación de su naturaleza.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una Convención, acuerdo entre dos grupos sociales, pero en primer lugar, tenemos que no es un Contrato porque los dos grupos pretendan o quieran lo mismo, es decir, quieren la formulación de las condiciones generales de prestación de los servicios; y en segundo lugar, porque el Contrato Colectivo de Trabajo no pretende crear una relación de acreedor y deudor entre los dos grupos sociales que lo pactan, sino una reglamentación que deben observar los miembros de los dos grupos respectivamente.

Desde el punto de vista expuesto, se deduce que el Contrato Colectivo de Trabajo no es un Contrato.

"Por su origen, el Contrato Colectivo de Trabajo es un

acto unión, especie de los Actos Plurilaterales, y por sus efectos es un Acto Regla, o sea creador de Derecho Objetivo". (4) Un doble error había impedido a la Doctrina ver con claridad la cuestión; la creencia de que la Ley era la única fuente del Derecho Objetivo, y la creencia igualmente falsa de que todo acuerdo de voluntades especialmente en el campo del Derecho Civil, debía reducirse a la figura del Contrato, y por ende subordinarse a sus normas: Destruídas que fueron estas creencias y en el supuesto de que el Contrato Colectivo de Trabajo fuera una Institución del Derecho Privado, había que explicarlo por sus principios, diversos de sus reglas contractuales. "Ahora bien, El Contrato Colectivo no es Institución de Derecho Público ni de Derecho Privado, ni materia de ambas disciplinas, porque el Contrato Colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del Derecho Mexicano del Trabajo, como parte del Derecho Social". (5)

Duguit propone denominar la Institución con el nombre de Convención Colectiva de Trabajo. Fácilmente se entiende que por esta nueva Doctrina pudiera surtir todos sus efectos; se aplicaría a todos los miembros de los Sindicatos pactantes, porque sería una Ley Internacional y tendría un efecto automático, porque es Derecho Objetivo y como tal deviene inmediatamente que sería vigente, y finalmente sería inderogable por la misma razón de ser Interso-

(4) Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Pág. 545. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

(5) Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Pág. 384. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

cial".

5.- EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

El régimen gremial de la Nueva España no ha dejado el recuerdo de algún Contrato Colectivo de Trabajo, y esto obedece a -- que durante la Colonia no existían las Asociaciones de Compañeros.

Nuestro problema se vislumbra en el Siglo XIX. Se observa que van íntimamente ligados en la Historia el Contrato Colectivo Ordinario o Contrato de Empresa y el Contrato Ley o Contrato de Industria, pero éste quizá por lo que toca a las instituciones actuales, precede al primero en el tiempo.

El Contrato Colectivo de Trabajo ha sido en el Derecho Mexicano siempre lícito, ya que nunca se han prohibido las libertades de Coalición y Asociación Profesional.

El Historiador Valdez relata la firma de un Convenio de condiciones Colectivas de Trabajo, en Enero de 1875, para los Mineros de Pachuca, pero este dato y algunos otros que pueden existir son solamente casos aislados, por lo que puede decirse que de ninguna manera constituye la Historia del Contrato Colectivo de Trabajo.

A principios de este Siglo se practicó en México, en la-

Industria de Hilados y Tejidos, el Reglamento de Trabajo, el más notable de los cuales, por los acontecimientos que provocó, fue el reglamento para la Fábrica de Hilados y Tejidos de Algodón del Estado de Puebla, de fecha 20 de Enero de 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y Tejidos, conocida con el nombre de Convención Textil.

En el año de 1912, a solicitud del Ministro de Fomento - en la Ciudad de México, se firmó la Tarifa Mínima Uniforme para la Industria Textil, que es un segundo antecedente de la Convención Textil y que constituía según veremos en su oportunidad, un Contrato Ley.

La Revolución Constitucionalista trajo a México el desarrollo del Sindicalismo y como consecuencia, el Contrato Colectivo de Trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos Contratos y es importante anotar que al igual que en Europa, son anteriores a los Contratos Colectivos de la Legislación.

En la Constitución de 1917, en su artículo 123 no se hace mención alguna al Contrato Colectivo del Trabajo, en tal virtud durante algunos años, algunos sectores jurídicos sostuvieron que no era obligatorio para los Empresarios su celebración, porque el precepto no los había incluido entre las Garantías Sociales. Pero se afirmó tanto por la Doctrina como por la Jurisprudencia, que el

artículo 123 había considerado al Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los Contratos de Trabajo, por lo que se le debía considerar incluido en el párrafo introductivo de la disposición Constitucional a parte de que al autorizarse la Huelga o reconocerse éste a los grupos obreros, se reconocía asimismo su Derecho para reclamar la Reglamentación Colectiva de Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.-

EL CONTRATO LEY.

- 1.- Nacimiento del Contrato Ley.
- 2.- Sus Efectos.
- 3.- Su Naturaleza.

EL CONTRATO LEY.

1.- NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY.

El Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley, es como lo expresa el maestro de la Cueva, el grado mayor del Contrato Colectivo de Trabajo, al nacer éste se independiza y da origen a una Institución con caracteres propios; su propósito es conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para poder unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y asimismo para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios, y en una palabra podríamos decir que el propósito fundamental del Contrato Ley, es el de tratar de lograr la -- unificación Nacional de las Condiciones de Trabajo.

Cuando se elaboró la Ley Federal del Trabajo, no se tenía suficiente experiencia, pues se dictó una reglamentación legal para el nacimiento del Contrato Ley, la cual ha venido a ser sustituida lentamente por la costumbre; se ha dicho que ésta no es contraria a la Ley y que por el contrario encaja fácilmente en ella. -- Lo cierto es que existían dos maneras de formación del Contrato -- Ley: El procedimiento de la Ley que está cayendo un poco en desuso y el sistema de la Convención Obrero-Patronal.

El nacimiento del Contrato Ley según la Ley Federal del-

Trabajo.

De acuerdo con esta manera de formación del Contrato Ley su nacimiento está sujeto a requisitos de fondo y de forma.

LOS REQUISITOS DE FONDO, para el nacimiento del Contrato Ley, se contienen en el artículo 406 de la Ley Laboral, precepto - del cual derivan los dos requisitos de fondo necesarios para la -- formación del Contrato Ley.

1.- En primer lugar se requiere que exista celebrado previamente un Contrato Colectivo Ordinario.

2.- Que el Contrato Colectivo Ordinario, haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria de una o varias Entidades Federativas, de una o más zonas económicas o bien de todo el Territorio Nacional, éste es el requisito que se denomina de mayoría.

REQUISITO DE FORMA.- Bajo el nombre de requisito de forma, se comprenden, los procedimientos que deben seguirse hasta la declaración de obligatoriedad del Contrato Ley. Y podemos decir - que éste requisito es de forma solemne, pues en el procedimiento - se señalan varias solemnidades con las que debe cumplirse para lo--grar dicha obligatoriedad. Tal procedimiento es el que encontra--

mos señalado en los artículos 407 y siguientes de nuestra Ley Federal del Trabajo y que en síntesis es el siguiente:

1.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a Industrias de Jurisdicción Federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de Industrias de Jurisdicción Local.

2.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a una Convención a los Sindicatos de Trabajadores y a los Patrones que puedan resultar afectados, dicha convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, -- en los periódicos o bien por cualquier otro medio, señalándose lugar, fecha y hora de la reunión, la cual será señalada en un plazo no menor de 30 días a partir de la publicación.

La convención será presidida por la Autoridad que al --- efecto se designa, y en ella se señalará un término no menor de 15 días para que los afectados, formulen las oposiciones que tuvieren y las cuales deberán ser motivadas, en contra de la solicitud.

3.- Si transcurrido el término de 15 días no se ha formulado oposición de parte interesada, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio al Contrato Ley.

Ahora bien puede darse el caso de que se formula alguna oposición, y en este caso se observará lo siguiente:

1.- Los Trabajadores y los Patrones que formulen oposiciones, dispondrán de un término de 15 días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

2.- El Presidente de la República o el Gobernador del Estado, tomará en consideración los datos presentados para poder decretar si procede o no la obligatoriedad del Contrato Ley.

Nacimiento del Contrato Ley Bajo el Sistema de la Convención Obrero-Patronal.- "La convención Textil, fué el primer Contrato-Ley de nuestro Derecho", (1) era pues natural que no se olvidara el procedimiento que le dió origen y fué precisamente la reunión de una Convención Obrero Patronal, precidida o auspiciada por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo; y en esta Convención, es donde se encuentra la partida de nuestra costumbre sobre la formación del Contrato-Ley en la Rama de la Industria Textil.

Nuestra costumbre ha sabido respetar con gran celo, los principios de la ley, pero ha sido y seguirá siendo necesario introducir algunos nuevos cambios en los requisitos de fondo y forma.

Así tenemos, que mientras nuestra Legislación Laboral -- hasta antes de las reformas de 1970, todavía reclamada para el nacimiento del Contrato Ley, la previa celebración de un Contrato -- Colectivo Mayoritario, la Costumbre Mexicana suplía estos dos requisitos mediante la celebración de una Convención, a la que concurrían representantes de todos los trabajadores sindicalizados y de los empresarios; normalmente en dicha Convención alguna de las partes sugería al Secretario del Trabajo, convocara a la reunión. Presente los interesados y después de haber acreditado su personalidad, se discutían los términos de un Contrato Colectivo que pudiera regir toda la industria en la región determinada de que se tratara; si se llegaba a un Convenio se tenía el substituto del Contrato Colectivo. En verdad que no había el Contrato previo que -- exigía la Ley, pero existiendo un acuerdo de los patronos y trabajadores, éste hacía las veces de un Contrato Colectivo, y por otra parte, se decía que se puede agregar que no había violación a la Ley, pues la Costumbre Mexicana, era que se depositara el acuerdo en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, como si fuese un Contrato Colectivo, y era entonces cuando se elevaba la solicitud para que fuera declarado obligatorio y pasar a ser Contrato -- Colectivo Obligatorio, hoy Contrato Ley.

Con la declaración de obligatoriedad del Contrato, se -- había dicho, que se igualaba la situación que prevenía la Ley. Pero para que dicho acuerdo pudiera servir de base al Contrato Colec

tivo, debía ser aprobado por una mayoría no menor de las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores sindaclarizados y de los empresarios, lo cual significaba que podía substituirse el Contrato Colectivo Ordinario, pero no reducirse la mayoría, porque esa mayoría de las dos terceras partes, era y es la que justifica ante los ojos de la Ley, la extensión del Contrato Colectivo a toda la Industria, transformándolo en Contrato Ley.

A partir de las reformas establecidas en nuestra Legislación Laboral en el año de 1970, se reglamentó en la misma, en sus artículos 409 y siguientes, la Convención con la cual la Costumbre suplía los requisitos que establecía la Ley para poder lograr el nacimiento de un Contrato Ley.

2.- EFECTOS DEL CONTRATO LEY.

El Contrato Ley, produce en principio los mismos efectos del Contrato Colectivo Ordinario.

El ámbito Territorial de Validez del Contrato Ley.- Se ha llamado a nuestra Institución la Ley de la Profesión, en virtud de que el Contrato Ley rige en toda una Rama de la Industria, pudiendo tener vigencia local o también extenderse a toda una Entidad Federativa o bien a toda la República, como sucede por ejemplo con el Contrato Ley que rige a la Industria Textil y el cual tiene validez en toda la República Mexicana.

Al respecto, desde luego expongo, que ninguna disposi---
ción de la Ley Laboral hasta antes de las reformas sufridas en ---
1970, enunciaba esa posibilidad, es decir, la de que un Contrato -
Ley puede tener vigencia en toda la República, dicho en otra forma
que sus efectos se pudieran extender a todos los trabajadores y pa-
trones de una misma Rama de la Industria en toda la República, ---
pues de la simple lectura del artículo 414 que tenía la Ley Federal
del Trabajo antes de dichas reformas, se deducía que solamente ca-
blía su aplicación en una determinada región.

Actualmente la Ley laboral ya enuncia esta posibilidad -
en su artículo 404 correspondiente al Capítulo IV del Título Sépti-
mo, denominado Contrato Ley.

En un ámbito Especial de Validez, el Contrato Ley produ-
ce los mismos efectos que el Contrato Colectivo Ordinario, se apli-
ca a todos los Trabajadores y Patronos de la Industria considerada
agregándose que la extensión a toda una Rama Industrial, es preci-
samente el propósito de dicha Institución.

Así, el Contrato Colectivo es un Contrato de Empresa, en
tanto que el Contrato Ley es un Contrato de Industria. De lo ex-
puesto se puede deducir "que cualquier negociación que se estable-
ca dentro del radio de vigencia del Contrato Ley, queda automática-
mente sujeta a las disposiciones de dicho Contrato", (2) es de--

(2) J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero, Pág. 732, Obra del
Autor, México, 1942.

cir queda subordinada al Contrato Ley que rija en esa Rama Industrial; por tal motivo los Obreros de esa nueva Empresa pueden solicitar la aplicación inmediata de dicho Contrato.

3.- NATURALEZA DEL CONTRATO LEY.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza del Contrato Ley, pero estas cuestiones deben considerarse resueltas, pues siguen los mismos principios que señalamos para el Contrato Colectivo Ordinario, "ya que el Contrato Ley se compone de los mismos elementos que el Contrato Colectivo, a saber, el elemento obligatorio, el elemento normativo y su envoltura general. O sea que la Teoría del Contrato Ley, como lo expresa el maestro Trueba Urbina, es la misma que la del Contrato Colectivo, si más que el Contrato Ley, puede extenderse a diversas ramas de la Industria y declararse obligatorio en una o varias Entidades Federativas o en varias zonas económicas, hasta hacerse extensivo en todo el Territorio Nacional, es decir el Contrato Ley, tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo porque es el conjunto de estos, elevado a una norma obligatoria Erga Omnes". (3)

Se ha dicho que el elemento normativo con mayor razón que en el supuesto del Contrato Colectivo, constituye Derecho Objetivo: El contrato Colectivo, es Derecho Local para una o varias Empresas, en tanto que el Contrato Ley, es la Ley de la Industria-

(3) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II Pág. 60., Segunda Edición, Obra del Autor, México, 1962. y Alberto Trueba Urbina - Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 387, Tercera Edición, Edit. Porrúa, S. A. México, 1975.

o de la Profesión y vale para todas las personas que se encuentran dentro de la Hipótesis del Contrato Ley, es decir, que dicho Contrato se extiende a todas las personas que pertenezcan a la Profesión o Industria, y difieren únicamente de la Ley, en que puede tener limitada su vigencia territorial.

La cuestión que se presenta en cuanto a este problema -- de la naturaleza del Contrato Ley, es decir si dicho Contrato es una fuente autónoma del Derecho Objetivo y la relación que puede guardar o guarda con el Contrato Colectivo, o si es Derecho Estatal, cuestión ésta que se motiva en la circunstancia de que el Contrato Ley nace con el Decreto del Poder Ejecutivo Federal que lo declara obligatorio.

Al efecto se han formulado varias doctrinas que se han ocupado del estudio de la naturaleza del Decreto que declara obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo. Así tenemos que la Doctrina Alemana sostiene que el Decreto del Ministerio de Trabajo -- (pues en Alemania interviene el Ministro de Trabajo para declarar obligatorio un Contrato Colectivo), es un acto Legislativo, un Reglamento Legislativo, en tanto que otros juristas Alemanes afirman que es un acto Administrativo. Mediante la primera posición se -- concluía que el Contrato Ley era Derecho Estatal, en tanto que la segunda aceptaba que el Contrato Ley conservaba los caracteres del Derecho Autónomo; ésta última posición fue atacada por el Jurista Kaskel diciendo: La declaración de obligatoriedad del Contrato --

Colectivo en cuanto a su Naturaleza Jurídica, es un Reglamento --- Legislativo. Dicha declaración se produce en virtud de una delegación del Poder Legislativo, Derecho Estatal y por consecuencia no es Derecho Autónomo, y aduce este Autor que es Derecho Objetivo cuya imperatividad descansa exclusivamente sobre la declaración de obligatoriedad; y por otra parte es independiente del Contrato Colectivo, pues la única relación que sobrevive es la coincidencia - en el contenido de las dos Instituciones.

"El Derecho Mexicano se adhiere a la Tesis de Hueck Nipperdey, pues se considera que el Contrato Ley al igual que el Contrato Colectivo Ordinario es Derecho Autónomo, fuente propia del Derecho del Trabajo con la sola diferencia que aquel reclama la intervención del Poder Ejecutivo en su etapa final". (4)

Los autores Kaskel y Jacobi, han dado a la intervención del Presidente de la República, un valor mayor al que realmente -- tiene. En efecto, el Procedimiento y el Decreto que declara obligatorio un Contrato Colectivo, no son en realidad los actos creadores del Contrato Ley, ni el Derecho Objetivo que el mismo encie---rra; el Procedimiento que debe seguirse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, en ningún momento, puede equipa

(4) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 698. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1967.

rarse dicho procedimiento el que se sigue en las Cámaras de elaboración de la Ley, ni puede tampoco compararse a un Reglamento Autónomo del Poder Ejecutivo; y es así por que el contenido del Contrato Ley es el mismo Contrato Colectivo Ordinario, es decir, es el contenido que crean trabajadores y patronos o dicho en otra forma, es la voluntad de Trabajadores y Patronos expresada en el Contrato Colectivo.

En síntesis se ha dicho que el Poder Ejecutivo solamente interviene para extender a terceros unas normas que ya existen; -- cuando el Poder Legislativo dicta una Ley, crea un Derecho totalmente nuevo y lo mismo acontece con el Reglamento Autónomo del Poder Ejecutivo. En el caso del Contrato Ley, el Derecho es creado por trabajadores y patronos quienes en el Contrato Ordinario lo inponen a los Trabajadores de la Empresa; la intervención del Ejecutivo se limita a la cuestión de si ese Derecho debe extenderse a aquellas Empresas que aún no son partes del Contrato.

Por lo expuesto, se ha concluido que el Contrato Ley, no es Derecho Estatal sino Derecho Autónomo.

CAPITULO TERCERO.-

ANTECEDENTES HISTORICOS Y FUNDAMENTO JURIDICO
DEL CONTRATO LEY.

- 1.- Concepto de Contrato.
- 2.- Elementos del Contrato.
- 3.- Efectos del Contrato.
- 4.- La Ley.
- 5.- Su Definición y Caracteres.
- 6.- Proceso Legislativo.

ANTECEDENTES HISTORICOS Y FUNDAMENTO JURIDICO DEL CONTRATO LEY.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del Siglo XIX, apareciendo en forma de contrato Colectivo Ordinario. El Contrato Ley tiene una Historia Especial: Se encuentra un sistema parecido en Australia y Nueva Zelandia a fines del Siglo, y se le ve más tarde en las Legislaciones de Weimar y México.

"Se puede señalar como antecedente más remoto del Contrato Ley, Las Legislaciones de Australia y Nueva Zelandia, y como antecedente real y directo el Artículo segundo de la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo de Alemania, de 23 de Diciembre de 1918". - (1) Años más tarde lo recogió la legislación Francesa de León Blunm y después de la Segunda Guerra Mundial, la Ley del mismo País de 23 de Diciembre de 1946.

En nuestro país el régimen gremial de la Nueva España -- no ha dejado recuerdo alguno de los Contratos Colectivos de Trabajo y esto se debe a que como según sabemos, no existieron en la Colonia las Asociaciones de Compañeros. Por lo tanto nuestro problema se sitúa hasta el Siglo XIX, y es curioso observar que van mezclados en la Historia, el Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario y el Contrato Ley; tal vez éste por lo que toca a las Institucio--

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 475. Octava Edición Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

mes Actuales, precede al primero en el tiempo.

A principios del siglo se practicó en México, en la Industria de Hilados y Tejidos, el Reglamento de Trabajo, el más notable de los cuales por los acontecimientos que provocó, fue el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, de 20 de Noviembre de 1906. De ahí salió el célebre laudo del General Díaz, de Enero de 1907, en el cual debe verse un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para la Fabricación de Hilados y Tejidos de 1925-1927, conocida con el nombre de Convención Textil, y que constituía un Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato Ley.

El 13 de Enero de 1916, Cándido Aguilar como Gobernador del Estado de Veracruz, impuso a los Patrones de las Fábricas de Hilados y Tejidos, una especie de Contrato Ley, en substitución de las Tarifas Mínimas Uniformes de 1912, pero como no se lograra su cumplimiento, en los años de 1925 a 1927 se celebró una Convención Textil de Trabajadores y Patrones de la Industria Textil, de la República de donde salió la llamada Convención Textil, primero y a la vez modelo del Contrato Ley de nuestro Derecho.

El proyecto Portes Gil, después de reglamentar el Contrato Colectivo Ordinario, se ocupó en los artículos 87 y siguientes del Contrato Ley. "Al Proyecto Portes Gil corresponde el mérito -

de haber reglamentado por primera vez para nuestro Derecho, el Contrato Ley". (2) Lo siguió el Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, que también consideró las dos figuras del Contrato Colectivo, y finalmente la Ley Federal del Trabajo.

Por lo antes expuesto es legítimo afirmar que el Contrato Ley, tiene su origen más remoto en la Ley de Alemania de 1918.

FUNDAMENTO JURIDICO DEL CONTRATO LEY.- El Constituyente Mexicano no mencionó al Contrato Colectivo en el artículo 123, ni mucho menos al Contrato Ley, pero se ha considerado que fué resultado del concepto que de él se tenía como una de las varias formas del Contrato de Trabajo. Sin embargo algunos autores han considerado que en el mismo Artículo 123 Constitucional, pueden encontrarse los fundamentos del Contrato Colectivo y por ende del Contrato Ley.

Así se ha dicho que analizando algunas de las fracciones de dicho precepto Constitucional, encontramos implícitos los fundamentos del Contrato Colectivo.

La Fracción XVI del precepto aludido, según sabemos, reconoció el Derecho de Asociación Profesional, pues bien, se ha dicho que el reconocimiento de éste Derecho implica el del Contrato

(2) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 558. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

Colectivo; la Asociación Profesional tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros, y esta finalidad se ha dicho, sólo puede alcanzarse mediante el Contrato Colectivo, por lo que si no se reconociera a los Sindicatos la Facultad de celebrar Contratos Colectivos, el Derecho de Asociación Profesional vendría a salir sobrando.

Por otra parte la fracción XVIII del mismo artículo 123, dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la Producción. Este equilibrio para adquirir duración ha de traducirse en ciertas reglas aplicables a las relaciones entre los factores de la producción. Ahora bien, estas reglas fijan lo correspondiente al trabajo en proceso productivo, pero esto es precisamente el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que también en esta fracción afirman, se justifica el Contrato Colectivo.

Por último tenemos, que la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional, consignó el principio de la Igualdad de Salario, tesis que se realiza plenamente en la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Como puede verse, de la simple lectura del artículo 123 de nuestra Constitución Política, en ninguna de sus fracciones se menciona al Contrato Colectivo de Trabajo, pero quizá esto fue como se ha dicho, resultado del concepto que de él se tenía como una

de las varias formas del Contrato de Trabajo.

Se admite que en las fracciones estudiadas del Artículo-123 invocado, se encuentra implícito el fundamento jurídico del -- Contrato Colectivo Ordinario, es lógico admitir también, que en -- ese mismo precepto y en sus respectivas fracciones se encuentra implícito el fundamento Jurídico del Contrato Ley.

EL CONTRATO Y LA LEY.

Al hablar del contrato, no podemos hacerlo sin estudiarlo desde el punto de vista de los lineamientos del Derecho Civil. -- En el presente capítulo hago un breve estudio del Contrato y la -- Ley, conceptos que considero necesarios para poder fundamentar las conclusiones de este trabajo.

1.- CONCEPTO DE CONTRATO.

Al respecto, se han elaborado múltiples y diferentes -- conceptos; se ha dicho que el Contrato es el acuerdo de volunta-- des de dos o más personas para crear o transferir Derechos y Obligaciones. También se ha dicho que el Contrato (según Pothier), -- es una Convención por la cual una o más personas se obligan hacia otra o varias más a hacer o no hacer alguna cosa.

En el lenguaje común y corriente, se emplean como sín-

nimos de Contrato, otros dos términos: Acto Jurídico y Convención, pero en el lenguaje del Derecho cada una de esas palabras posee un sentido técnico preciso.

El Acto Jurídico es toda manifestación exterior de la -- voluntad que tenga como fin producir efectos jurídicos, o modifi-- car una situación Jurídica.

Esa manifestación de la voluntad, es unas veces unilate-- ral (por ejemplo en el caso del testamento), existe entonces un ac-- to unilateral; otras veces consiste en un acuerdo, entonces se di-- ce que hay Convenio o Convención.

La Convención es pues, una categoría particular de actos jurídicos. Aubry y Reu la definen como un acuerdo de dos o más -- voluntades sobre un objeto de intereses jurídicos, es decir, un -- acuerdo que tenga por objeto modificar una situación jurídica, --- crear, transferir, conservar o extinguir un Derecho.

El contrato es un acuerdo generador de Derechos. "El -- Contrato es por consiguiente una especie particular del Convenio. -- Lato Sensu, es decir de una Convención; o sea que el Contrato no -- liga sino a las partes contratantes, sin crear ninguna obligación-- con cargo a terceros". (3)

(3) Gutiérrez y González E., Derecho de las Obligaciones, Págs. 182 y 379, Quinta Edición, Editorial Cajica, S.A., Pueb. -- Pueb. México 1976.

2.- ELEMENTOS DEL CONTRATO.

Ya definido el Contrato como un acuerdo de voluntades -- para crear o transferir Derechos y Obligaciones, como Acto Jurídico que es, tiene una serie de elementos estructurales y además requiere de ciertas condiciones para que una vez creado pueda surtir la plenitud de sus efectos jurídicos.

Así de acuerdo con la doctrina elaborada al respecto, -- encontramos en el Contrato, elementos de existencia y requisitos de validez.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO.- Del concepto de Contrato expuesto anteriormente encontramos los siguientes elementos, sin los cuales no puede existir un Contrato.

I.- El Acuerdo de Voluntades o Consentimiento y

II.- El Objeto.

Algunos Juristas han considerado también la Solemnidad con el elemento esencial del Contrato, pero sabemos que este elemento se requiere para determinados Contratos, como por ejemplo para el Matrimonio.

A más de estos elementos existen otros necesarios para que tenga validez el Contrato, y son los siguientes:

- I.- La Capacidad de las Partes para Contratar.
- II.- La licitud en el Objeto, Motivo o Fln.
- III.- La forma o Formalidades que establece la Ley.

"Sabemos que cuando falta alguno de los requisitos esenciales del Contrato, éste no existe, pues de acuerdo con la Teoría de la Nulidad de los Actos Jurídicos, la Inexistencia es la Nada - Jurídica, o dicho en otra forma, cuando un Contrato carece de uno de sus elementos esenciales para su formación, se dice que éste es inexistente, que ni siquiera ha nacido por lo que no puede producir ningún efecto jurídico". (4)

Así por el contrario, "cuando falten algunos de los requisitos de validez no se produce la inexistencia del Contrato, si no que se produce la Nulidad del mismo Contrato". (5)

De acuerdo con lo expuesto, haré un estudio breve de cada uno de los elementos, tanto de existencia como de validez del Contrato.

EL CONSENTIMIENTO.- En primer lugar, conviene averiguar en que medida es necesario el Consentimiento, lo que me obliga a hacer un estudio general de la Autonomía de la voluntad.

(4) Planiol, Derecho Civil Tomo I, No. 345.

(5) Planiol, Derecho Civil, Tomo II, No. 336.

La voluntad a los ojos de los Filósofos del Siglo XVIII, es la fuente de todos los Derechos. El individuo no está obligado sino por su voluntad directamente expresada en el Contrato, individual directamente expresada en el Contrato, indirecta y tácitamente cuando la obligación está implícita por la Ley, por no ser ésta más que la expresión de la Voluntad General.

El consentimiento que es el elemento esencial del Contrato, consiste en el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o determinación de obligaciones o Derechos, siendo necesario que estas obligaciones tengan una manifestación exterior.

Con respecto al estudio del Principio de la Autonomía de la Voluntad y de acuerdo con Planiol, Ripert et Esmein, diremos lo siguiente:

Exposición y Origen del Principio.- El concurso de voluntades que caracteriza al Contrato, se entiende según la Teoría --- Clásica, como el acuerdo de las libres voluntades de los contratantes.

La noción de libertad individual se expresa diciendo que todo lo que no está prohibido, está permitido. Esto es lo que en el terreno del Derecho se ha llamado el Principio de la Autonomía de la Voluntad.

La concepción de la voluntad soberana en el Contrato, -- tiene su raíz en el Derecho Canónico; estuvo sostenida por la Escuela del Derecho Natural y por los Filósofos del siglo XVIII, y ha sido exaltada por los partidarios del individualismo liberal en el siglo XX.

De acuerdo con el Principio de la Autonomía de la Voluntad, las partes son libres para celebrar o no contratos, y al celebrarlos obren libremente y sobre un plano de igualdad y conformidad, poniéndose de acuerdo unos contratantes con otros, fijando -- los términos del Contrato, determinando su objeto, sin más limitación que el de orden público. Esta limitación la encontramos consignada en términos generales en el artículo 1o. del Código de Napoleón, en el Artículo 15 del Código Civil de 1884 y en el artículo 6o. del Código Civil de 1928 del Distrito Federal, según el --- cual "la voluntad de las partes no puede eximir de la observancia de la Ley ni alterarla ni modificarla. Sólo pueden renunciarse -- los Derechos Privados que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique Derechos de terceros". Esto quiere decir que los particulares pueden estipular en sus Contratos, todo lo que no sea contrario a una Ley, y aún pueden estipular lo que sea contrario a una Ley si éste no es de carácter o interés Público, sino solo supletoria de la voluntad de las partes.

Este principio de la Autonomía de la voluntad en los contratos, se ha criticado mucho, principalmente por Duguit, al negar

le a la voluntad un papel creador en la formación de las obligaciones contractuales, y también al negar la posibilidad de un concurso real de las voluntades.

Se ha atacado también este principio, al decir que la libertad no es completa, que los Contratos se celebren siempre bajo el imperio de necesidades frecuentemente muy imperiosas. Así por ejemplo se dice (que equis persona necesita dinero y acude a un capitalista para obtenerlo, y tiene que aceptar las condiciones que éste le imponga).

También se ha dicho, que no siempre los contratantes se encuentran en un plano de igualdad, tal es el caso del trabajador frente al patrón, pero al respecto se dice, que cuando los trabajadores se agrupan en Sindicatos, la fuerza de ellos se equilibra -- con los patrones y a veces hasta llega a superarla.

En conclusión se puede decir que no ha desaparecido el principio de la autonomía de la Voluntad, sino que sigue siendo la base del Derecho Moderno en materia de contratos, pero afirmando que esta Autonomía se está debilitando considerablemente al imponer la Ley cada vez más un gran número de limitaciones a la libertad contractual, pero aún así podemos decir que la Autonomía de la Voluntad sigue jugando un papel importantísimo en materia contractual, no obstante estas limitaciones que día a día impone la Ley.

EL OBJETO.- No basta que se integre plenamente el Consentimiento para que pueda nacer un Contrato, sino que además se requiere otro elemento que es el Objeto.

¿Qué es Objeto?.- El Objeto tiene tres significados a propósito de la materia contractual.

I.- Es objeto, el crear o transferir Derechos y Obligaciones, que viene a ser el objeto directo del contrato, o sea que este tiene como fin inmediato el crear o transferir derechos y obligaciones.

II.- Es objeto también, la meta que persigue la obligación que con el Contrato se crea; esto es, la conducta del deudor que consiste en dar, hacer o no hacer.

III.- Finalmente, es objeto la cosa misma, o sea la cosa que el obligado o los obligados deben dar, el hecho que el o los obligados deben hacer o no hacer.

LA SOLEMNIDAD.- Los contratos como sabemos, requieren siempre de dos elementos de existencia, a saber: Consentimiento y Objeto, pero de manera eventual, la Ley en algunos contratos establece un elemento más, la Solemnidad.

La Solemnidad es uno de los elementos de carácter anterior, sensible, que rodea o cubre a la voluntad de los contratantes.

tes y cuya ausencia por ministerio de la Ley, implica la inexistencia del acto.

Es verdad, son pocos los casos en que la Ley exige este elemento para que exista el contrato. Como acto solemne existe el Contrato de Matrimonio.

REQUISITOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO.- Con lo expuesto anteriormente se puede ver que los Contratos requieren de Consenti-miento y Objeto para existir, pero no bastan solamente dichos elementos, sino que precisa además de ciertos requisitos para que puedan producir todos sus efectos.

LA FORMA.- La forma no es privativa de los Contratos, la forma se necesita en todos los ámbitos culturales para plasmar la voluntad humana.

Desde un punto de vista amplio, aplicable a todas las ramas del Derecho, la forma se debe entender como los elementos de carácter exterior, sensible, que rodea o cubre a los actos de vo-luntad, o los hechos de vida social de donde provienen los Dere-chos Subjetivos.

También se le puede estimar como el conjunto de elemen-tos sensibles que revisten exteriormente los fenómenos que tienden a la creación; modificación, transmisión, conservación o extinción de los Derechos y Obligaciones, y cuyos efectos dependen en cierta

medida de la observancia de esos elementos sensibles según la exigencia de la voluntad de los que contratan, conforme lo dispuesto o lo permita la Ley.

La voluntad de las partes se puede manifestar en tres -- formas:

- a).- En forma expresa.
- b).- Tácita y
- c).- Por el silencio.

FORMA EXPRESA.- Resulta cuando la voluntad se manifieste verbalmente por escrito, o por signos inequívocos.

FORMA TACITA.- Se presenta cuando la voluntad resulta de hechos o actos que le presupongan o autoricen a presumirla:

EL SILENCIO.- Surte efectos de forma, cuando la Ley confiere a la abstención total, la manifestación de voluntad.

OBJETO, MOTIVO O FIN LICITOS.- Se anotó ya, que para la existencia del Contrato, se requiere Consentimiento y Objeto y en ciertos casos una Solemnidad; asimismo se hizo ver que no basta -- que el acto existe, sino que se precisa de otros requisitos para -- alcanzar su validez, y es así como se debe cumplir con la forma -- prescrita por la Ley.

Pero esto no es suficiente para que un Contrato tenga validez, el que se cumpla con la forma; requiere además que el Objeto, Motivo o Fin sean lícitos.

Habiendo visto ya el triple significado de lo que es el Objeto, o sea que se considera como tal, la cosa que se debe dar, o bien el hecho que el obligado debe hacer o no hacer, hechos que no basta que sean posibles, sino que además deben ser lícitos, entendiéndose como tal todo lo que va conforme a las Leyes del Orden Público o a las buenas costumbres.

LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES.- El Contrato como ya se dijo, precisa de elementos de existencia y una vez que existan, de requisitos de validez; ya hemos estudiado los primeros, o sea el Consentimiento y el Objeto, y algunas veces la Solemnidad, ya se vió que para que el acto valga era necesario que se cumplieran con las formas prescritas por la Ley y que además tenga un objeto, motivo o fin lícitos.

Pero a más de esto, es indispensable que las voluntades que integran el Consentimiento no sufran vicio alguno, esto es, -- que ninguna de las voluntades que intervienen en la formación del Consentimiento resulte igualmente viciado, los vicios del consentimiento son: la violencia, el Dolo, el Error, las Lesiones y el Silencio o Reticencia.

3.- EFECTOS DEL CONTRATO.- Al hacer un estudio de los Efectos - Jurídicos que producen los Contratos; llegamos a la conclusión de que "los Contratos legalmente celebrados, equivalen a Ley para --- aquellos que lo han hecho". (6)

El Artículo 1134 del Código de Napoleón, concuerda con el 1796 de nuestro Código Civil vigente, el que a la letra dice: - "Los Contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la Ley. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo el cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que según su naturaleza, son conforme a la buena fé, el uso o a la Ley".

De lo expuesto hasta aquí resulta que todo Contrato legalmente celebrado obliga sólo a las partes contratantes y surte efectos sólo entre ellas; cabe mencionar aquí, el axioma Res inter alios acta aliis noque nocere prodesse potest; "Lo hecho entre --- unos no puede perjudicar ni aprovechar a otros". (7)

La consecuencia es que si nuestra intención, el formar un Contrato ha sido no obligarnos sino obligar a un tercero, o --- bien en sentido inverso, no ligar a la parte contratante para con nosotros, sino ligarla para con un tercero, el acto será nulo.

(6) Código de Napoleón, Artículo No. 1134.

(7) Institutas de Justiniano.

De tal exposición, se afirma más aún que los Contratos obligan solamente a las partes que lo han celebrado, pues sería un absurdo que dichos Contratos acarrearán o extendieran sus efectos a terceras personas para beneficiarlas o perjudicarlas, entendiéndose por tercero de una manera general, toda persona que no interviene en la formación del Acto Jurídico como ha sido válidamente representado en él; o sea que todo Contrato produce efectos solamente para o entre las personas que lo celebran, no pudiendo dichos efectos extenderse o terceras personas ajenas a ellas, ya sea para beneficiarlas o perjudicarlas.

4.- LA LEY.

En el presente apartado, me propongo hacer un estudio de la Ley, por considerar que es necesario, ya que uno de los principales objetos de este trabajo, es llegar a la conclusión de si el Contrato Ley es real y jurídicamente una Ley, dado ese carácter -- que se le ha otorgado.

Para hablar de la Ley, necesitamos hacer un estudio de la función Legislativa creadora de la misma, y así se ha dicho que esta desde el punto de vista formal, es la actividad del Estado -- que se realiza por conducto de los órganos, los que de acuerdo con nuestro Régimen Constitucional, forman el Poder Legislativo. De esta manera en México la Función Legislativa Formal, es la que realiza el Congreso General compuesto por la Cámara de Diputados y la de Senadores.

El concepto de Función Legislativa Formal, en oposición a la Función Legislativa Material, no es virtualmente teórica como pudiera pensarse, sino que tiene su base en el Derecho Mexicano.

El Artículo 70 de la Constitución General de la República dispone que, "toda resolución que emana del Congreso tendrá -- el carácter de Ley o Decreto". (8)

La Ley se constituye por una manifestación de la voluntad encaminada a producir un efecto de Derecho. Es decir, la Ley substancialmente constituye un Acto Jurídico.

Se ha afirmado que la Ley desde el punto de vista material, se caracteriza por ser un acto que crea, modifica o extingue una situación jurídica general, por lo que cabe definirla como lo hace Duguit, diciendo que, (es todo acto emanado del Estado conteniendo una regla de Derecho Objetivo).

En tal virtud, produciéndose a consecuencia de la Ley -- una situación jurídica general, se ha dicho que en ella encontramos los caracteres que a ésta corresponden; es decir, que es por su naturaleza misma, abstracta o impersonal y permanente; o sea que "los Derechos que otorga a las Obligaciones que impone no se extinguen por su ejercicio o cumplimiento, o sea que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condicio-

(8) Rafael de Pina, Elementos de Derecho Civil Mexicano, Vol. I. Pág. - 92 Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1968.

nes sociales requiera la modificación del precepto legal, y entonces pueda ser modificada por otra Ley". (9)

Con las exposiciones anteriores, ahora paso a hacer un breve estudio de la Ley y sus caracteres.

5.- DEFINICION Y CARACTERES DE LA LEY.

La Ley de acuerdo con la teoría general de las Leyes, -- se define como una Regla Social Obligatoria, establecida con carácter permanente por la Autoridad Pública y sancionada por la fuerza.

De acuerdo con la definición dada, se desprenden los siguientes caracteres:

La Ley es una Norma Social.- Es decir, es una regla establecida para individuos que viven en sociedad. Esta condición es elemental, ya que fuera de las relaciones sociales no puede haber leyes. Así podemos decir que un hombre que vive en una soledad absoluta, no puede estar sometido a una Ley; existieran normas de conducta para él, el instinto y el deseo de vivir, lo inducirán al trabajo, a llevar una vida regular para conservar la salud, pero tales reglas no serían leyes, ya que éstas suponen relaciones entre varios seres humanos, sin las cuales pierde la noción de la-

(9) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 52. Segunda Edición, Obra del Autor, México, 1962.

Ley, todo su valor jurídico.

Es necesario hacer notar que no todas las reglas sociales son Leyes; la Ley es una especie particular comprendida en un grupo más extenso que constituye el género. Atento a lo anterior, es importante distinguir la Ley de todas las otras reglas, haciendo un estudio de sus propios caracteres.

De acuerdo con la definición dada con antelación, de la Ley, los caracteres que de la misma se desprenden son:

1.- Obligatoriedad de la Ley.- Esta supone necesariamente una voluntad superior que manda y una voluntad inferior que obedece.

No debe confundirse la idea de obligatoriedad con la de necesidad o utilidad. Con frecuencia el hombre se ve obligado a hacer tal o cual cosa, por que encuentra en ella un cierto interés, pero estas pretendidas obligaciones no lo son en realidad, ya que, quien se decide obrar en su propio interés, siguen una regla de arte o habilidad a la que bien pudiera llamarse método, pero que se separa totalmente del concepto de Ley. De ahí que la obligatoriedad de la Ley sólo existe para el hombre, cuando éste obra bajo la influencia de una voluntad superior a la suya, que es precisamente la impuesta por el Poder Público a través de la Ley.

2.- La Ley está establecida por la Autoridad Pública.- - Considerándola en su fuente, puede distinguirse la verdadera Ley - de ciertas reglas establecidas por Poderes Privados, que tienen mu- chas veces el mismo efecto para quienes están sometidos a ellas; - tales son por ejemplo las órdenes dadas por los Patrones o sus sir- vientes, los reglamentos aplicados a los Obreros por sus Patrones- y Empleados, etc..

Estas reglas y muchas más no pueden considerarse leyes, - ya que no son establecidas por la Autoridad Pública, es decir, por que no emanan del Poder Legislativo, único órgano facultado de --- acuerdo con nuestro Régimen Constitucional, para elaborar las Le- - yes.

Por tal motivo y de acuerdo con nuestra Legislación, pa- ra que se pueda hablar de una Ley, es necesario que ésta emane del Poder Legislativo y sea elaborada de acuerdo con el proceso corres- pondiente, el que con posterioridad pasará a estudiar.

3.- La Ley está sancionada por la Fuerza Pública.- Esto es lo que distingue a las Leyes de las demás normas de otra índo- - la, por ejemplo las normas morales, pues éstas aún cuando obligan- y ordenan, su fuerza determinante es débil ya que carecen de san- - ción en caso de ser violadas. Por lo anterior la Ley que también ordena y obliga, está provista por el Poder Público de una sanción- para el caso de ser violada, sanción que de acuerdo con el caso, - puede ser de diversa índole y naturaleza.

La sanción es precisamente la característica que distingue a una Ley de las demás normas de naturaleza diversa, que también gobiernan a la Sociedad Humana, las que como se ha dicho ordenan y obligan pero que su fuerza determinante es débil, porque su sanción positiva es nula.

4.- La Ley se establece con carácter permanente para un mínimo determinado de actos o hechos.- Se ha dicho que toda decisión de la Autoridad Pública que sólo deba ejecutarse una sola vez, no es Ley, sino que podrá ser un acto administrativo o alguna otra cosa. En cambio la obligación que se impone a los jóvenes de someterse a la conscripción llegada determinada edad, resulta una Ley - porque constituye una decisión obligatoria de una manera permanente para un número indeterminado de casos.

Pues bien la permanencia de la Ley, viene a constituir otro de sus caracteres, no debiéndose confundir este término, es decir, el de permanencia con el de perpetuidad, sino que únicamente que la regla social obligatoria sea dada con la intención de -- que tenga permanencia para un número indeterminado de actos o de hechos, impidiendo en esta forma que se ocasionen intermitencias en el orden jurídico.

Con las exposiciones anteriores paso ahora al estudio -- del Proceso Legislativo dentro de nuestro Régimen Legal.

6.- PROCESO LEGISLATIVO.

En los países de derecho escrito como el nuestro, la legislación es la más rica o importante de las Fuentes Formales. Se podrían definir como el Proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas Reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre de Leyes.

En el Proceso Legislativo Moderno, existen seis etapas diversas a saber:

a).- Iniciación; b).- Discusión; c).- Aprobación; ---
d).- Sanción; e).- Publicación y f).- Iniciación de la Vigencia de la Ley.

A fin de explicar en que consisten los momentos del proceso, tomare como ejemplo las diversas etapas de la formación de las Leyes Federales, de acuerdo con nuestra Constitución.

Son dos los poderes que intervienen en la elaboración de las Leyes Federales: El Legislativo y el Ejecutivo. La intervención del primero se relaciona con las tres primeras etapas y el segundo corresponden las restantes.

a).- INICIATIVA.- Por iniciativa se ha dicho y se entiende, el acto por el cual determinados órganos del Estado some--

ten a la consideración del Congreso un proyecto de Ley. Estos órganos del Estado facultados para iniciar Leyes o Decretos, son de acuerdo con el artículo 71 de la Constitución General de la República:

- 1.- El Presidente de la República.
- 2.- Los Diputados y Senadores del Congreso de la Unión.
- 3.- Las Legislaturas de los Estados.

Las iniciativas presentadas por el Presidente de la República, por las legislaturas de los Estados o por las Diputaciones de los mismos, pasarán desde luego a discusión. Las que presentarán los Diputados o Senadores, se sujetarán a los trámites que designe el Reglamento de Debates.

b).- DISCUSION.- Esto, es el acto en virtud del cual -- las cámaras deliberan acerca de las iniciativas presentadas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas. Aquí se hace la distinción, en el sentido de que todo proyecto de Ley o Decreto cuya resolución no sea exclusiva de una de las cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, y así sabemos que la formación de las leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualquiera de las dos cámaras, con excepción de los casos enumerados en la fracción H -- del Artículo 72 Constitucional.

A la Cámara donde inicialmente se discute un proyecto de Ley, se la ha denominado Cámara de origen y a la otra se le da el-

nombre de Cámara Revisora.

c).- APROBACION.- La aprobación es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de Ley. Es decir, que después de que las Cámaras discuten y deliberan acerca de las iniciativas de Ley, las aceptan dándole su aprobación. Aunque puede suceder que no sean aprobadas, entonces volverá ese proyecto a la Cámara de origen con las observaciones que la otra le hubiere hecho.

d).- SANCION.- Se da este nombre a la aceptación hecha por el Poder Ejecutivo de una Iniciativa de Ley. La Sanción debe ser posterior a la aceptación del proyecto por las cámaras.

"El Presidente de la República puede negar su sanción a un Proyecto de Ley ya admitido por el Congreso; a esta facultad del Presidente se le llama Derecho de Veto". (10)

e).- PUBLICACION.- Es el acto por el cual la Ley ya aprobada y sancionada, se da a conocer a quien debe cumplirla. Dicha publicación se hace por medio del Diario Oficial de la Federación.

f).- INICIACION DE LA VIGENCIA.- En nuestro Derecho Mexicano, existen dos sistemas relativos a la iniciación de la vigencia de las leyes a saber: El Sucesivo y el Sincrónico.

(10) Ignacio Burgoa, Derecho Constitucional Mexicano, Pág. 549. Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.

El Sistema Sucesivo.- Las reglas concernientes a este sistema, se encuentran enunciadas en el artículo 30. del Código Civil del Distrito Federal y que a la letra dice: (Las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otra disposición de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el Periódico Oficial).

En los lugares distintos en el que se publique el Periódico Oficial para que las leyes, reglamentos, etc., se reputen publicados y sean obligatorios, se necesita que además del plazo -- que fije el párrafo anterior, transcurran un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad).

Analizando el precepto transcurrido, se deduce que son dos situaciones las que pueden presentarse: Si se trata de fijar la fecha de iniciación de la vigencia relativamente al lugar en -- que el Diario Oficial se publica, habrá que contar tres días a partir de aquel en que la Ley aparece publicada; y tratándose de un lugar distinto, deberá añadirse a dicho plazo un día más por cada cuarenta kilómetros o fracción que exceda de la mitad.

El sistema Sincrónico, lo encontramos enunciado en el -- artículo 40. del Código Civil mencionado y que a la letra dice -- así: (Si la Ley, reglamento, circular o disposición de observancia general, fija el día en que debe comenzar a regir, obliga desde ese día, con tal de que su publicación haya sido anterior).

De lo expuesto hasta aquí, resulta que para que se pueda hablar de una Ley, es necesario que ésta reúna todos y cada uno de los caracteres ya estudiados anteriormente, sin los cuales no podrá hablarse nunca de una Ley, ya que dichos caracteres son los -- que distinguen e identifican a la verdadera Ley de otras reglas de distinta naturaleza.

Pero además, la Ley debe ser creada por el órgano del -- Estado facultado para ello, siendo éste en nuestro Derecho, el Poder Legislativo, el que para elaborar leyes y demás disposiciones, debe sujetarse al procedimiento establecido al respecto, al que se le ha dado el nombre de Proceso Legislativo.

Si no se crea una Ley mediante el proceso correspondiente, no existe y no puede hablarse de una Ley.

CAPITULO CUARTO.-

- I.- BREVE ESTUDIO SOBRE LA DENOMINACION DEL CONTRATO LEY.
- II.- CONVENIENCIAS E INCONVENIENTES DEL CONTRATO LEY.

I. ESTUDIO SOBRE LA DENOMINACION DEL CONTRATO-LEY.

¿El Contrato Ley material y jurídicamente es un Contrato y tiene el carácter de Ley?

Tales interrogantes trataré de contestar en los siguientes párrafos, tomando en cuenta el estudio que del Contrato y la Ley ha realizado en el anterior capítulo, para llegar a la conclusión de si ésta figura jurídica que trato en el presente trabajo, es o no un Contrato y una Ley con sus caracteres propios.

Retornando a lo dicho respecto del Contrato-Ley, diré "que existe originalmente como un Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, (Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo), y además declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional". (1)

Si al estudiar la Institución del Contrato vimos que para que éste pudiera existir eran necesarios dos elementos esenciales, a saber: El Consentimiento y el Objeto; en el caso del Con-

[1] Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Pag. 387 y 388. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.

trato Ley, en lo personal creo que no existe el consentimiento es necesario y esencial para que pueda hablarse de Contrato, ya que cuando sus efectos se extienden obligatoriamente a todos los patrones y trabajadores de una determinada Rama Industrial y en una o varias Entidades Federativas o en todo el Territorio Nacional, lógicamente se puede deducir que éstos en ningún momento dieron su consentimiento para la elaboración de ese contrato, esto es que en ningún momento intervinieron en su formación por lo que resulta -- que son ajenos totalmente a él; al expresar que lógicamente de lo anterior, es decir la falta de consentimiento, lo hago porque la misma Ley está diciendo que será obligatorio ese Contrato para todos los patrones y trabajadores de la misma Rama Industrial y en región o regiones determinadas o incluso en todo el Territorio Nacional.

Lo anterior resulta un contrasentido, ya que si se habla por un lado de Contrato y de otro de obligatoriedad de ese contrato, necesariamente entendemos por tal un Convenio y como éste implica necesariamente también un acuerdo de voluntades o consentimientos, lógicamente se concluye que no puede hablarse de obligatoriedad del mismo, esto en cuanto a los Patrones y Trabajadores que no han intervenido en su formación.

Por las razones antes expuestas, considero que el Contrato Ley en primer lugar no tiene el carácter de contrato, por lo menos en cuanto a los Trabajadores y Patrones que no lo han celebra-

do, ya que repito, éstos en ningún momento intervinieron en su formación, es decir, en ningún momento otorgarían su voluntad, por lo que hubo ausencia de uno de sus elementos esenciales, el Consentimiento, y sin él no puede hablarse de Contrato.

Algunos autores, comentando la Ley Federal del Trabajo en los artículos dedicados al Contrato Ley; han dicho que aún cuando no existe un consentimiento real por parte de patronos y trabajadores a quienes afecta dicho contrato, éste si existe, ya que cuando se solicita la declaratoria de obligatoriedad de un Contrato Colectivo de Trabajo, "se les da oportunidad a aquellos a quienes va a afectar para que se opongan a tal obligatoriedad, dándoles al efecto de acuerdo con el artículo 415 fracción IV de la Ley Laboral, - un término de 15 días, pasados los cuales sin que haya habido oposición, se declarará por el Presidente de la República o Gobernador del Estado la obligatoriedad del Contrato". (2)

Concluyen diciendo que al no oponerse persona interesada a la extensión obligatoria de un Contrato Colectivo de Trabajo, -- existe por parte de los futuros afectados cuando menos un consentimiento tácito, quedando así a salvo éste requisito y por ende también, no violada la garantía de Audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución General de la República.

Al contrario de los razonamientos expuestos, creo en lo

(2) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 389. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

personal que aún cuando es verdad que antes de declararse por el poder Ejecutivo la obligatoriedad de un Contrato Colectivo de Trabajo se concede un plazo o término de 15 días para que se opongan a dicha obligatoriedad los futuros afectados, y a mayor abundamiento se publica en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa esa solicitud, creo que esto solo viene a ser un mero formulismo de la propia Ley, ya que cuando hay algún Patrón o Sindicato de Trabajadores que se oponga, muchas veces por no decir que siempre, ni los toman en cuenta, ya -- que la autoridad competente (según el caso de jurisdicción), oírá y dará la razón a las dos terceras partes de Patronos y Trabajadores solicitantes o titulares del Contrato Colectivo de Trabajo, y los cuales constituyen la mayoría; y por más argumentos que esgriman a su favor ese Patrón o Sindicato Obrero opositor del Contrato se declarará obligatorio y se considerará la Ley de la Industria.

He creído necesario exponer lo anterior, para que se pueda comprender claramente que en el Contrato Ley no existe el consentimiento de aquellas personas que no concurrieron a su formación, no obstante lo cual les va a afectar dicho contrato; incluso muchas veces no solamente falta el consentimiento, sino que también como ya lo manifesté existe una oposición a que se declare -- obligatorio.

Atento lo expuesto hasta aquí, considero que ha dejado -- demostrado que en el Contrato Ley no existe el elemento esencial --

consentimiento, para que se pueda hablar de contrato, aunque acepto que sí es un contrato para las dos terceras partes de patrones y trabajadores que menciona la Ley, pero nunca para aquellos a --- quienes se les va a aplicar obligatoriamente.

Ahora bien, si nos ponemos en el caso y admitimos que material y jurídicamente esa clase de Contratos no lo son, sino que se les ha dado ese nombre por razones técnicas como se ha dicho, y admitimos que son en realidad convenciones de dos clases sociales, aún así no se concibe que esas convenciones hechas por determinado número de patrones y trabajadores se extiendan obligatoriamente a terceras personas, que nada tuvieron que ver en su formación, pues al recordarnos que todo Contrato obliga solamente a las partes que lo han celebrado, absurdo es que acarreen o extiendan sus efectos a terceras personas ya sea para beneficiarlas o perjudicarlas.

No creo necesario entrar al estudio de los demás elementos esenciales y de validez del contrato, ya que basta dejar demostrado que en el contrato ley, no existe el elemento consentimiento por parte de los que no lo han celebrado, para concluir que no --- existe un Contrato ni material ni jurídicamente; lo será como ya -- lo dije para aquellos patrones y trabajadores que lo celebraron -- pero nunca para persona ajena al mismo.

Por otra parte, ¿el Contrato Ley tiene jurídicamente este último carácter, es decir, el de Ley?. En las siguientes lí---

neas trataré de explicar si la figura que me ocupa tiene o no tal carácter.

La Ley se define de acuerdo con la Doctrina, como toda Regla Social Obligatoria, establecida con carácter permanente por la Autoridad Pública y Sancionada por la fuerza.

Asimismo expuse que en tal definición estaban insertos -- sus caracteres que la distinguen de otras normas de distinta naturaleza y que también rigen los actos humanos.

Dejé establecido igualmente que para que pudiera hablarse de una Ley desde el punto de vista Jurídico, ésta debía de emanar del Órgano del Estado facultado para ello, siendo éste de ---- acuerdo con nuestro régimen Constitucional, el Poder Legislativo, y además que se debía seguir para su elaboración al proceso señalado por la Constitución.

Refiriéndome a todos y cada uno de los caracteres de la Ley y relacionándolos al Contrato Ley, para saber si a éste puede dársele tal calificativo, expondrá lo siguiente:

1.- La Ley es una Norma Social, esto es, una regla establecida para individuos que viven en Sociedad.

2.- La Ley se establece por la Autoridad Pública. Se --

Se dijo que para que pudiera hablarse de una Ley, ésta necesariamente debería de emanar del Poder Público, es decir, del órgano legislativo único facultado para elaborar leyes, la cual distingue a la verdadera Ley de otras reglas establecidas por Poderes Privados, - que tienen muchas veces los mismos efectos para quienes están sometidos a ellas.

Atento lo expuesto, el Contrato Ley no llena este requisito, toda vez que no se establece por ningún Poder Público, sino por dos Clases Sociales, la Clase Patronal y la Clase Obrera.

Algunos Autores han considerado que el Contrato Ley si es establecido por el Poder Público, cuando el Ejecutivo a través del Decreto que expide le otorga a dicho contrato un carácter obligatorio, pero su intervención se limita a eso solamente, es decir a dar obligatoriedad a ese contrato, pero a este en sí, no lo establece el Poder Ejecutivo pues con anterioridad ya existe.

Entonces si esta clase de contratos no se establecen por el Poder Público, no deben de dárseles jurídicamente el carácter de Ley, por no reunir este requisito esencial para que se pueda considerar como tal.

3.- Obligtoriedad de la Ley, Ésta supone como ya lo dije, una voluntad superior que manda y una voluntad inferior que obedece. La primera, o sea la voluntad superior que manda u orde-

na y que supone la obligatoriedad de una Ley, ya que esa norma -- plasmada en el contrato es creada por Patrones y Trabajadores, lo que en último caso vendría a constituir la voluntad inferior que obedece.

Así, si el Contrato Ley no se establece por el Poder Público, no debe otorgársele el carácter de obligatoriedad y generalidad, igual que a una Ley.

4.- La Ley está sancionada por la Fuerza Pública, este carácter es lo que distingue a la Ley de las demás normas de otra índole; pues aquella además de ordenar y obligar, está provista -- por el Poder Público de una sanción para el caso de incumplimiento del mismo, sanción que se traduce en la rescisión del Contrato.

Pero esta sanción sabemos que la tiene todo Acto Jurídico, sin que por ello pueda decirse que se trata de una Ley. Así -- pues, este carácter de Ley no lo es propio de ella, sino que también existe como ya lo dije para diversos Actos Jurídicos, entre -- los cuales se encuentra toda clase de Contrato, los que también es -- tán provistos por el Poder Público de una sanción para el caso de -- ser violados.

5.- La Ley se establece con carácter permanente para un número indeterminado de hechos o de actos. El Contrato Ley se establece por un tiempo determinado o indeterminado, pero éste no --

es permanente; en cambio la Ley se establece como se dijo, con carácter de permanencia.

La Ley se establece para un número indeterminado de actos o de hechos. El Contrato Ley se establece con fines contrarios a los de la Ley, esto es para un número determinado de actos o de hechos, y digo determinado puesto que las condiciones de trabajo que se van a regir por el Contrato ya están determinadas en éste y sólo para éstas es aplicable. O sea que ya de antemano se sabe el número de actos que va a regir el Contrato, ¿cuales son?, las condiciones de trabajo solamente, que están ya determinadas; en cambio en la ley no se sabe a que número de actos o de hechos se va a aplicar, por eso se dice que se establece para un número indeterminado de actos.

Hasta aquí el estudio de los caracteres de la Ley, pero ahora pasando al estudio del proceso mediante el cual se da nacimiento a una Ley, vemos que para que se pueda hablar de tal es necesario que éste emane del Órgano del Estado facultado para ello, esto es, que sea elaborada por el Poder Legislativo siguiendo el proceso correspondiente.

El Contrato Ley como su nombre lo indica, se le ha dado este último carácter al considerarse como una prescripción autónoma con las características de generalidad colectiva y obligatoriedad.

Pero una cosa es que se le haya dado ese carácter por el Poder Público y otra cosa es que jurídicamente reúna los caracteres de una Ley, pues sabemos que para que se pueda hablar de una norma jurídica debe reunir sus elementos propios ya estudiados y además que se elabore por el Poder Legislativo ajustándose al procedimiento señalado por la Constitución, por lo que respecta al Contrato Ley; éste no emana del Poder Público ni para su formación se ha seguido el proceso correspondiente, pues vuelvo a repetir, que el Contrato Ley es producto de dos clases sociales.

De acuerdo con lo ya expuesto, en forma por demás errónea y fuera de todo fundamento jurídico, se le ha dado al Contrato Ley este último carácter, y digo erróneamente se le ha considerado como una Ley, en razón de que éste, el Contrato Ley ni remotamente reúne los caracteres propios de toda Norma Jurídica, ni mucho menos es producto del Poder Legislativo, único órgano facultado para elaborar leyes.

II.- CONVENIENCIAS E INCONVENIENTES DEL CONTRATO LEY.

No se puede negar que los Contratos Colectivos Ordinarios y los Contratos-Ley como una de sus formas, han significado un progreso evidente para los trabajadores. Se puede decir que esta institución ha venido a mejorar en mucho las condiciones de trabajo, pero también no se puede negar que esta clase de Contratos, es decir los Contratos Ley ofrecen ciertas desventajas quizá mayo-

res que las ventajas. Me propongo a continuación hacer un pequeño estudio sobre las conveniencias e inconvenientes de que mi juicio-adolece el Contrato-Ley.

Como ya se ha dicho, indudablemente que el Contrato Colectivo ya sea en cualquiera de sus formas, ha traído grandes y beneficiosas Ventajas no sólo para la clase obrera, sino también para los empresarios.

Se ha manifestado que el Contrato Ley unifica o tiende a la unificación Nacional de las condiciones de Trabajo, consigue -- iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores de distintas empresas, por el interés económico común, y que además evita la -- concurrencia desleal entre los Empresarios.

Efectivamente, que el Contrato Colectivo de Trabajo al -- igual que el Contrato Ley, han significado un progreso evidente para ambas partes de la relación de Trabajo, y entre las ventajas -- que se han señalado para una y otra parte son las siguientes:

Ventaja para los trabajadores.- a).- En primer lugar, -- el Contrato Ley, tiene el mejoramiento de las condiciones de trabajo en favor de los trabajadores; b).- En segundo lugar, hace efectivo el principio de igualdad que se enuncia en la fracción VII -- del Artículo 123 de la Ley Constitucional, diciendo "A trabajo --- igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni

Nacionalidad". (3) Este principio debe entenderse para todas las condiciones de trabajo. Al respecto se ha argumentado que si se fijan jornadas distintas o diversos descansos o mayores Vacaciones tendría que modificarse el salario, porque de otra manera no habría la igualdad pedida por la Ley. c).- El Contrato Colectivo y el Contrato Ley, permiten la creación y organización de Servicios Sociales en favor de los trabajadores lo que no puede alcanzarse por el Contrato Individual de Trabajo.

Entre las ventajas que se han señalado en favor de los patrones, se encuentran las siguientes:

a).- En primer lugar la paz en la empresa. El Contrato Ley se celebra por un determinado tiempo, uno o más años y durante este lapso no deben surgir problemas entre el Capital y el Trabajo. Se ha dicho que la Asociación Obrera a través del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley, adquiere el compromiso de ayudar al mantenimiento de la Paz.

b).- El principio de igualdad de condiciones favorece a los empresarios, porque saben a qué atenerse y porque nadie, es decir ningún trabajador de la misma rama de la industria donde se esté aplicando el Contrato Ley, puede exigir mayores y mejores beneficios.

(3) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo. Págs. 105 y 214. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

c).- El Contrato-Ley, se ha dicho, ayuda a evitar la concurrencia desleal. Muchos patrones del siglo XIX habrían aceptado con gusto los Contratos Colectivos de trabajo, pero esto significaba para ellos pagar mayores salarios y eran víctimas de la concu-rrencia de los Patrones que conseguían sustraerse a la obligación.

El Contrato Ley, como ya lo señalé ayuda a evitar este - inconveniente, pues al unificar las condiciones de trabajo en to--
das las empresas de una misma Rama de la Industria, obliga a Empre--
sarios a buscar el triunfo de sus productos en los procedimientos--
técnicos de Fabricación para lograr una mayor calidad de los mis--
mos.

Dicho de otra manera si el Contrato Colectivo obligato--
rio hay Contrato Ley tiende o tiene por objeto elevar las cargas -
económicas de una mayoría importante de patrones de una misma rama
industrial, circunstancia que coloca a los que no lo han celebrado
en una situación de privilegio, es natural y lógico que se propen--
de a nivelar la situación económica de todos los patrones, lo que--
se consigue solamente mediante el Contrato-Ley, que se aplica obli--
gatoriamente a todos los trabajadores y patrones de la misma Rama--
Industrial, aún cuando no lo hayan celebrado, y en esa forma, se -
ha dicho, es como se evita la concurrencia desleal entre patrones--
de una misma rama de la industria.

El Contrato Ley y en general todo Contrato Colectivo de-

trabajo, han venido a acarrear grandes ventajas principalmente para los trabajadores pues vino a igualar la posición de estos frente a los empresarios, y en su aspecto especial trajo el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros, y más -- aún, el Contrato Ley persigue no ya el mejoramiento de las condiciones de trabajo de una Comunidad obrera, sino la elevación nacional de la clase trabajadora, y sólo este Contrato permite lograr -- este anhelo nacional, diciéndose que es probable que en el futuro, las condiciones de Trabajo se regulan mediante Contratos Nacionales, como acontece en la Rama de la Industria Textil y similares.

Pero así como se pueden señalar Ventajas a los Contratos Ley, también ofrecen sus inconvenientes, tanto desde el punto de vista jurídico, como desde el punto de vista Social, Económico, -- etc.

Desde el primer punto de vista, como ya lo expresé en un capítulo anterior a mi juicio el Contrato Ley ni es un Contrato, -- ni mucho menos es una Ley, es decir, por cuanto ve a los patrones -- y trabajadores que no lo han celebrado pero que se les aplica obligatoriamente; para éstos no es un contrato por no haber sido parte en él, ya que si se habla de contrato, necesariamente se entiende que éste encaja dentro de la Doctrina del Contrato en general, y -- como éste debe reunir todos y cada uno de los requisitos esenciales para que pueda existir.

Por otra parte, el Contrato-Ley tampoco tiene este último carácter, es decir de ley, por no tener un origen de acuerdo -- con el procedimiento establecido en nuestro régimen Constitucional; a esta clase de contratos se les ha otorgado el rango de una Ley, y así lo vemos al declararse que se aplicarán obligatoriamente a todos los patronos y trabajadores de una misma rama de la Industria y en determinada región si así se establece por Decreto que al efecto expide el Poder Ejecutivo.

Nos encontramos pues ante una disposición autonómica con las características de generalidad y obligatoriedad, esto es elevada el rango de Ley. Este tema lo trataré en forma más amplia en Capítulo por separado y aquí solamente me concretaré a continuar con el estudio de los inconvenientes que considero adolece el Contrato Ley.

Enfocando el problema a la rama de la Industria Textil -- diré que uno de los inconvenientes y creo el más importante, es el de que los Contratos Ley vienen a acabar con las industrias pequeñas, ya que éstos por su poca fuerza económica se ven en la necesidad imperiosa de cerrar sus puertas ante la imposibilidad de poder cumplir con las obligaciones pactadas en el Contrato Colectivo que obligatoriamente se les ha impuesto pues las grandes prestaciones que se señalan en ese Contrato no pueden ser otorgadas por esas Industrias pequeñas, las que aún cuando muy pequeñas que sean no dejan de constituir una fuente de trabajo para aquellas perso--

nas que laboran en ellas, las que en un momento dado son las que vienen a sufrir las consecuencias de esos contratos.

Tal parece que lo que se busca con la implantación del Contrato Ley es terminar totalmente con esas pequeñas industrias, lo que a mi juicio viene a coartar la libertad de esos pequeños industriales de dedicarse al trabajo que mejor le acomode, y como consecuencia de ello considero que tales contratos están violando la garantía Constitucional consagrada en el artículo 5o. de nuestra Carta Magna y que es la libertad de trabajo, así, "fiel a tal propósito que debe guiar a todo orden jurídico estatal, de cualquier naturaleza que sea, consistente en procurar el bienestar social que se obtiene mediante la felicidad de los miembros de un conglomerado humano; nuestro artículo 5o. Constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor le acomode, siendo lícitos". (4)

Al respecto, si no directamente, si indirectamente se les está impidiendo a esos pequeños industriales dedicarse al trabajo, en este caso, a la industria que mejor le acomode, ya que el aplicárseles obligatoriamente un Contrato de Trabajo cuyas estipulaciones no pueden cumplir precisamente por su poca fuerza económica, se les está coartando su libertad de dedicarse a ^{lo} que más les acomode, viéndose así violados en la garantía Constitucional antes ci

(4) Ignacio Burgoa, Garantías Individuales, Pág. 328.
Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1972.

tada.

Pues todos sabemos, que la libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es en lo que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad. En efecto, generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que más esté de acuerdo con su idiosincracia, con sus inclinaciones naturales e innatas, para conseguir los fines que se ha propuesto. "Es por esto por lo que le libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el -- individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conse--- guir sus fines vitales que es el conducto indispensable, sine qua non, para el logro de la Felicidad o bienestar; y cuando esta liber- tad es restringida o coartada como en el presente caso por un con- trato Ley se le está violando la garantía ya mencionada y que es - extensiva a todo gobernado, es decir a todo habitante de la Repú- blica Mexicana, independientemente de su conducta particular, se- xo, nacionalidad raza, etc.". (5)

Desde ahora y para evitar malas interpretaciones, diré - que hablar de Industrias pequeñas, no me refiero a las que tienen pocos trabajadores a su Servicio. Me refiero a aquellas Indus---- trias que aún cuando tengan más de veintitrés, veintiocho etc., -- trabajadores, no dejan de ser pequeñas industrias; es decir que la fuerza económica de cada empresa es la que viene a determinar si -

(5) Ignacio Burgoa, Garantías Individuales, Págs. 327, 328 y 329, Sépti- ma Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1972.

es pequeña o no, pues una pequeña industria de tal naturaleza no - podría resistir las obligaciones que se imponen a las grandes nego-
ciaciones.

Hecha la anterior aclaración y continuando con los incon-venientes o desventajas del Contrato Ley al respecto diré, que -- analizando ahora el artículo 28 Constitucional, vemos que éste en su parte conducente no viene más que afirmar la libertad de trabajo que consagra el artículo 50. Constitucional ya comentado al decir que la Ley castigará severamente y las autoridades perseguirán con eficacia. todo acto o procedimiento que evite o tienda a evi-tar la libre concurrencia en la producción, industria, comercio- o Servicio Público.

Remontándome a lo dicho anteriormente, de que al exten--derse obligatoriamente por el Poder Ejecutivo un Contrato Colectivo de Trabajo para toda una rama de la Industria y en determinada región como Sucede con el Contrato-Ley que rige a la Industria Tex-til y que tiene carácter nacional, no viene más que a impedir dicho contrato que aquellos industriales yaestablecidos que no pueden cumplir con las prestaciones estipuladas en el citado contrato, se vean en un momento dado privados de esta garantía consagrada en el artículo 28 Constitucional que se comenta, ya que necesariamen-
te se les impide compe tir libremente con las grandes industrias - en la rama a que se están dedicando al terminar los Contratos Ley- con su pequeña industria. Considero pues que esta clase de Contra

tos si viene, a traducirse como un acto o procedimiento que tienden a evitar la libre concurrencia en la Producción, Industria, Comercio o Servicio Público, ya que si se entiende por libre concurrencia un fenómeno en virtud del cual todo individuo puede dedicarse a la misma actividad perteneciente a un determinado ramo, -- que aquellas a cuyo desempeño se entregan otras personas al terminar los Contratos Ley con esas pequeñas industrias se les está vedado esa libertad.

Haciendo un estudio más amplio del precepto comentado, -- diré lo siguiente: La libre concurrencia es como ya se dijo, un fenómeno económico en virtud del cual todo individuo puede dedicarse a la misma actividad perteneciente a un determinado ramo, que aquellos a cuyo desempeño se entregan otras personas, o dicho de otra manera, que la idea de la libre concurrencia descarta lo del exclusivismo en una función económica, esto es, que implica la -- prohibición de que una persona o grupo de individuos tenga el privilegio o la prerrogativa de desplegar una cierta actividad, sin -- que esto sea susceptible de ejercitarse por otros sujetos.

En el aspecto económico, la libre concurrencia es un hecho que en la realidad trae como consecuencia el estímulo de afán de superación y mejoramiento por parte de los individuos que competen.

Ahora bien en el precepto comentado (artículo 28 Consti

tucional se habla de la libre concurrencia, lo que quiere decir, - que dicha disposición garantiza la libertad absoluta a toda persona de dedicarse a cualquier actividad, entendiéndose por esto, a una producción, industrial, Comercio o Servicios Públicos, o sea - "que la libre concurrencia es el efecto natural de la libertad de trabajo". (6)

Pero esta libertad se viene a coartar totalmente por los contratos Ley, los que como ya dije y señalé como uno de sus inconvenientes, tienden a que los pequeños industriales desaparezcan -- inevitablemente al verse incapacitados económicamente para cumplir con las grandes prestaciones estipuladas en dichos Contratos y por ende impedidos a dedicarse a la Rama Industrial en la cual estaban ya establecidos, y como consecuencia de eso violado el Derecho de la libre concurrencia que consagra el artículo 28 Constitucional.

Atento lo expuesto considero que los Contratos-Ley vienen a estar en contra de dicho precepto, y no solamente esos Contratos sino también la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 al permitir la existencia de esos Contratos cuando estén -- totalmente en contra de la Constitución, pues ésta en ninguno de sus artículos ni mucho menos en el Artículo 123, dedicado exclusivamente a la Rama Laboral, autoriza la existencia de éstos contratos

(6) Ignacio Burgoa, Garantías Individuales, Pág. 424. Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.

Por otra parte, con un Contrato Ley es imposible evitar una realidad social, como es la desigualdad económica. Si en la Sociedad existe una desigualdad económica, es innegable que habrá industrias económicamente desiguales y que sólo podrán subsistir si su organización está basada en sistemas económicos adecuados a su potencia Pecuniaria, situación que no podrá remediarse con un Contrato-Ley.

Siguiendo con el estudio de los inconvenientes que ofrece el Contrato-Ley, diré que estos a la vez que acaban con las Industrias, y al respecto cabe mencionar lo dicho anteriormente, esto es que ninguna persona se atrevería a implantar una industria donde está rigiendo un Contrato-Ley, ya que al implantarla automáticamente se vería afectada por ese Contrato y cumplir con las prestaciones que en él mismo se estipulan, las que por el momento quizá no estaría en posibilidades de otorgarlas, ya sea por ser una industria pequeña que va abriéndose paso en esa rama o porque aún no tenga un sitio ganado en esa industria que la haga una potencia industrial.

Por estas y muchas razones más, se impide que se implanten nuevas industrias que vendrían a ser nuevas fuentes de trabajo que en mucho vendrían a ayudar a infinidad de personas sin ocupación y a resolver en parte el problema de la falta de empleo muy común en nuestro país, en donde día a día está aumentando precisamente por la falta de trabajo y por el fenómeno de super población

que estamos sufriendo y no solamente aquí en México, sino en casi todo el mundo. Ahora bien, enfocando este problema desde el punto de vista de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social la cual no sólo es la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 y de sus leyes reglamentarias sino que también es fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del Trabajo y de la Previsión Social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país. Pues bien al no permitir que se implanten nuevas industrias que vendrían a ser nuevas fuentes de trabajo, se le está impidiendo a toda aquella persona con deseos de trabajar el derecho de poder formar parte de la clase obrera, de la clase trabajadora y así poder disfrutar de las normas consagradas en el Artículo 123 de nuestra Constitución "El cual por su esencia Social como lo afirma y con toda razón el maestro Trueba Urbina, está integrado por un conjunto de normas que en sí mismas y por su fin tienen por objeto la dignificación, protección y reivindicación de la persona humana del trabajador y de la clase obrera; es decir la Justicia Social del Artículo 123 no sólo es de equilibrio y mejoramiento económico de la clase obrera, sino también reivindicadora o sea que tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de éstos". (7)

(7) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 222 a 224. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

Otro inconveniente que veo en los Contratos Ley, es que éstos impiden muchas veces que se les den mejores prestaciones a los trabajadores que los estipulados en el Contrato Ley, y esto ocurre cuando por ejemplo se trata de industrias grandes, entendiéndose por tales aquellas industrias fuertes desde el punto de vista económico, las que estando en posibilidades de otorgar mejores prestaciones a sus trabajadores, no lo hacen por estarse ajustando a lo estipulado en el Contrato Ley que los rige, por esta razón los trabajadores nunca podrán reclamar al patrón mejores salarios y demás prestaciones que los fijados en dicho Contrato.

Dicho en otra forma, muchas veces estando algunos patrones en posibilidad de otorgar a sus trabajadores mejores prestaciones que las estipuladas en el Contrato Ley, no lo hacen ya que no están obligados a ello y ni tampoco se les podría obligar por los trabajadores, y en caso de que así fuera, su defensa sería el manifestar que están cumpliendo con las prestaciones que les impone el Contrato Ley y que a más de eso no los pueden obligar.

Así pues resulta del todo absurdo que un Contrato Colectivo de trabajo se extienda obligatoriamente a todos los patrones y trabajadores de una rama determinada de la industria y en determinada región, y más aún que se extienda obligatoriamente a toda la Nación como sucede con el Contrato Ley que rige a la industria Textil y similares, y digo que es absurdo ya que ni las condiciones de vida ni el Comercio son iguales en un lugar que en otro, de

aquí que el salario mínimo de una región sea muy diferente para cada una de ellas. Entonces si las condiciones de vida, las condiciones del Comercio o mercado varían de un lugar a otro y a mayor abundamiento se ha fijado por la misma Ley un Salario mínimo diferente para cada región, absurda es que un Contrato rija las condiciones de trabajo de toda una región determinada y más absurdo es que fija en toda la nación, pues muchas veces ese contrato aún --- cuando favorece a algunos patrones y trabajadores, por otra parte viene a perjudicar en grado a otros más.

Hecho el estudio de las Ventajas y desventajas que ofrece el contrato-Ley diré que aún cuando estas clases de contratos, han traído ciertas inconveniencias para las dos clases sociales y en especial para los trabajadores, esas ventajas no han sido del todo efectivas, o sea que son mayores y más perjudiciales las desventajas que ofrecen que las conveniencias. Comentando en forma más amplia las ventajas que se han señalado en favor de los contratos Ley, expondré a continuación lo siguiente.

a).- En primer lugar se señaló que los Contratos Ley --- tienden al mejoramiento de las condiciones de trabajo en favor de los obreros.

Comentando esta ventaja diré que no niego que esa clase de contratos han mejorado las condiciones de trabajo, pero esto só lo en parte, ya que éstos no han sido del todo efectivas, pues ---

cuantas veces se impide por esos contratos como ya lo expuse anteriormente, que los patrones otorguen mayores beneficios a los estipulados en el contrato, cuando están en posibilidad de hacerlo, lo cual no hacen por considerar que las prestaciones del Contrato que los rige son las máximas que pueden otorgar por lo menos durante la vigencia de dicho contrato. Lo anterior es totalmente falso. - Pues como sabemos y como lo afirma el maestro Trueba Urbina al tratar en su Nuevo Derecho del Trabajo el capítulo IV denominado Naturaleza y fines del artículo 123, en el inciso 3o. referente a que el derecho del trabajo es un mínimo de garantías sociales. En dicho inciso tercero "el maestro Trueba nos dice, que todo el Derecho social positivo, por su propia naturaleza. es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral. Por consiguiente, las normas del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera, y cuya aplicación tiende al mejoramiento de sus relaciones económicas y por consiguiente alcanzar un cierto bienestar social, en función niveladora". (8)

Por lo que concluimos que las prestaciones que se señalan en todo Contrato de Trabajo sea cual sea su clase o tipo, son los mínimos que un patrón puede otorgar a su o sus trabajadores y no las máximas como lo han considerado.

(8) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 117 y 118. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.

Es decir que las prestaciones en general que se estipulan en un Contrato de Trabajo, se consideran como límite mínimo -- y no como máximo, pues si un patrón está en condiciones de otorgar mayores prestaciones a sus trabajadores que las que se estipulan en el Contrato, debe hacerlo, pero esto no sucede precisamente porque en el ánimo de todo patrón se ha creado la idea de que lo estipulado en el Contrato de Trabajo es lo máximo a que se le puede obligar.

De lo dicho anteriormente vemos que el mejoramiento de las condiciones de trabajo a que tiende el Contrato Ley, no son -- del todo efectivas, ya que si sabemos que la finalidad de la Asociación Profesional y después de todo Contrato Colectivo de Trabajo, es la de conseguir el equilibrio de las fuerzas sociales y económicas, igualando el trabajo con el capital, en algunos casos por los contratos Ley se impone que se alcance esa finalidad al poner un ^a dique, éstos Contratos al mejoramiento efectivo de las condiciones de trabajo cuando los patrones están en posibilidad de otorgar mejores beneficios a sus obreros que los estipulados en el Contrato.

b).- Como segunda Conveniencia que señala a los Contratos Ley es el que por estos se satisface plenamente el principio de igualdad, que viene a ser. Como lo expresa el maestro Alberto Trueba Urbina en su nuevo Derecho del Trabajo al tratar las normas del artículo 123; una más del conjunto de normas proteccionistas en beneficio del trabajador y que se enuncia en la fracción VII --

del Artículo 123 de la Constitución General de la República, que a la letra dice "A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". (9)

Analizando lo anterior exponí lo siguiente:

Es verdad que por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo se alcanza el cumplimiento real del principio enunciado, pero éste se enfoca solamente para todas las personas que laboren en una sola empresa determinada; o sea que para estas personas es aplicable el principio de referencia, ya que si las condiciones de trabajo son iguales, deben gozar también de igual salario, es decir que lo que se busca por este principio Constitucional a través del Contrato Colectivo de Trabajo, es la igualdad en una sola empresa, lo que no puede trascender a trabajadores que no pertenezcan a esa empresa. O sea, que este principio de la igualdad de condiciones se refiere o se aplica sólo a trabajadores que laboran en una misma empresa.

Pero éste principio sólo puede ser alcanzado por un Contrato Colectivo Ordinario que está rigiendo las condiciones de trabajo de una determinada empresa y no por los Contratos Ley que rigen las condiciones de trabajo de varias empresas. En estos casos no impera el principio de referencia, o sea que por los Contratos Ley no puede decirse que se pueda alcanzar plenamente la validez de ese principio por razón de que éste siga las condiciones de tra

bajo de varias empresas, en donde puede suceder que éstas no sean iguales.

c).- Como última ventaja de los contratos Ley en favor de los trabajadores, es la de que por medio de estos contratos se logra el otorgamiento de servicios sociales.

También es verdad que por los contratos colectivos de -- trabajo y los contratos Ley como una de sus formas, se logra el -- otorgamiento de servicios sociales en favor de los trabajadores, -- lo que no se lograría por medio de un Contrato Individual.

Pero vemos que realmente esos servicios sociales creados en favor de la clase trabajadora no son lo máximo que se les puede otorgar y vale aquí lo dicho en el inciso a).- anterior, esto es que pudiendo otorgar un patrón mejores veneficios a sus obreros, -- que los estipulados en el Contrato que los rigen, no lo hacen por -- considerar que eso es lo máximo a que se les puede obligar, lo que es totalmente falso como ya lo expuse.

Ventajas en favor de los patrones:

a).- En primer lugar la paz en la empresa, es decir la -- estabilidad de las condiciones de trabajo durante el lapso de vi-- gencia del contrato. Por lo general todo Contrato Colectivo de -- Trabajo se celebraba por un término de 2 años, tiempo durante el --

cual no debían surgir problemas entre el Capital y el Trabajo.

Es verdad que por los Contratos Colectivos de Trabajo y Contrato Ley se logra una Paz en la empresa por lo menos durante el tiempo de su vigencia, la cual no podría exceder de 2 años para los Contratos Ley; pero esa paz o tranquilidad es muy relativa ya que siempre se estará expuesto a que surjan problemas entre el Capital y el trabajo no obstante que se encuentra reguladas por el Contrato las Condiciones de trabajo durante un tiempo determinado, y así lo estipula el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo al establecer en su parte conducente "Los Sinsicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiones de Trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los Contratos Ley.

I.- Cuando existen circunstancias económicas que las justifique; y III.- Cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos Colectivos de naturaleza económica". ---

(10)

(10) Alberto Trueba Urbina Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 391 y 392. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1975.

Aclarando que queda a salvo su derecho para ejercitar el derecho de huelga, valga la redundancia el cual les puede convenir por la eficacia del mismo.

Ahora bien, con respecto a la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley y debido a la delicada situación económica que actualmente priva en nuestro país como consecuencia del desquiciamiento económico mundial y para aliviar la repercusión de la crisis en la clase obrera sabemos que se adicionó nuestra Ley con un nuevo precepto que dispone "la revisión anual de los contratos Colectivos de trabajo cada año, debiendo hacer la solicitud por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Por lo que respecta a los Contratos Ley, se adicionó otro nuevo precepto, el artículo 419 bis, que textualmente dice;

Artículo 419 bis, los Contratos Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surte efecto la celebración, revisión o prórroga del-

Contrato Ley". (11)

Vemos que no porque el Contrato Ley o Contrato Colectivo de Trabajo regulan o establezcan las condiciones de trabajo por un tiempo determinado, esto quiere decir que no puedan o no deban surgir durante ese lapso problema alguno en la empresa, no pues vemos que los problemas en cualquier tiempo puede surgir, vemos pues que realmente por los Contratos Colectivos de Trabajo o Contrato Ley - no se garantiza plenamente la paz o estabilidad en una empresa ya que esto no podrá lograrse nunca dada la pugna constante entre Capital y Trabajo; entonces esta ventaja que ofrecen los Contratos - Ley, en favor de los empresarios, no lo es realmente, lo sería en cuanto garantizara plenamente la paz en la empresa por lo menos durante su vigencia. Estaría bien entonces que en lugar de decirse que durante el tiempo de vigencia de un Contrato no deben surgir - problemas, estaría mejor y más adecuado decir o que se dijera que es difícil que surjan esos problemas.

b).- Como última instancia que se ha señalado a los Contratos Ley en favor de los patrones, es de que por éstos se logra o evita la concurrencia desleal, lo anterior creo en lo particular que en lugar de constituir una ventaja viene a ser una desventaja de esos Contratos, a más de estar en contra de la Constitución ya que está en su artículo 28 comentado, permite la libre concu---

(11) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 395 y 396 Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

rrencia, entendiéndose por tal un fenómeno económico en virtud del cual todo individuo puede dedicarse a la misma actividad perteneciente a un determinado ramo, que aquella a cuyo desempeño se entregan otras personas.

Entonces, si por los Contratos Ley se tiende a evitar la libre concurrencia desleal no puede ser éste una ventaja ni considerarse como tal. Posiblemente si venga a constituir esta tendencia de los Contratos-Ley una ventaja para algunos empresarios, pero no para aquellos que van a desaparecer inevitablemente por la aplicación obligatoria de esos Contratos.

Ahora bien, no puede decirse tampoco o hablarse de concurrencia desleal entre grandes y pequeñas industrias, ya que éstas nunca podrán precisamente por su poca fuerza económica, competir con las potencias industriales.

Para dar por terminado este capítulo, expondrá solamente y de acuerdo con lo expuesto, que no niego que los Contratos Colectivos de Trabajo en cualquiera de sus formas, constituyen una gran ventaja lograda por los trabajadores a través del tiempo en su lucha por igualar su fuerza y condiciones con la de la clase patronal, pero esas ventajas logradas a través de los Contratos Colectivos no son del todo efectivas como se le han considerado; se han logrado ventajas por esos Contratos que no se hubieren logrado por un Contrato individual, pero esas ventajas no llenan realmente las

prestaciones que ha deseado siempre la clase trabajadora y a las cuales tiene derecho.

Al lado de las ventajas que se han alcanzado por esos Contratos existen grandes desventajas ya expuestas con antelación las que vienen a desvirtuar en parte las ventajas que ofrecen, ya que considero que aquellas son más que éstas.

CAPITULO QUINTO.-

NATURALEZA JURIDICA DEL DECRETO Y EFECTOS QUE
PRODUCE.

ESTUDIO DEL DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL DES
DE EL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL.

NATURALEZA JURIDICA DEL DECRETO Y EFECTOS QUE PRODUCE.

En este trabajo considero que debe hacerse un estudio -- aunque sea pequeño sobre la naturaleza jurídica del decreto que expide el Presidente de la República, por medio del cual hace obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo; una vez Satisfechos los requisitos exigidos por el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

¿Qué es el Decreto?.- Es un acto legislativo, un acto administrativo o un acto jurisdiccional?

En la Doctrina ha habido diversidad de opiniones respecto al problema de determinar la naturaleza Jurídica del Decreto, y así vemos como la teoría del Derecho del Trabajo, se ha pronunciado de la siguiente manera al abordar este problema: Se ha dicho - que un Contrato Colectivo de Trabajo sólo puede elevarse a la categoría del Contrato Ley, mediante el Decreto que al efecto expide el Ejecutivo Federal, y es este precisamente el problema que se ha planteado a la discusión teórica; la naturaleza jurídica del Decreto del Presidente de la República.

El problema se planteó entre los comentaristas de la --- Constitución de Weimar de 1919, que reconoce también la posibilidad de entender obligatoriamente un Contrato Colectivo de Trabajo - por intervención del Ejecutivo por delegación de la Ley y por lo -

tanto el Contrato-Ley es un Derecho Estatal porque se equipara a la Conformación de la Ley, sólo que no es una ley en tanto que es una norma de aplicación general; en consecuencia, el Decreto de Obligatoriedad formará parte de la función legislativa, será un verdadero acto legislativo, por medio del cual se extiende obligatoriamente la aplicación de un Contrato Colectivo de Trabajo. ---

(1)

Al contrario de esta postura se encuentran los tratadistas Nipperdey y Hueck, quienes consideran "que el acto mediante el cual el Ejecutivo Federal extiende obligatoriamente la aplicación de un Contrato Colectivo de Trabajo, es un mero acto administrativo, que no existe tal delegación de la Ley en la Formación del Contrato Colectivo de Trabajo y en Ejecutivo mismo para crear el Contrato Ley, sino que la función del Ejecutivo es simple acto administrativo por virtud del cual sanciona el Derecho Autónomo creado por las partes y se sanciona únicamente en vista del interés general. Se sanciona para que pueda extenderse obligatoriamente a terceros el acuerdo tomado por la mayoría de trabajadores y patronos, y se sanciona con vistas a que la oportunidad general que significa la extensión obligatoria de un Contrato Colectivo, sea juzgada por el Ejecutivo, y si es oportunidad económica conveniente a los intereses generales del país". (2) Es decir, que

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, de Mario de la Cueva, Tomo II, Pág. 697. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

(2) Derecho Mexicano del Trabajo, de Mario de la Cueva, Tomo II, Pág. 698. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

La extensión pueda ser conveniente o no desde el punto de vista -- económico, de interés público; pero la norma creada por las partes, por trabajadores y patronos, es intocable para el Ejecutivo Federal automáticamente decididas por las partes que no toleran la intervención de Estado en su creación.

De esta manera la consecuencia práctica es la siguiente: El Contrato Colectivo es de creación exclusiva de Sindicatos y patronos, las estipulaciones de este Contrato son ajenas a la intervención estatal, el Ejecutivo no puede intervenir en el contenido mismo del Contrato, su intervención se limita a sancionar desde un punto de vista administrativo, la creación de una norma por particulares.

En México el problema existe también tal y como fue ---- planteado por los Comentaristas de Weimar: El tratadista Mario de la Cueva expone su tesis aceptando en principios con adiciones las ideas de Nipperdey Hueck, "afirma por cuanto al Contrato Colectivo Ordinario, que es una manifestación de Derecho Autónomo por sindicatos y empresarios, por consecuencia afirma también, que el Contrato Ley es igualmente una manifestación de Derecho Autónomo, de posible creación de Derecho por las partes en el Contrato. Consecuentemente, el acto del Presidente de la República por virtud del cual extiende obligatoriamente un Contrato Colectivo de Trabajo, no crea en forma alguna el Contrato ni tan poco es creador del Derecho objetivo cuya formación es exclusiva de sindicatos

y empresas. Expone igualmente el Tratadista de la Cueva, que el procedimiento que se sigue entre la Secretaría del Trabajo tiene como único objeto dar lugar a que se expresen objeciones entre los Facultados para crear el contrato, pero en ese procedimiento no interviene el Ejecutivo Federal. Tanto la Secretaría del Trabajo como el Presidente de la República al expedir el dictamen y el Decreto de Obligatoriedad, sólo juzgan la oportunidad y conveniencia -- del Contrato en relación con los intereses generales, pero de ningún modo Juzgan las condiciones mismas de prestación de los servicios que se establecen en el Contrato Obligatorio". (3)

De lo hasta aquí expuesto, puede decirse que el Dr. de la Cueva acepta las ideas de Nipperdey y Hueck con las adiciones -- que se pueden apreciar en los anteriores párrafos, es decir, que -- acepta que el Decreto del Ejecutivo Federal Constituye un mero Acto Administrativo de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

En la Doctrina se ha planteado el problema desde otro -- punto de vista, y éste es considerando la materialidad misma de -- las funciones del Estado, y así se dice que el Contrato Colectivo-Obligatorio es función Legislativa por cuanto que materialmente se están creando actos regla, es decir, situaciones jurídicas generales, abstractas. Se dice también que es función Administrativa en cuanto se establece en virtud del Decreto, un acto condición, para que la situación general creada por las partes rija a todos y cada

(3) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 699. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

uno de los sujetos que se coloquen en la hipótesis establecida, y se dice incluso que es un acto jurisdiccional, por que resuelve -- con el Decreto del Ejecutivo, una Controversia entre dos partes -- concluye con una resolución de tipo jurisdiccional. De esta manera se concluye que en el Contrato-Ley, concurren desde el punto de vista material, las tres funciones del Estado; la Legislativa, la administrativa y la judicial.

Sobre la Naturaleza jurídica del Decreto del Ejecutivo -- se ha dicho mucho por diferentes tratadistas, pero ninguno ha llegado a dar una solución firme al problema, ya que después de hacer sus exposiciones, terminan con decir que la solución al problema -- estriba en la función de la postura que se adopte respecto de la -- naturaleza de dicho decreto; es decir que si se acepta la postura -- de que el Decreto del Ejecutivo es un acto legislativo puede entonces este promover la reforma del Contrato en cualquier momento, -- con base en esa facultad que se le otorga; pero si por el contrario se adopta la tesis de que es un acto administrativo -- entonces el Ejecutivo sólo juzga una sola vez al considerar oportuno la --- aplicación obligatoria de un Contrato Colectivo.

En el mismo sentido que la doctrina se ha pronunciado -- la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto al problema planteado, y así deja ver por ejemplo "en su tesis establecida con motivo del amparo número 3581-435-1a., promovido por el Sr. Carlos Riba Altarriba, en representación de la Fábrica de Lana (El Car---

men), fallado el 6 de marzo de 1936, que dice, que el Decreto no Constituye un Acto legislativo sino Administrativo, al expresar -- que el Presidente de la República al Decretar la obligatoriedad de un Contrato Colectivo de Trabajo no hace una Ley, sino que se limita a proveer en la esfera Administrativa la exacta observancia de la Ley Federal del Trabajo". (4) Es decir, obra en uso de la facultad reglamentaria que le concede la Fracción I del Artículo 89 de la Constitución General de la República; que ciertamente ese reglamento tiene algunas características de Ley, como son la de -- constituir un acto de autoridad y de observancia general. pero este no obstante. no puede ni debe ser confundido en su Naturaleza -- con la Ley.

De lo anteriormente expuesto, se aprecia como ya se dijo, que la suprema Corte de Justicia al ahondar el problema se -- pronuncia en el sentido de considerar como un Acto Administrativo el Decreto que expide el Ejecutivo Federal declarando obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo.

Respecto al legislador al aprobar el proyecto de Nuestra Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, la que posteriormente fué abrogada por disposición expresa del Artículo 2o. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1o. de mayo de ---- 1970. "Al pasar a debate el Capítulo II del Título Segundo donde-

(4) Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomos XLVII, Pág. 3825; XLVIII, Pág. 1438.

se reglamentaba el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley se aprobó dicho Capítulo sin estudio y discusión alguna, por lo -- que no existe según la interpretación Auténtica o Legislativa, dato alguno respecto al problema de la naturaleza jurídica del Decreto". (5)

Aún cuando en nuestro Derecho no se precisa todavía en forma definitiva cuál es la naturaleza jurídica del mencionado Decreto, ya que algunos autores han dicho que discernirla no es fácil, mi criterio al respecto y después de haber estudiado algunas exposiciones de varios autores, es que la tesis más aceptable es la que considera el Decreto como un Acto Administrativo y estando de acuerdo con la exposición que hace el maestro Mario de la Cueva la que ha quedado ya con antelación en este trabajo asentada.

Efectos que produce el Decreto.

Los efectos que produce el decreto, es precisamente el de extender obligatoriamente un Contrato Colectivo de Trabajo, a todos los patrones y trabajadores de una misma rama de la industria de determinada región, aún cuando no haya intervenido para nada en su elaboración.

Es decir, que el Decreto del Ejecutivo Federal produce --

(5) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, XXXIV Legislatura, Tomo II, Número 2, Pág. 8.

como efecto principal, el de otorgar carácter de Ley a un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por 2 clases sociales, lo que es totalmente absurdo pues ya vimos en capítulo anterior, que tal Contrato ni era desde el punto de vista jurídico un Contrato, ni mucho menos una Ley con sus caracteres propios.

ESTUDIO DEL DECRETO DESDE EL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL.

Resumiendo lo visto hasta aquí, se hizo un estudio de lo que es la Institución del Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley como una de sus formas, se estudiaron sus antecedentes históricos, su fundamento jurídico, sus Ventajas y desventajas; se estudio el Contrato Ley, concluyendo que aquel ni era un Contrato para aquellos que no intervinieron en su formación, ni mucho menos era una Ley por no reunir los caracteres propios de éste y por no emanar del Poder Legislativo, único órgano facultado para expedir esa clase de disposiciones. Se estudió así mismo la naturaleza jurídica del decreto que expide el Ejecutivo Federal declarando obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo, una vez reunidos ciertos requisitos y los efectos que dicho Decreto produce.

Para concluir terminaré por hacer un estudio del Decreto del Ejecutivo Federal desde el punto de vista Constitucional, no sin antes hacer un estudio del Artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo desde este mismo punto de vista, ya que es base y fundamento jurídico de aquel.

El Artículo 414 citado, preceptúa que el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere - el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el Convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Concreto Ley en la rama de la industria considerada etc.

En primer lugar creo que el artículo 414 citado, no está apegado a acoerde con nuestra Ley Fundamental, es decir, a mi criterio dicho precepto pugna con artículos de la Constitución General de la República violando garantías individuales.

Al admitir el artículo 414 de la Ley Laboral la posibilidad de que un Contrato Colectivo de Trabajo, se declara obligatorio para todos los Trabajadores y Patrones de una determinada rama de la industria y en región determinada, aún cuando no se haya intervenido para nada en su formación, se acarrearán perjuicios a gran parte de Industria y trabajadores principalmente a los patrones, ya que como lo dejé asentado anteriormente, éste viene a acabar con las Industrias pequeñas, las que por su poca fuerza económica se ven en la imposibilidad de otorgar a sus trabajadores las prestaciones que se estipulen en el Contrato.

Al verse entos pequeños industriales afectados por un --
Contrato Ley en el cual ninguna intervención tuvieron en su otorga-
miento pero que se les va aplicar obligatoriamente, se ven necesari-
amente en la necesidad de cerrar sus industrias dada su poca ---
fuerza económica para cumplir con las grandes prestaciones que se-
estipularon en el contrato, lo cual hemos visto a través del tiem-
po en la Industria Textil, Azucarera, Hulera, y otras de la Repú-
blica Mexicana, donde rigen Contratos Ley. Al atacar esta clase de
Contratos a los pequeños Industriales, se les está violando la ga-
rantía de Libertad de Trabajo consagrada en los artículos ---
50. Constitucionales, ya que el primero dispone. Que a ninguna --
persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria,
Comercio o trabajo que más le acomode, siendo lícitos, etc.

Considero que a esos industriales que desaparecen inevi-
tablemente al no poder cumplir con las prestaciones que se estipu-
laron en el Contrato por los grandes industriales, se les está ve-
dando esa libertad de trabajo, al impedirseles continuar desempeñan-
do una actividad que más está de acuerdo con su idiosincracia, con
sus inclinaciones naturales e innatas, se les está violando la Li-
bertad de Trabajo, garantía que más contribuye a la realización de
la felicidad humana, felicidad que sólo se logra por esa facultad-
que todo individuo tiene de elegir la ocupación (lícita) que más -
le acomode que más le convenga para lograr, para conseguir sus fi-
nes vitales.

Por lo anterior, considero que el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo, viola los artículos 50. y 28 Constitucionales, preceptos que consagran la libertad de trabajo.

Analizando ahora el artículo 28 de la Constitución Federal de la República, vemos que éste en su parte conducente no viene más que a afirmar la garantía de la libertad de Trabajo que consagra el artículo 50., al decir que la Ley castigará severamente y las autoridades perseguirán con eficacia, todo acto o procedimiento que evite o tienda a evitar la libre concurrencia en la Producción Industria, Comercio o Servicio Público.

Ahora bien, si leemos la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vemos que precisamente uno de los motivos que tuvo el legislador para extender obligatoriamente un Contrato Colectivo de Trabajo a patrones y trabajadores de una misma rama industrial y que se reglamentó en aquel entonces en el artículo 58, hoy 386 y siguientes, fue precisamente el de impedir la concurrencia o competencia desleal entre Empresarios de la misma rama, garantías consagradas en el artículo 28 de nuestra Constitución Política.

Cuando llega a regir un Contrato Ley a toda una determinada industria, no solo se perjudican, sino que se eliminan a empresarios que no pueden cumplir con las estipulaciones de ese Contrato, se está impidiendo a éstos que concurren o compitan libremente con

otros industriales de la misma rama ya que por libre concurrencia se entiende la libertad absoluta de toda persona dedicarse a cualquier actividad siendo lícita.

Claramente se deja ver como el Artículo 414 como fundamento de los Contratos Ley, viene a estar también en contra del Artículo 28 Constitucional, ya que éste garantiza la libre concurrencia a todo individuo de dedicarse a un determinado ramo, y el artículo 414 citado, a través de los Contratos-Ley, coarta esa Libertad a aquellos empresarios o patronos que inevitablemente y por las razones expuestas van a desaparecer.

Por otra parte, considero también que el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo que se comenta y demás relativos que reglamentan el Contrato Ley, violan el artículo 14 Constitucional en lo que ve a la Garantía de Audiencia Consagrada por dicho precepto, ya que en ninguno de estos artículos se señala un procedimiento dentro del cual se da oportunidad a los opositores del Contrato a que se les diga, se les venza y finalmente se les obligue a cumplir con un Contrato en el cual ninguna intervención tuvieron en su otorgamiento.

Ahora bien aunque es verdad que el artículo 415 fracción IV de la Ley Federal señala un término de 15 días para patronos y trabajadores o ambos se opongan a la extensión obligatoria de un Contrato Colectivo de Trabajo, ese procedimiento, si es que así --

puede considerarse, que se sigue ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en el cual se ventila dicha oposición, no puede compararse con el procedimiento Jurisdiccional dentro del cual las partes gozan del Derecho o Garantía de Audiencia; así mismo aunque dicho artículo 415 señala en su fracción VI inciso a) y b), que si se formula alguna oposición, los opositores dispondrán de un término de 15 días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen y que el Presidente de la República, tomando en consideración dichos datos, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato Ley; lo cual sucederá pues como ya lo he manifestado antes, por más argumentos que presenten los opositores no les serán captados y se declara su obligatoriedad.

Considero que ese Derecho de oposición que se concede -- en el artículo 415 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, sólo viene a ser un mero formulismo de la misma, para hacer creer que -- con ^{un}acto queda a salvo de la Garantía de Audiencia, lo cual no estimo así, pues ninguna defensa se le concede en realidad a dichos opositores del Contrato, pues considero, que la Ley Laboral debe ser más explícita en ese sentido, debiéndose crear un verdadero -- procedimiento dentro del cual se respete la garantía de Audiencia -- Constitucional de que debe gozar todo gobernado cuando se vea violado en sus derechos.

En resumen en todos los casos no obstante que existe --- oposición fundada por algunos patronos y trabajadores, de todas ma

neras se declarará obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo para toda una rama industrial, ya que cuando se encuentren satisfechos los requisitos exigidos por la Ley Laboral en su artículo 415 para extender dicha obligatoriedad, con las consecuentes violaciones de Garantías Constitucionales para esos opositores; el Presidente de la República declarará la obligatoriedad de dicho contrato pasando a ser obligatorio, para patronos y trabajadores de toda una profesión o rama industrial es decir pasa ese contrato a ser un Contrato Ley.

Por lo que considero, que siendo anticonstitucional el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo, anticonstitucional - será también el Decreto por el cual declara obligatorio un Contrato Ley el Ejecutivo Federal, como consecuencia de aquel.

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

Del estudio expuesto, se desprende que el artículo 414 (contrato Ley) de la Ley Federal del Trabajo, es atentatorio a las garantías establecidas en los artículos 5, 14 y 28 Constitucionales.

El artículo Quinto prevee la libertad de profesión, industria o comercio, no lesionando derecho de terceros ni sociales, restringiéndose sólo cuando recaiga resolución judicial o administrativa; el artículo catorce que categóricamente protege la esfera personal, como lo es la libertad, propiedades, posesiones y derechos que solo podrán ser perdidos por sentencia de tribunales previamente establecidos, cumpliéndose las formalidades del procedimiento y conforme a leyes expedidas anteriores al hecho.

El artículo Veintiocho prohíbe la existencia de monopolios, admitiendo los que son exclusivos del Estado, el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo si consiente dichos monopolios escudando tal excepción en el hecho de ser estos altamente benéficos para los trabajadores, siendo otro el trasfondo. Por lo que atenta al precepto constitucional que reza "se castigará toda concentración o acaparamiento en una o pocas manos de artículos de consumo necesarios y que tenga por objeto obtener el alza de precios, así como todo acto que evite la libre concurrencia. Y, en general todo lo que constituye una ventaja exclusiva indebida a favor de una o varias personas -

determinadas y con perjuicio del público en general o de alguna clase social".

En atención a lo anterior y con el objeto de dar vias de legalidad a la disposición que se comenta (contrato Ley) se aportan las consideraciones siguientes:

1.- Aceptándose beneficiosa la existencia de los Contratos Ley para los trabajadores, sería justo y necesario establecer normas que otorguen la garantía de audiencia que consagra el artículo 14 Constitucional, creando en la Ley Federal del Trabajo un procedimiento de excepción a la obligatoriedad, aunque fuera temporal.

2.- El procedimiento de oposición daría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, facultades para juzgar casos concretos, abriendo las puertas a nuevas fuentes de trabajo.

3.- Debido a la crisis económica del país por factores diversos, entre ellos a la devaluación de la moneda, alto índice de desempleo, inestabilidad de precios en los artículos de consumo necesario, invasión de mercancía de la industria extranjera, etc., se agrega la revisión anual de los contratos colectivos y contratos Ley (arts. 399 bis y 419 bis L.F.T.), siendo un escaso beneficio a los trabajadores y la grave carga del aumento de precios en general.

El Estado debiera establecer control rígido de precios y así también plazos de revisión más amplios (2 años) trayendo equilibrio económico más duradero para obreros y patronos.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Burgoa Orihuela Ignacio, *Derecho Constitucional Mexicano*, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
- 2.- Burgoa Orihuela Ignacio, *Garantías Individuales*, 7a, Edición - Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
- 3.- Castorena J. Jesús, *Tratado de Derecho Obrero*, Obra del Autor - México, 1942.
- 4.- De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 8a. Edición - Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.
- 5.- De Pina Rafael, *Elementos de Derecho Civil Mexicano*, Vol. I., - 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1962.
- 6.- Guerrero Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo II, 2a. Edición, Obra del Autor, México, 1962.
- 7.- Gutierrez y González E., *Derecho de las Obligaciones*, 5a. Edición, Editorial Cajica S.A., Puebla, Pue., México, 1976.
- 8.- Planiol Marcelo, *Derecho Civil*, Tomo I, No. 345 y Tomo II, No. 336.
- 9.- Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, Teoría Integral, Tomo I, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1973.
- 10.- Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 3a. Edic. -- Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.
- 11.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 6a. --- Edición, de la Secretaría de la Presidencia, México 1974.
- 12.- Código de Napoleón.
- 13.- Institutas de Justiniano.
- 14.- *Ley Federal del Trabajo*, Reforma/^{da} y Adicionada 57a. Edic. Edito_{rial} Porrúa, S.A., México, 1968.
- 15.- *Nueva Ley Federal del Trabajo y Salarios Mínimos*, Editorial -- Libros Económicos, México, 1977.