



1ej 23
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Semejanza y diferencias entre el
Contrato Colectivo y el Contrato
Ley en materia Laboral

T E S I S
Que para Obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a :
Julio Alfredo Argüello Domínguez

FEBRERO DE 1982



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.

SEMEJANZA Y DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO LEY EN MATERIA LABORAL.

CAPITULO PRIMERO

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917, Y SU ESPIRITU.

- 1.- Su carácter Socialista;
- 2.- Las relaciones del Artículo 123, con las Garantías Individuales;
- 3.- Ejemplo y molde, para las Constituciones de los demás Países.

CAPITULO SEGUNDO

LA FRACCION XVI, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- 1.- El Contrato Colectivo de Trabajo;
- 2.- El Contrato Colectivo de Trabajo, como antecedente del Contrato-Ley;
- 3.- Primeras aplicaciones del Contrato-Ley, en nuestro País.

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA Y SOCIAL DEL CONTRATO-LEY.

- 1.- Semejanza entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo;
- 2.- Diferencias entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo;
- 3.- El Contrato-Ley contemplado, ante el Capítulo IV, del Título séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO CUARTO

EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

- 1.- Las diversas Secciones, que integran el S.I.T.M.M.S.R.M.;
- 2.- Ubicación que tiene cada una de las diversas Empresas dentro del País, con las que celebra Contratos Colectivos de Trabajo, el S.I.T.M.M.S.R.M.;

- 3.- Diferencias y similitudes, en los diversos Contratos Colectivos de trabajo, que celebra el S.I.T.M.-M.S.R.M.

CAPITULO QUINTO

PROBLEMATICA QUE PRESTA EL CONTRATO-LEY AL ADAPTARSE -
AL SISTEMA MINERO NACIONAL.

- 1.- Las zonas económicas;
- 2.- El Pequeño Minero;
- 3.- Los beneficios que obtienen en lo general los obreros Mineros.

CAPITULO SEXTO

LA TEORIA INTEGRAL, ANTE EL DERECHO LABORAL.

- 1.- Su carácter y sistema, como Derecho Social;
- 2.- Su carácter protector y defensivo, del Proletariado;
- 3.- Su carácter reivindicador.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917, Y SU ESPIRITU.

- 1.- Su carácter Socialista;
- 2.- Las relaciones del Artículo 123, con las Garantías Individuales;
- 3.- Ejemplo y molde, para las Constituciones de los demás Países.

EL ARTICULO 123, EN LA CONSTITUCION DE 1917.

El Derecho Laboral es uno de los muchos productos de la humanidad que solamente con el inexorable paso del tiempo ha podido superar grandes obstáculos sociales, forjandose como un destello de esperanza para dar solución a los múltiples problemas, que iniciaron sus brotes al principiar la reproducción del hombre sobre la tierra y, como tal, en las diversas etapas de su desarrollo. Es aquí en donde se observa el nacimiento de la ley del más fuerte, vigorizandose a través de un sin número de luchas cuyo objetivo primordial es el deseo de supervivencia y en las que resulta siempre un vencedor y un vencido.

La Ley a que me he referido en el párrafo anterior, dá, como consecuencia lógica, una clase dividida, que estando en embrión se vifurca de la siguiente manera: Por una parte la de los débiles, que por su condición económica y cultural no poseen nada y por lo mismo pertenecen a los desheredados de la madre tierra, que solo les ha dado la condición de esclavos del trabajo; y por la otra, la que se encuentra formada por aquellos que por su fortaleza económica, política e incluso cultural, se ha apoderado de la naturaleza y del capital, constituyendo con ello un coeficiente de riqueza que los vuelve déspotas y ambiciosos.

Las diferencias que existían entre desposeídos y poseedores dieron lugar a que definitivamente, de una vez por todas, se establecieran dos clases sociales, que inician reñida lucha por fortalecer cada una su gremio, los débiles a organizar a los suyos para defenderse de los poderosos, que día con día acrecentaban sus capitales, con la plusvalía obtenida de los explotados.

Los fuertes, revestidos de absurdos vicios buscan que el trabajo del desposeído, enriquezca más sus arcas, logrando con ello un mayor desequilibrio y una mala distribución de la riqueza.

Para ésto, el poderoso renta las fuerzas de trabajo del económicamente débil, el cual no teniendo otro recurso para subsistir, tiene que aceptar las condiciones que le impone el patrón, tales como una jornada inhumana y un sueldo miserable, esto trajo como consecuencia que el pobre se hiciera más pobre y el rico más rico, pues el que nada tiene, tuvo que insistir en su defensa. Todo ésto, dió lugar a las luchas que en la actualidad conocemos como de clase.

Estas clases empezaron a tener conciencia de lo que ellas eran, y más se agruparon para proteger sus propios intereses, que a cada día se veían menoscabados por los Capitalistas.

He aquí el porqué de los terribles odios entre ambas cla -

ses, con raíces tan profundas que han dado como resultado los enconados conflictos, en todas las épocas y en todos los Países, -- que han devastado la faz de la tierra por un lado, y por el otro, han aportado a los varios sistemas jurídicos una rama más al Derecho, que se le ha denominado "DERECHO LABORAL".

"Los años posteriores a la Constitución de 1857 debe considerarse la ERA DEL CAPITALISMO LIBERAL. Las ideas de esta Escuela quedaron consignadas en nuestra Carta Magna y el Gobierno del Presidente Juárez las aplicó sistemáticamente, particularmente en las Leyes de Reforma. Por otra parte, el caos que privó en el país desde la separación de España principiaba a corregirse; México se preparaba para devenir una nacionalidad. Uno de los procesos que hubieron de modificarse fue el económico; los sistemas capitalistas de producción, que ya existían en las minas, comenzaron a generalizarse; los gremios habían desaparecido y aún cuando lentamente y en proporción reducida, empezó a crecer el proletariado. La desigualdad social que iba también en aumento, dió origen a las primeras luchas sociales.

México no supo seguir el proceso de los grandes pueblos de Europa y América; su capitalismo fue creciendo, pero en cambio, nunca procuró el Gobierno mejorar la condición de los trabajadores; el derecho del trabajo, salvo alguna medida aislada, no obtuvo carta de residencia entre nosotros".(1)

(1) De la Cueva Mario. - Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1954. Pág. 255.

José C. Valadés, quien recuerda y hace varias citas de fines del siglo próximo pasado, que como una fuente de estudios y antecedentes históricos sobre la huelga en nuestro País, nos dice:

Las huelgas más importantes, anteriores al Porfirismo, dignas de mencionarse; la de los Tejedores del Distrito de Tlalpan, en el mes de julio de 1868, en la que se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y menores de edad, fuese de doce horas; y la de los mineros de Pachuca, quienes después de cinco meses de huelga, o sea de agosto de 1874 a enero de 1875, se logró firmar un convenio con la promesa de que les pagarían cincuenta centavos diarios por jornal con deducción de la pólvora, cañuela y velas.

Además, se les daría la octava parte del metal que sacaran, el que podían vender a las compañías o a otras personas.

Al triunfo del General Díaz, siguió la agitación, los Obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan, se declararon en huelga hasta obtener algunas concesiones de sus patronos; Diversos Diarios de aquella época dan cuenta de huelgas en Sinaloa, Guadalajara, Puebla y en la misma Capital de la República.

En los años de 1877 a 1880, se publicaban periódicos de tendencias radicales, tales como EL SOCIALISTA, el OBRERO INTERNACIONAL Y EL HIJO DEL TRABAJO. Luis Chávez Orozco, denominó a esta época PREHISTORIA DEL SOCIALISMO; pero el Lic. Mario de la Cueva le denomina PREHISTORIA DEL MOVIMIENTO SOCIAL.

En el siglo XX entró México a su primer período de prosperidad pero sólo beneficiaba a las clases altas de la Sociedad. El industrial Jesús Rivero Quijano, cuyo testimonio no puede ser tachado de parcial, al analizar la industria textil en los primeros años del siglo actual, nos dice: La situación caótica en el régimen de salarios, a medida que las vías de comunicación ponían en contacto a todos los mercados del País, fue arrojando la competencia sobre los hombres de los obreros.

Así se preparan los dos grandes episodios de la lucha de clases del siglo veinte, la huelga de Cananea, la de Puebla y Veracruz.

Al correr el año de 1905, la condición que prevalecía para los obreros de la industria textil, era inhumana, en especial para los obreros de la Ciudad de Puebla, quienes se les había implantado jornadas de 15 horas, se empleaba a los niños desde los seis años, a los capataces se les dió poderes omnípo

dos, el salario era impuesto por el patrón a su arbitrio, la situación era desesperante para el proletariado.

Al principiar el año de 1906, los obreros de Orizaba fundaron la SOCIEDAD MUTUALISTA DEL AHORRO, primer intento para la organización de los trabajadores. El 1° de junio del referido año, los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón y Manuel Avila, explicaron por medio de un manifiesto, que la unión de los trabajadores o de los obreros debía seguir un curso distinto al mutualismo. Fue entonces cuando José Neyra y Porfirio Meneses fundaron el Gran Círculo de Obreros Libres, que debe estimarse la cuna del Movimiento Obrero de México". Al mismo tiempo, surgió a la luz el periódico LA REVOLUCION SOCIAL, dirigida por los hermanos Olivares y por un obrero de pseudónimo Anakreon; el Gobierno del Presidente Díaz lo suprimió y sus dirigentes tuvieron que refugiarse en el extranjero". (2).

Así se preparó el movimiento revolucionario de 1910, entre una serie de vaivenes, dificultades y descontentos, tanto de parte de los campesinos, como de los obreros. Hasta que estalló la Revolución el 20 de noviembre, donde después de seis años de lucha, el Gobierno Constitucionalista de Venustiano Carranza, convoca al Congreso Constituyente, que nos dió la Carta Magna que en la actualidad disfrutamos.

(2) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1954. Págs. 257 y 258.

El origen del artículo 123 Constitucional, se encuentra en el dictamen, discusiones y adiciones que realizaron los Diputados; Aguilar, Jara y Góngora, al artículo 5o., y en los debates de los días; 9, 22 y 26 de diciembre de 1916, en la Ciudad de Queretaro. (3).

Dichas adiciones estaban en los siguientes términos: - siendo el trabajo la base de la sociedad, fuente de todo ingreso y el creador e impulsor de la riqueza, debe tener cuanto a él concierne lugar preferente en la presente Constitución.

Que siendo el desequilibrio económico el origen de la miseria pública creadora del descontento de los pueblos que impulsan a éstos en su desesperación a lanzarse a la violencia y a la comisión de actos sangrientos, prefiriendo la muerte al hambre, se hace de urgente necesidad poner al trabajador por medio de leyes fundamentales, a cubierto de todo lo que signifique explotación y despojo. (4).

La adición al artículo 5o., es como sigue; y que en mucho mejoró al de la Constitución de 1857, siendo así: "Todo Mexicano tiene el deber, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto, como pena, por la Autoridad Judicial.

(3) Trucba Urbina Alberto.- El Artículo 123 Constitucional. México, 1967, Págs. 75 y 81.

(4) IDEM. Págs. 81 y 82.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aun cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, Conciliación y Arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias -- a los niños menores de catorce años y a las mujeres.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deban interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponda a los trabajadores.

Al trabajo igual corresponde salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el Derecho de Huelga y las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (5)

(5) Trueba Urbina Alberto, - El Artículo 123 Constitucional. México. - 1967. Págs. 83, 84 y 85.

Esta situación de los constituyentes, que querían que se pusiera en el artículo quinto, y a sabiendas de que era la parte que correspondía a las garantías individuales, dió lugar a que surgieran nuevas proposiciones el día 28 de diciembre de 1916, las cuales esbozó, el Diputado, F.C., Manjarréz: "Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del artículo quinto, que está a debate. Al margen de ellos, hemos podido observar que tanto los oradores del pro como del contra, están anuentes en que el Congreso haga una labor todo lo eficiente posible en pro de las clases trabajadoras.

Cada uno de los oradores, en su mayoría, ascienden a la tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones, nuevos aditamentos que redunden en beneficio de los trabajadores. Esto demuestra, claramente, que el problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo que no tenemos precedente y que, por lo tanto, merece toda nuestra atención y todo nuestro esmero.

A mayor abundamiento, debemos tomar en consideración que las iniciativas hasta hoy presentadas, no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo; bien al contrario, que dan aun muchos escollos y muchos capítulos que llenar; nada se ha resuelto sobre las indemnizaciones del trabajo; nada se ha resuelto sobre las limitaciones de las ganancias capitalistas; nada se ha resuelto sobre el seguro de vida de los trabajadores, y todo ello y más, mucho más, es preciso que no pase desapercibido de la consideración de esta honorable Asamblea.

Por esta virtud y por otras muchas razones que podríamos explicar y que es obvio hacerlo, me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea.

Asimismo, me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los Diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con objeto de determinar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos fueren necesarios". (6)

Es así como nace el artículo 123 Constitucional, en medio de acaloradas discusiones, entre los dos bandos de Constituyentes, uno de ideas avanzadas y el otro de ideas renovadoras, que después de las múltiples controversias, convinieron, y terminaron por aceptar que se dedicara un capítulo para proteger a los obreros mexicanos, que estaban del todo olvidados por nuestro sistema jurídico Nacional, pues sólo se habían formulado algunas pequeñas Leyes, como lo es el RIESGO PROFESIONAL, de José Vicente Villada, en el año de 1904; el Gobierno de Don Francisco I. Madero, publicó, en 1911 un Decreto que creó la Ley y por ende el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento.

(6) Trueba Urbina Alberto.- El Artículo 123 Constitucional, México, 1967. Págs. 267 y 268.

Esa es la forma como sale a la luz el artículo 123, en medio de una serie de vaivenes y de un Congreso dividido, por bandos antagónicos, revestidos de un alto espíritu de protección al desvalido, al desheredado, al que no tiene nada más que el tener que trabajar en forma inhumana, para medianamente, poder subsistir.

El artículo 123, producto de la Revolución Pequeño-Burguesa, iniciada en el año de 1910, y hecha por el Pueblo: los campesinos, los obreros, y las clases sociales desposeídas económicamente; pero la dirección del movimiento Revolucionario estuvo a cargo de la Pequeña Burguesía o clase media, formada por los intelectuales, los profesionales, los pequeños propietarios, los empleados, los escritores y artistas. Por lo que fue una Revolución del Pueblo, pero financiada por la pequeña Burguesía, naciente, que estaba apoyada por el capitalismo extranjero, que antes había estado en magníficas relaciones con las clases sociales altas y que ahora eran combatidas.

De los tres artículos que caracterizan a la constitución de 1917, y que son: El artículo 3o., 27 y el 123, la presente tesis girará en torno de éste último, por ser la parte fundamental de la misma, única y exclusivamente.

1.- SU CARACTER SOCIALISTA.

Mucho se ha hablado de que el Derecho es público y es-

privado, atendiendo a la tradicional clasificación, ligada desde la época Romana. En nuestros días hay quien así lo crea y lo sostenga; se dice que el Derecho es público, atendiendo a las relaciones entre los particulares y el Estado; se dice que es privado cuando rige las relaciones entre los particulares.

Pero la realidad es otra, así lo indican los MAZEAUD, cuando nos dicen: que el Derecho Público ha absorbido al Derecho Privado, porque el derecho tiende a Socializarse en los diferentes aspectos de la vida y en las diversas ramas del Derecho. Dicen que ha llegado el tiempo en que se debe ir pensando en tal situación, donde el Derecho Privado desaparece tras el Derecho Público". (7)

A partir del cinco de febrero del año de 1917, nace un nuevo Derecho, que es el DERECHO SOCIAL, a través de la Constitución que fue aprobada para mantener ideas renovadoras, pleróticas de justicia social.

Sobre esta clase de Derechos han surgido engorrosas discusiones entre los Doctores del mismo. Tocome por fortuna haber escuchado al Dr. Alberto Trueba Urbina, en el primer curso de Derecho Laboral, donde reitera que el derecho laboral es un Derecho Social y así lo reafirma". (8)

-
- (7) Mazeud Henri y León.- Introducción al Estudio del Derecho Privado. Objetivo.- Derecho Sustantivo. Ediciones Jurídicas Europeas, Buenos Aires. Págs. 47, 48, 49 y 50.
- (8) Trueba Urbina Alberto. El artículo 123 Constitucional. - México 1967 Pág. 394

Otro de los que sostienen la existencia del Derecho Social, nada más que él lo ve desde el punto de vista del Derecho Agrario, es el Dr. Lucio Mendieta y Núñez, (9). Incluso no solo referido al Derecho Agrario, también deja entrever que el Derecho Laboral es un Derecho Social.

El Dr. Lucio Mendieta y Núñez, tiene un opúsculo del "Derecho Social" y ahí encontramos una definición de Derecho Social y la aceptamos para elaborar nuestra crítica a esta rama del Derecho.

DERECHO SOCIAL. - "Es el conjunto de LEYES Y DISPOSICIONES AUTONOMAS que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores, en favor de las personas, -- grupos y sectores de la sociedad, integrada por individuos económicamente débiles para lograr su convivencia con las otras -- clases sociales dentro de un orden jurídico".

SURGE UNA PREGUNTA: ¿Representa el Derecho Social un gran apartado al lado del Derecho Público y del Privado?.

La RESPUESTA, es, no existe tal apartado, pero bajo el enfoque se parangonea el Derecho Público y el Derecho Privado, -- ya que en terminos generales necesitaríamos enfrentarlo a un -- derecho no social; por lo tanto creemos que es un mito establecer un grupo de derechos sociales.

(9) Mendieta y Núñez Lucio. - El Problema Agrario en México. México. -- Decimoquinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1978. Pág. 201

Las relaciones jurídicas a las que se refiere el concepto dado pueden ser enmarcadas dentro del Derecho Público, o dentro del Derecho Privado; un ejemplo ilustrará más este aspecto: la jornada máxima de trabajo, es de ocho horas, es una voluntad que se impone a los sujetos de trabajo; el salario mínimo es una norma de Derecho Privado, pues se puede estipular un salario superior.

Es decir, que el Derecho tutelar se impone; CONTRA O POR LA VOLUNTAD de los obligados. De tal manera que todas las relaciones sociales, están englobadas dentro del Derecho Privado o dentro del Derecho Público y no hay un grupo para enmarcar las dentro del Derecho Social.

El concepto que nos expone Mendieta y Núñez, es un concepto teleológico, y el concepto que dimos nosotros es ontológico, es algo que se desarrolla en entidades diferentes.

Una norma de derecho privado, puede proteger al económicamente débil, pero por necesidades de índole político, se puede colocar en el Derecho Público, como un ejemplo de nuestro acerto tenemos, el derecho de congelamiento que pertenece al Derecho Privado, pero se le colocó dentro del Derecho Público.

Otra crítica, los conceptos que dimos de Derecho Público y de Derecho Privado atienden a un concepto jurídico y el --

Dr. Mendieta y Núñez, hace alusión a conceptos meta-jurídicos, verbigracia, "económicamente débiles".

Al Derecho Civil lo clasificamos dentro del Derecho Privado. Al menor de edad se le protege mediante normas que nos dan a entender que trata de una persona "Económicamente débil". (10).

J. Jesús Castorena, que no expone puntos de vista respecto a si el Derecho Laboral es un Derecho Social o no, se limita a decir que de la antigua clasificación del Derecho, El Derecho del Trabajo se coloca dentro de la clasificación o rama del Derecho Público, por estar constituida por normas complejas. Además nos dice que el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo así lo manifiesta al disponer que las normas de trabajo son de Orden público". (11)

2.- LAS RELACIONES DEL ARTICULO 123, CON LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.

El artículo 123, apartado "A", y sus treinta y un fracciones que lo integran, gozan de autonomía Constitucional, por formar parte de la Ley Madre.

La Ley Federal del Trabajo, como Ley Reglamentaria del

- (10) Arellano García Carlos.- Derecho Internacional Privado. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
- (11) Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo Quinta Edición. México, 1971. Págs. 10, 11 y 12.

citado artículo, es de carácter imperativo, motivo y razón por lo que el Derecho del Trabajo: Es un conjunto de normas, de carácter imperativo, protector y reivindicador, que regulan las relaciones obrero-patronales, conservando el equilibrio, entre los factores de la producción.

Para el debido cumplimiento de este conjunto de normas a que he hecho mención, es necesario e indispensable, la existencia de un procedimiento, que permita poner en claro las controversias suscitadas entre los desiguales, dando la protección y tutela al débil, a fin de que logre estar a la altura del fuerte y así en el proceso se le dé un trato similar, y se vean como iguales a los desiguales.

Cosa que en la práctica no sucede, por lo que el Legislador de 1917, tuvo que relacionar el artículo 123, con las Garantías Individuales, a fin de que quedaran debidamente protegidos los individuos.

En múltiples ocasiones, hemos podido observar, cómo los fuertes, los poderosos, respaldados por su dominio económico, logran obtener laudos incongruentes con la litis, yendo contra los principios más fundamentales del Derecho, aun estando perfectamente establecida la controversia y aun el Derecho que ampara al obrero, los proyectistas dictaminan contra él.

Todo porque la mano del patrón operó con grandes regularidades a los empleados de las diversas Juntas, tanto del Distrito Federal, como las ubicadas en los diferentes Estados de la República Mexicana.

Como el obrero no está en condiciones de efectuar tales regalías, siempre obtiene laudos adversos pues en muy pocas ocasiones y en casos muy marcados las autoridades correspondientes se ven obligados a dictaminar un laudo a favor de los Trabajadores.

Por todas estas razones, el Legislador que Reglamentó el artículo 123, tomó en cuenta las formalidades del procedimiento laboral, a fin de que existiera una relación entre el artículo 123, con los artículos que integran las Garantías individuales. Así lo encontramos en la base de la Constitución: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece". (12)

De donde la restricción y suspensión de garantías individuales, consagradas en la Carta Magna, sólo puede hacerse por mandato de Autoridad competente, que se sujete a lo dispuesto por la misma, y sus Leyes derivadas. Contra mandatos espureos, mala aplicación de las Leyes o actos ilegítimos de Autoridad, --

(12)

Constitución General de la República. Artículo Núm. 1.

existe el recurso del juicio de Garantías, expuesto y normado por los artículos 103 y 107, de la Constitución y sus Leyes Reglamentarias.

El artículo 4o., prohíbe la privación del producto del trabajo, sólo lo admite por resolución judicial. El artículo quinto, no permite el trabajo obligado, si no hay la retribución debida, a excepción de la impuesta como pena por la Autoridad competente.

El artículo 9o., - Otorga el derecho de asociación, para el Proletariado, dándole la posibilidad de defender en grupo sus intereses, lo cual queda plasmado en la Asociación Profesional. El artículo 14, pone de manifiesto que nadie puede ser molestado, ni privado de sus derechos, por lo mismo el obrero está en plena facultad de hacer uso de ellos.

El artículo 16, indica que no se puede molestar a nadie, si no se ha fundado y motivado la causa legal del procedimiento.

Como se puede ver, la relación es íntima entre el artículo 123, y los diversos artículos de la Ley Madre que integran este importante apartado de la Carta Magna, para garantizar su debido cumplimiento, de Derecho Laboral, ya que de no ser así, sería inútil una legislación tan sobria y tan alabada-

por los distintos países, con un neta criterio cien por ciento Socialista, por haber sido creada en una época de explotación, y que la única mira que se tuvo, no fue otra, más que la de proteger al explotado, liberándolo de las garras de sus opresores, lo cual a la fecha no se ha logrado totalmente.

Pero existe confianza de que efectivamente se realizó la reivindicación total del obrero, y con esto concluir las luchas de clase, por haber terminado en el medio laboral la clase proletaria y la clase capitalista, donde todos produzcamos dentro de un plan de igualdad, sin que haya explotados y explotadores.

Donde seamos los mismos, que se puedan confundir unos -- y otros, que no haya más patrón y amo que el saber, y que a cada quien se le de según su saber y su conocimiento en la materia.

Que la única Ley que rija la producción del país, sea la ORGANIZACION, dentro de un medio de igualdad, como copropietarios de todo o sea lo que se le ha llamado, los factores de la producción.

3.- EJEMPLO Y MOLDE, PARA LAS CONSTITUCIONES DE LOS DEMAS PAISES.

México tuvo la gloria de ser la cuna de los Derechos Sociales, en especial, sobre el Derecho Laboral, reconociendolo así los diversos tratadistas, que en esta materia escriben.

Los estudiosos del Derecho Laboral, sostienen que la asamblea que se celebró según el Diario de los Debates del 31 de enero del año de 1917, en que reunidos y con un Coro de 184 Diputados, en el Teatro Iturbido de la Ciudad de Querétaro, ve por primera vez el nacimiento, del Derecho Social, cuando el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, rinde su protesta: "EL C. PRESIDENTE: guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expedida hoy, que reforma la del 5 de febrero de 1857. Si no lo hicieres así la Nación me lo demande. Aplausos estruendosos". (13)

Nunca se pensó que los artículos de carácter Social, que forman parte de la Constitución, tuvieran tanta importancia, pues la idea de los Constituyentes no era crear un Derecho Social. Sólo les movía la convicción de proteger a los desheredados, a los que no tienen nada, más que su condición de esclavos del trabajo.

Como se ve, ningún país poseía los Derechos Sociales, a pesar de que en la tabla cronológica de los acontecimientos más marcados en la historia de los movimientos socialistas y obreros del mundo, que datan desde el año de 1500 hasta 1848, ninguno de los países había plasmado en su Ley Madre, los Derechos Sociales, como lo hizo México.

(13) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. Tomo II, México, 1960, Pág. 1172.

En el año de 1848, se publicó el Manifiesto Comunista, obra que le había sido encomendada a Jorge Carlos Marx y a Federico Engels, por el Segundo Congreso Comunista, que proyectaba una especie de Catecismo para el proletariado.

Ya en esa época el comunismo se mecía como un espectro y contra él se había conjurado en santa curia todas las potencias del viejo mundo, el Papa y el Zar, Matternich y Guizot, los radicales franceses y los polizontes alemanes.

El segundo congreso de la liga Comunista, que se reunió del 29 de noviembre al 8 de diciembre del año de 1847, no tuvo otro recurso más que dar al mundo sus ideas, poner a la luz pública su manera de ser, y tal como lo es, esto fue en la Ciudad de Londres.

Todo era una simple utopía, o bien, ideas filosóficas que buscaban una mejor distribución de la riqueza. Pero nunca como México, que de golpe, en el Congreso Constituyente de 1910-1917, fundándose sus integrantes en las necesidades de sus compatriotas, se estableció la norma jurídica máxima, como lo es, el artículo 123 Constitucional, que meses después sirviera de molde para los Derechos Sociales de los demás países incluso en la misma Rusia, ya que su Revolución fue hasta Octubre de 1917, o sea después de la Revolución Mexicana. Así sucesivamente fueron to-

mando molde uno a uno de ellos, como son: "Constitución de la República Española, Constitución Política de la República Estoniana, Constitución Política de Finlandia; Constitución Política Helénica; Constitución Política del Estado de Lituania; Constitución Política de la República de Polonia; Constitución Política de Rumanía; Constitución Política de Turquía; Constitución Política de Weimar (Alemania); Constitución Política de Yugoslavia; Constitución Política de la República de Bolivia, Constitución Política de la República de Brasil; Constitución Política de la República de Colombia; Constitución Política de la República de Costa Rica; Constitución Política de la República de Cuba; Constitución Política de la República de Chile; Constitución Política de la República Dominicana; Constitución Política de la República de Guatemala; Constitución Política de la República de Honduras; Constitución Política de la República de Nicaragua; Constitución Política de la República de Panamá; Constitución Política de la República de Paraguay; Constitución Política del Perú; Constitución Política de la República de El Salvador; Constitución Política de la República de Uruguay; Constitución Política de los Estados Unidos de Venezuela". (14)

Los Estados Unidos de Norte América, no tomaron la parte Socialista de nuestra Carta Magna: Primero, porque su Constitución, fue anterior a la Mexicana, de 1917; segundo, es un país-

(14) Trueba Urbina Alberto.- El Artículo 123. México, Capítulo VI, del índice.

que acostumbra la guerra, misma que sostiene con soldados ajenos y en territorio ajeno, la única guerra que ha sufrido en su propio suelo, y con las consecuencias lógicas que produce esta clase de conflictos, es la que les hizo el Centauro del Norte, cuando entró a Columbus, donde tuvieron que soportar en carne propia vejaciones a sus mujeres, incendios, saqueos de establecimientos, etc.

C A P I T U L O S E G U N D O

LA FRACCION XVI, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- 1.- El Contrato Colectivo de Trabajo;
- 2.- El Contrato Colectivo de Trabajo, como antecedente del Contrato-Ley;
- 3.- Primeras aplicaciones del Contrato-Ley, en nuestro País,

LA FRACCION XVI, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A los legisladores de 1917, en ningún momento, pudo haberseles pasado la urgente necesidad, y lo indispensable que resultaba la unión de los trabajadores en torno a la defensa de sus intereses, pues dejar que las luchas obrero-patronales se desarrollaran en forma aislada, era nada menos que poner el cordero, --- frente al lobo y como consecuencia lógica, tendrían que perder el débil.

Esto no era posible, de nada serviría un artículo 123, con un espíritu proteccionista, con carácter reivindicador, si al fin, el desheredado tendría que perder, por su paupérrima condición, frente al poderoso.

Por eso con sobrada razón y amplio criterio, el Dr. Alberto Trueba Urbina, nos hace la siguiente manifestación: "La -- idea de la asociación profesional, es la agrupación de los trabajadores para defenderse del capitalista, resumida en el famoso lema marxista: TRABAJADORES DEL MUNDO UNIDOS.

En nuestra legislación fundamentalmente, la asociación profesional tiene objetivos revolucionarios, como el artículo 123

que es el estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores, de los proletarios de las fábricas, del taller, de las oficinas privadas, del gobierno, en fin de todos los prestadores de servicios". (1)

Es un hecho irrefutable y cierto que el trabajo de todos los tiempos y de todos los países, ha tenido como fin el asociarse. El hombre como integrante de los factores de la producción, siente tal necesidad, para un mejor aprovechamiento y superación para los de su clase, no tan sólo buscando el punto económico, por que el ser humano abarca diversos aspectos de la vida. De donde la Asociación Profesional de nuestros días, es un resultado de los vínculos que crea el fenómeno de la productividad, dando lugar a la formación de un organismo, que recibe el nombre de Sindicato.

Este nombre fue usado por primera vez en el año de --- 1863, por Talain y tres años más tarde o sea en 1866, por una asociación de zapateros.

Es una palabra compuesta de dos vocablos griegos que son: Sin que significa CON y Dyké justicia. O sea que Sindicato es igual a Con Justicia.

(1) Trucha Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1970. Pág. 349.

Una de las aspiraciones de los trabajadores, es y ha sido, el que se les haga justicia y se les vea equitativamente, haciendo una mejor repartición de la riqueza, para que conforme se vaya distribuyendo la riqueza, disminuyan las luchas de clase, pues a esto corresponde lo siguiente:

A una mayor y mal distribución de la riqueza, corresponde de una mayor lucha de clases.

A una mejor distribución de la riqueza, corresponde una menor lucha de clases.

Por eso la fracción XVI del Artículo 123, de nuestra Carta Magna, señala que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (2)

La Ley Federal del Trabajo que reglamenta la citada fracción, del artículo 123, pone de manifiesto lo que es el sindicato, ya cuando se refiere a los trabajadores, o bien cuando se refiere a los patrones, pues tanto en uno como en otro, tienen como misión principal, la defensa de sus respectivos intereses.

(2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Fernández Editores, S.A., Artículo 123 fracc. XVI, primer párrafo.

De aquí que se establezca el vértice: Cuando el Sindicato es integrado por obreros, tiene un derrotero distinto al del Sindicato de patronos. El Sindicato de obreros es y debería ser por antonomasia de lucha y netamente socialista, vigilando siempre por el progreso económico, social, cultural e incluso político, de sus agremiados a fin de que logran cumplir su misión.

Pero desgraciadamente las absurdas ambiciones de líderes corruptos e ignorantes, que no tienen otra misión que medrar a su favor, sin importarles las masas componentes de la organización profesional, interesándose solamente la postulación del puesto político, para de ahí escalar el primer peldaño, de lo que ellos nombran su carrera política, olvidándose de la clase que descendían, y qué clase les sirvió de trampolín para conquistar la Curul que poseen.

Pero cuando hablan de su pasado, pomposamente dicen y revestidos de un exagerado orgullo, ante el Congreso de la Unión, (soy de extracción obrera) o bien soy de (extracción campesina) y me encuentro aquí, gracias a las conquistas de los míos, porque en la actualidad el grueso de los obreros o de los campesinos, conquistan posesiones políticas, para su líder, y los líderes lo único que conquistan para sus agremiados, es el Sindicato Blanco. Esta es la verdad desnuda del Obrero Mexicano, que gran cantidad de los millones que lo integramos, se debaten en la miseria y en la injusticia, por haber creado falsos líderes, que lo único que hacen es velar por sus intereses personales, sin importarles sus-

representados, ni los derechos que les asisten, así se encuentran tanto proletarios mexicanos Mineros, como Campesinos Ejidatarios.

La filosofía de los Pueblos que se alimentan en los hechos propios de la vida, nos dice: los Pueblos, los gremios o -- Sindicatos, tienen los Gobiernos que se merecen. Por lo mismo, - parte del remedio está en sus manos.

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA Y SOCIAL DEL CONTRATO LEY.

- 1.- Semejanza entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo-de Trabajo;
- 2.- Diferencias entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo;
- 3.- El Contrato-Ley contemplado, ante el Capítulo IV, del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

NATURALEZA JURIDICA Y SOCIAL DEL CONTRATO-LEY.

El Contrato-Ley del Derecho del Trabajo Mexicano, tiene elementos muy similares a los del Contrato Colectivo de Trabajo, como son: obligatoriedad, normatividad y envoltura general. Siendo así, el Contrato-Ley tendrá validez para todas las personas que se encuentren en la hipótesis del mismo. Dicho valor, en cuanto a su jurisdicción territorial, puede ser regional, de una o más Entidades Federativas, una, dos o más Zonas económicas, o bien Nacional, siempre dentro de una misma rama Industrial, esto es en cuanto a su vigencia espacial, o ámbito de validez espacial.

Ahora veremos el ámbito temporal de validez del Contrato-Ley, el cual por ningún concepto puede ser vigente por más de dos años, se podrá prorrogar, mediante la revisión correspondiente y así prolongar su duración por varios años, pero siempre cumpliéndose con este requisito que impone la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

El Contrato-Ley, es un reglamento autónomo, que se rige por el conjunto de normas que lo integran y que lo hacen por lo general superior al conjunto de normas que conforman la Ley Reglamentaria del artículo 123, o cuando menos serán iguales, pero nunca inferiores. Esto es partiendo del punto de vista de su carácter socialista, que como tal, siempre tiende a proteger al proletariado, tomándolo como una parte débil dentro de los factores de la --

producción, que siempre necesita la tutela reguladora y reactivadora que dicho reglamento otorga al desvalido.

Digo que es un reglamento autónomo, porque después de su nacimiento y puesto en vigor, surgen las acciones, que puede ejercitar cualquiera de las partes, cuando no se ha cumplido con lo dispuesto en su normatividad, sin que exista la necesidad de sujetarse ni a la Ley Reglamentaria, ni al mismo artículo ciento veintitres Constitucional, para ejercitar las acciones que nacen del Contrato-Ley, dando cumplimiento al derecho que le otorga.

En cuanto al nacimiento del Contrato-Ley, mucho se ha discutido, tanto dentro de la Doctrina Nacional como en la Doctrina Alemana. Que si el Contrato-Ley nace por un decreto supone requisitos de forma y de fondo, cuya existencia depende de actos particulares, etc. etc.

En la Doctrina Alemana; un grupo de profesores: KASKEL, SINZHEIMER Y JACOBI, cada uno en su punto de vista afirman, KASKEL: "La doctrina de obligatoriedad del Contrato Colectivo en cuanto a su naturaleza jurídica, es un reglamento legislativo (Rechtsverordnung). Dicha declaración produce en virtud de declaración del poder legislativo, derecho estatal, no es

derecho autónomo. 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 sobreviene es la coincidencia en el contenido de las dos instituciones. Además, las normas declaradas obligatorias conservan su validez en tanto no sean derogadas por la Autoridad, aún cuando, en el interin, deje de tener vigencia el contrato colectivo que le dió origen".(1)

SINZHEIMER: "Por su lado, caracterizó desde su punto de vista, la declaración de obligatoriedad, de la siguiente manera". Esta es como sigue: "La declaración de obligatoriedad general es un reglamento legislativo, cuya particularidad consiste en que no forma su propio contenido, pues lo toma, sin poderlo modificar, de un contrato colectivo ya existente".(2)

JACOBI, fué el que sostuvo la tesis de que el contrato colectivo ordinario no era derecho objetivo, tampoco lo era en su parte normativa. El derecho subjetivo se impone sin consideración a la voluntad de los sujetos que son los obligados, lo que no ocurre en el contrato colectivo ordinario, pero sí en el Contrato-Ley. Por lo mismo la declaración de obligatoriedad no puede ser un acto administrativo, el cual lo manifiesta de la --

(1) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edic. Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, Pág. 697.

(2) *IBID.* Págs. 697.

siguiente manera: "La doctrina que sostiene que la declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y consiste en extender el ámbito personal de validez de un contrato colectivo, no puede aceptarse, si se conviene en que el acto administrativo, en sentido técnico, es la determinación jurídica del caso concreto. La verdad es que la declaración de obligatoriedad no se refiere al contrato colectivo, sino que por virtud de ella, se obra sobre una pluralidad de relaciones individuales de trabajo. La declaración de obligatoriedad produce una modificación en el orden jurídico que no puede caracterizarse diciendo que es una excepción del ámbito personal de validez del contrato colectivo. Lo cierto es que un contrato que vale, independientemente de la voluntad de aquellos a quienes se dirige, no puede ser sino un reglamento legislativo. Un acto administrativo que extiende el ámbito personal de validez de un contrato colectivo, no se refiere a un caso concreto, sino a una multitud de casos individuales, a los que modela según caracteres generales y constituye, en realidad, una norma jurídica". (3)

Aunque no anuncié a HUECK-NIPPERDEY, veré lo que sostiene en su tesis, siendo ésta contraria la declaración de obligatoriedad como un acto legislativo, de lo que nos dice: "La declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y no puede ser un reglamento legislativo. La declaración no crea normas jurídicas, esto es, produce un reglamento abstracto; sino que, por me-

(3) De la Cueva Mirio, Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, Pág. 698.

dio de ellas, se establece que una pluralidad de trabajadores y patrones son partes en un contrato colectivo concreto. Este acto de administración, a diferencia de los actos relativos al contrato colectivo, es un acto de autoridad y pertenece al derecho público". (4)

Tanto en la teoría como en la doctrina mexicana, encontramos lo siguiente: La facultad de que goza el Presidente de la República para declarar obligatorio el contrato-ley, es por mandato legal, con fundamento en las facultades Constitucionales.

De esto se desprenden tres aspectos:

I. Se refiere a la validez de la extensión del contrato-ley, a todos los trabajadores y patrones de una misma rama industrial.

II. La facultad atribuida al Presidente de la República para declarar la obligatoriedad, y

III. El problema que presenta el contrato-ley, ante los poderes, Federal y Local, ya que las aplicaciones de las leyes de trabajo corresponden a los Ejecutivos Locales, según la Fracción treinta y uno del artículo 123 Constitucional.

(4) Truceta Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Pág. 387.

1.- SEMEJANZAS ENTRE EL CONTRATO-LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Sería inútil negar que el antecesor del Contrato-Ley, es el Contrato Colectivo, para esto ya se le dedicó un inciso al capítulo anterior, en donde se habla sobre este particular. Por lo antes expuesto, se deduce que entre el contrato colectivo y el contrato-ley, encontramos múltiples similitudes como son:

1.- La duración del contrato-ley es de dos años, la del contrato colectivo también es de dos años;

2.- El contrato-ley se revisa cada dos años, el contrato colectivo en igual forma, cada dos años;

3.- En la envoltura tanto del uno como del otro, se encuentran los mismos elementos;

4.- Su contenido en ambos es netamente económico; monto de salarios, jornada de trabajo, jubilaciones, etc. etc.;

5.- Tanto el contrato colectivo, como el contrato-ley hacen que la persona de nuevo ingreso se adhiera a lo pactado en dichos contratos, o dicho en otra forma más técnica las dos clases de contratos tienen la cláusula de inclusión;

6.- De esto se desprende que también las dos clases -

de contratos, tienen la cláusula de exclusión,

7.- El contrato colectivo, así como el contrato-ley, - se puede revisar en cualquier tiempo, por voluntad de las partes - o bien a petición de una de ellas, pero con fundado sentido;

8.- Dichos contratos unifican las condiciones de trabajo, cada una en su ámbito de validez;

9.- Son niveladores de la situación de vida de los trabajadores, también dentro de su ámbito de validez;

10.- En su ámbito espacial de validez, el contrato-ley, produce los mismos efectos, al igual que el contrato colectivo, - en su ámbito espacial de validez surte sus efectos;

11.- El contrato-ley se impone a los patrones, el contrato colectivo en igual forma se impone, pero dentro de las medidas correspondientes:

12.- El contrato colectivo es nivelador de las fuerzas del capital y del trabajo, al igual que el contrato-ley;

13.- Ambos contratos se deben celebrar por medio de la Asociación Profesional, pues ésta es indispensable para su existencia;

14.- Tanto el contrato colectivo como el contrato-ley, son una institución social de Derecho, con su propio carácter cada una;

15.- Los referidos contratos corresponden al Derecho Social;

16.- Los multicitados contratos, son instrumentos de lucha, impuestos por la fuerza de la Asociación Profesional de los Trabajadores;

17.- Los dos contratos que he citado, son reivindicatorios;

18.- Tanto el uno como el otro, se extienden a todos los que prestan sus servicios en las Empresas, aunque no sean Sindicalizados;

19.- Los citados contratos son una institución de Derecho Social autónomo, cada quien en su ámbito;

20.- En el contenido obligatorio de ambos contratos, debe establecerse las condiciones de trabajo que prevalecon en las empresas, las que se pacten, en ningún sentido podrán ser inferiores a las ordenadas por la ley Federal del Trabajo;

21.- Tanto el uno como el otro, establecen las causas de terminación de cada uno;

22.- Otra de las similitudes que se encuentran, son la preferencia a los trabajadores Sindicalizados;

23.- Para hacer efectivo el Derecho de Huelga, se necesita, tanto en el contrato colectivo como en el contrato-ley, de las dos terceras partes;

24.- La previsión Social, se toma en cuenta en ambos contratos, a fin de proteger a los trabajadores y a sus familiares;

25.- La cuestión educativa de los hijos de los trabajadores, está prevista por los citados contratos;

26.- Por regla general, al revisar los contratos de trabajo de que se ha hablado, cambian los contenidos y condiciones de trabajo que se habían pactado;

27.- Los contratos de tipo individual, se modifican automáticamente, al modificarse el contrato-ley o el contrato colectivo, por revisión;

28.- La terminación de dichos contratos, se hace por voluntad de las partes;

29.- La terminación unilateral de los contratos a que me he referido, son regulados de igual manera, pues no es posible que el contrato-ley o el contrato colectivo, se de por terminado por una de las partes nada más.

Sería imposible que en esta tesis se hicieran mención de todas las similitudes que se encuentran en los referidos contratos, por lo que veré, en cuanto al inciso de este capítulo, únicamente la similitud, dentro de la doctrina.

Las Doctrinas que se han ocupado de este problema, son: - La Doctrina Francesa, la Alemana e Italiana;

La Doctrina Francesa, CLASIFICO el clausulado de ambos -- contratos, en cuatro grupos: 1.- Los contractuales; 2.- Los Profesionales; 3.- Los Colectivos, en su división correspondiente y 4.- Los Transitorios.

La Doctrina Alemana, HACE SU CLASIFICACION, desde cuatro puntos de vista, como son: 1.- El normativo; 2.- El obligatorio; 3.- El compulsivo y 4.- La envoltura.

La Doctrina Italiana, HACE UNA CLASIFICACION, en cuatro -

grupos, como son: 1.- Causales de obligaciones y derechos que se cumplen y cobran eficacia en las personas físicas de los trabajadores o de los patrones, que determinan las condiciones de trabajo, por lo que la doctrina les ha llamado cláusulas normativas; 2.- Obligaciones y Derechos que cobran eficacia en la persona -- del Sindicato Obrero o del Sindicato Patronal, el Sindicato Obrero con esto robustece su posición ante el patrón; 3.- Obligaciones y derechos que cobran eficacia por ambas partes, a través de las comisiones que lo integran, para la solución de conflictos -- obreros y patrones, estableciendo las sanciones que sean necesarias a las personas que violen el pacto; y 4.- Derechos y obligaciones que se fijan indistintamente en las personas físicas o en las personas morales y que derivan por lo general, de situaciones anteriores a la celebración de los contratos; son todos -- aquellos que establecen medidas transitorias.

Existen muchas otras similitudes que podrían abordarse, pero tengo que sujetarme a las medidas que se establecieron para la actual tesis, a fin de observar las técnicas usadas.

2.- DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO-LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las diferencias que existen en el contrato-ley, como en el contrato colectivo, son pocas, no obstante que abundantes son las similitudes. Sin embargo realizaremos su desglose y análisis en-

los términos siguientes.

1.- Para que el contrato-ley entre en vigor, se necesita la declaración de obligatoriedad, ya del Ejecutivo Federal, o -- bién por el Ejecutivo Local. Mientras que para el contrato co-- lectivo, no se necesita declaración alguna.

2.- Al hacer la revisión bienal, para el contrato-ley, - la solicitud se formula noventa días antes de que venza el térmi-- no, en el contrato colectivo la solicitud debe hacerse con sesen-- ta días antes, por lo que hay una diferencia de treinta días.

3.- Para la celebración del contrato colectivo, es indis-- pensable que sea por escrito, y por triplicado, sopena de nuli-- dad, si no se cumple con este requisito. Mientras que en el con-- trato ley no es requisito fundamental que sea por triplicado, -- pues basta con que se acompañe a la solicitud, una copia del con-- trato que se pretende que sea ley.

4.- En cuanto a la celebración del contrato colectivo, - para que ésta sea válida, se necesita que el Sindicato que la -- lleve a efecto, reúna la mayoría, mientras que en el contrato--- ley, para que se haga la declaratoria, se necesita que se com-- pruebe que está de acuerdo las dos terceras partes, porque de lo contrario no procede, ni se da trámite alguno. La diferencia es-- tá, en que en el primero se necesita la mitad más uno, y en el - segundo las dos terceras partes.

5.- El contrato colectivo, después de celebrado debe de ser depositado ante las autoridades correspondientes según su competencia, a fin de que pueda entrar en vigor. Mientras que el contrato-ley, para que tenga vigencia, basta la publicación en el Diario Oficial, ya de la Federación o de la Entidad Federativa. En ambos casos puede existir el contrato, pero no inician su vigencia, si el primero no ha sido depositado y el segundo, si no ha sido publicado.

6.- En el contrato-ley, por disposición legal se impondrán multas cuando sean violados los preceptos que se refieren a las remuneraciones, horas de la jornada y días de descanso. Dichas multas pueden ser de quinientos hasta diez mil pesos tomando en cuenta la gravedad de la falta, cuando el incumplimiento se prolongue dos o más semanas, se acumularán las multas. Mientras que en el contrato colectivo no operan las multas. Además debe de estipularse el sistema multuario en el contrato-ley.

7.- La revisión del contrato colectivo de trabajo puede hacerse por cualquiera de las partes, siempre que reúnan el cincuenta por ciento más uno de los miembros. Mientras que en el contrato-ley, para que se pueda pedir la revisión, se necesita que la parte que lo pida, sea la que reúna las dos terceras partes de los miembros, comprobado que sea se procederá a efectuarla.

8.- Dentro de una misma Rama Industrial puede haber varios contratos colectivos de trabajo, caso concreto, el del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, que tiene celebrado un gran número de contratos colectivos de trabajo. Mientras que dentro del contrato-ley, sólo existe uno por Rama Industrial.

9.- El contrato colectivo de trabajo, es menos fuerte que el contrato-ley, la razón es la siguiente, el contrato colectivo es uno, mientras que el contrato-ley, es un conjunto de contratos colectivos de trabajo, que rigen en una zona determinada o bien en todo el país. Que está sancionado por una declaración, ya del Poder Ejecutivo Federal o por el Poder Ejecutivo de una Entidad Federativa.

10.- El contrato colectivo de trabajo puede abarcar varias Ramas industriales, mientras que el contrato-ley, sólo abarca una sola Rama Industrial.

11.- Para la celebración del contrato-ley, es necesario que se convoque, por medio del sistema más eficaz que autoriza la Ley, a fin de que se efectúe la convención. Mientras que para el contrato colectivo no, basta que por medio separado lo celebren -- Sindicato y patrón, llenando los demás requisitos para que surtansus efectos.

12.- En el contrato-ley al celebrarse la convención, se necesita que sea presidida por una de las autoridades que menciona la Ley, mientras que en el contrato colectivo no es necesario que esté presente autoridad alguna.

13.- Cuando un contrato-ley se revisa, las reformas tienen que ser publicadas a fin de que puedan surtir sus efectos, --- mientras que para el contrato colectivo, no es necesario que se publiquen, sólo basta que se pongan de acuerdo y se fije la fecha en que entrará en vigor, haciendo el depósito correspondiente del mismo.

14.- Cuando ninguna de las partes solicita la revisión del contrato-ley, ni hacen uso del Derecho de Huelga, se prorrogará por un período igual al que fué celebrado. Mientras que en el contrato colectivo, si no se pide la revisión, ni se hace uso del Derecho de Huelga, se prolonga por un período igual por el que fué celebrado o por tiempo indefinido, es de observarse que en el contrato ley no sucede esto último.

15.- Otra de las diferencias es que, cuando en el contrato ley se va a celebrar, la autoridad que convoca, da un plazo de quince días para la presentación de los patrones o patrón a la convención, mientras que para la celebración del contrato colectivo, el plazo para citarse con la representación de los patrones, -

queda a discreción Sindical, éste puede ser de diez días o quince días o más. La realidad es que dicho plazo lo fijan de acuerdo con sus intereses.

De las semejanzas y de las diferencias que he enumerado se desprende que cada uno de estos contratos tiene su propia forma de ser, y por tal motivo cada quien es una INSTITUCION DE DERECHO SOCIAL, que dentro de su jurisdicción tiende a proteger al desvalido, cumpliendo su misión tuteladora y reivindicadora, por lo general en forma más elevada que la misma Ley Reglamentaria del artículo 123, Constitucional. Esto se funda en que ningún contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, puede ser inferior a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, así como en el principio aquel que manifiesta: en caso de duda de cuál de los dos es el que debe de aplicarse, se aplicará lo siguiente: INDIVI PRO OPERARIUM.

3.- EL CONTRATO-LEY CONTEMPLADO ANTE EL CAPITULO IV, DEL TITULO SEPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El capítulo cuarto del título séptimo de la Ley Federal del trabajo, nos da a conocer la definición que ha hecho del contrato-ley, el cual lo hace consistir en que, es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zo-

nas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio Nacional. Como se podrá ver, la definición que nos da la nueva Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, ha cambiado de Contrato Colectivo Obligatorio, a Contrato-Ley, por ser la práctica la que lo ha mencionado así.

El Contrato-Ley, puede celebrarse para una industria determinada, que puede ser de jurisdicción Federal o bien jurisdicción Local. Esto nos indica que, tanto el Poder Ejecutivo Federal como el Poder Ejecutivo Local, pueden hacer la declaratoria de obligatoriedad, a fin de que entre en vigor dicho Contrato-Ley.

Como requisito de fondo tenemos, que los Sindicatos -- pueden solicitar la celebración del contrato-ley, siempre y cuando representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o en varias Entidades Federativas, en una o en dos o varias zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el País.

La solicitud se presentará ante 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. En la referida solicitud, deberá de justificarse el requisito de mayoría, que se-

ha mencionado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuno y benéfico para la industria la celebración del contrato ley, convocará a una convención a los Sindicatos de Trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y la hora de reunión, que será señalada en un plazo no mayor de quince días.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto se designe. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue convenientes.

El Contrato-Ley se integrará como sigue: Deberá contener: Los nombres y domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; la Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional. Su duración que no podrá exceder de dos años; las condiciones de trabajo señala-

das por la Ley Federal del Trabajo, en su parte relativa y las demás estipulaciones que convengan las partes. También se podrá establecer las cláusulas a que se refiere el artículo 395 de la Ley Reglamentaria, su aplicación corresponde al Sindicato administrador del mismo, en cada empresa.

El convenio deberá de ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 de la Ley Reglamentaria y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de los trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior el Presidente de la República o el Gobernador del Estado según el caso, lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato-Ley en la Rama de la Industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, de la Zona o Zonas que abarque o en todo el Territorio Nacional.

En el supuesto de los casos que el contrato colectivo, haya sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes, de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el Territorio Nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato-Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes: La solicitud deberá de presentarse por los sindi-

catos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo que dispone la ley. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado, la autoridad después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no mayor de quince días para que se formulen oposiciones; Si no se formulan dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de la Materia y si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formulan oposiciones, se observarán las normas siguientes:

A) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

B) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Los efectos del contrato-ley principiarán a partir de su fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación, o

en el periódico Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la con vención señale otra distinta. El contrato-ley se aplicará no --- obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contra to colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos pun tos en que esta estipulación sea más favorable al trabajador.

En cada empresa, la administración del contrato-ley com- prenderá al Sindicato que represente dentro de ella al mayor núm- ro de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Jun ta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Para la revisión del referido contrato-ley, se observarán las siguientes normas: Podrán solicitar la revisión del contrato- ley los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen - la mayoría señalada por la ley. La solicitud se presentará a la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento, por lo menos. La autoridad que reciba la solici- tud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los - sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una conven- ción, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411 del ordena- miento citado. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones -- llegaran a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión So--- cial, el Gobernador del Estado, o el Jefe del Departamento del Dis- trito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la - Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.

Las reformas surtirán sus efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

El Contrato-Ley puede terminar por los motivos siguientes: Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 del ordenamiento citado; si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no hubiesen llegado a un acuerdo, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Esta es la manera en que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla al Contrato-Ley, en su más amplia situación jurídica.

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

EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES
MINEROS, METALURGICOS Y SIMILARES DE LA
REPUBLICA MEXICANA.

- 1.- Las diversas Secciones, que inte --
gran el S.I.T.M.M.S.R.M.;
- 2.- Ubicación que tiene cada una de las
diversas Empresas dentro del País,-
con las que celebra Contratos Colec
tivos de Trabajo, el S.I.T.M.M.S.R.
M.;
- 3.- Diferencias y similitudes, en los -
diversos Contratos Colectivos de --
Trabajo, que celebra el S.I.T.M.M.-
S.R.M.

EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

Esta Asociación Profesional, nació a mediados del año de 1934, mencionando en su correspondiente acta constitutiva, misma que se levantó en la Ciudad de Pachuca, que la vida del Sindicato será de noventa y nueve años, convencidos de que con ella se había encontrado la forma de salir a la defensa de los intereses de los trabajadores, que constituyen parte de la clase débil.

Siendo el único que puede contratar con las empresas -- que manejan esta Rama de la Industria, teniendo como domicilio Social la Ciudad de México, lugar en donde residen los poderes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o donde éstos llegaren a residir.

Esta Organización se encuentra constituida de la siguiente manera: por un Comité Ejecutivo Nacional, el cual se compone de: Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, Secretario del Interior Exterior y Actas, Secretario de Contrataciones Colectivas, Secretario Tesorero, Secretario de Trabajo, Secretario de Organización, Propaganda, Estadística y Educación, Secretario de Seguridad Social, Previsión e Higiene Industrial, Secretario de Cooperativas, Secretario de Asuntos Políticos, Delegados Especiales, Delegados de Zonas, Comisionado de Ajustes.

Por un Consejo General de Vigilancia y Justicia, el cual se compone de : Un Presidente General de Vigilancia y Justicia, Un Primer Vocal, Un Segundo Vocal.

Por los Comités Ejecutivos Locales de cada Sección, que se componen de: Un secretario General Local, Un Secretario del Interior, Exterior y Actas, Un Secretario de Organización Propaganda, Estadística y Educación, Un Secretario de Seguridad Social Previsión e Higiene Industrial.

Por un Consejo General de Vigilancia y Justicia Local, el cual se compone de: Un Presidente, Un Primer Vocal, Un Segundo Vocal.

Por las Fracciones que existen en el sistema Minero Nacional, las cuales tendrán: Un secretario General Local de la Fracción de que se trate, Un Secretario de Trabajo Local, Un Secretario Tesorero; El Consejo General de Vigilancia y Justicia, se le encargará a un Comisionado Especial.

La autoridad máxima son los Asociados de dicho Organismo o en su Defecto, las Convenciones Generales Ordinarias y las Extraordinarias.

El Comité Ejecutivo General Nacional, durará en su cargo seis años, los Comités Ejecutivos Locales durarán en su encargo

cuatro años. Habrá elecciones cada tres años y cada dos, respectivamente.

En las tácticas para la lucha, serán las que determinen cada Convención, según el momento y las circunstancias que se presenten, pero siempre con la mira de hacer efectiva la defensa de los trabajadores, buscando el mejoramiento y la superación de los gremios Sindicales, tanto para ellos como para sus hijos, preparándolos mejores obreros, mejores técnicos.

Esto es atento a los principios que ostenta el Sindicalismo Mexicano, en que la Unión hace la fuerza y con la fuerza se triunfa. Es evidente que los gremios se han unido, entre otros muchos fines, para atacar al extranjero que explota las entrañas de la tierra, extrayendo los metales preciosos, que exporta a su país, que es el que nos ha dominado, todavía hasta la tercera década, de nuestro siglo, en que aún no dejábamos de ser un País Semicolonial, ni podríamos evitar la explotación que sobre nuestro suelo y subsuelo realizaban los extranjeros, donde caminábamos con careta de País Subdesarrollado sin serlo.

Estas palabras, burdas tal vez, pertenecen al léxico minero, no siendo otra cosa que la verdad sentida de los que han vivido el trabajo a miles de metros en las entrañas de la tierra, para poder ganarse el pan que cada obrero está obligado a llevarle a sus hijos, que la mayor parte de veces, lo gana a costa de-

correr grandes peligros, y cuántos de ellos han perdido la vida en cumplimiento del compromiso que han contraído con el patrón.

Lo único que le importa al patrón es que los furgones salgan cargados de plata para los Estados Unidos de Norte América, ya que sus capitales; para eso se invirtieron y nuestro Gobierno para eso lo ha permitido, porque no tenemos otros recursos que aceptar la explotación del extranjerismo en México, para poder subsistir, porque capital propio no tenemos, o lo que es peor, no lo hemos querido invertir.

México en forma paulatina va avanzando al progreso y tarde que temprano pondrá un dique a tan inicua explotación que del subsuelo se hace. Parece que estos hombres no se equivocaron, no corrían otras tres décadas, cuando el Lic. López Mateos, en el año de 1962, expide un decreto en el que se declara que no habrá concesiones para la explotación Minera a extranjeros, las inversiones que se hagan serán formando sociedades anónimas, donde se invierta el cuarenta y nueve por ciento de capital extranjero y el cincuenta y uno por ciento del capital mexicano. Esto vino a aliviar en parte la situación, ya que cuando menos, la administración de las Empresas mineras quedaba en manos de mexicanos, quienes podrían ser más concientes que los extranjeros, por eso se consideró que los obreros mineros recibirían de sus propios países un mejor trato que el recibido por las administraciones extranjeras, que su única mira es el de obtener ingresos para el capital que representan.

A partir del año de 1962, en que entró en funciones la Administración Mexicana, al parecer el Sindicalismo dentro de la Minería, ha perdido su espíritu de lucha, se admiten más injusticias, las huelgas ya no son tan fuertes como las que se realizaron en años anteriores; además son pocas las minas en donde se estalla una huelga, y cuando llegan a estallar, los patrones tratan de que se avengan lo más pronto posible obligándolos a que acepten los ofrecimientos de la empresa. Esta apatía de los trabajadores mineros a lanzarse a la huelga, se debe en gran parte a que muchos líderes que se han hecho ricos, al son de defender a los obreros, tienen acciones dentro de las sociedades mineras, y como tal no les conviene las presiones de los huelguistas, ni el otorgamiento de buenas prestaciones contractuales que beneficien a los trabajadores porque decrecen las ganancias de los socios.

1.- LAS DIVERSAS SECCIONES QUE INTEGRAN AL S.I.T.M.M.S.R.M.

Las secciones que en la actualidad, integran el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, son hasta la fecha 260, de las cuales han desaparecido algunas, como lo son: La Sección 81, que dejó de trabajar una Mina ubicada en el Estado de Zacatecas, la de la Noria de San Pantaleón, también del mismo Estado, etc.

Las mencionadas secciones se encuentran distribuidas en-

las diversas Entidades Federativas que constituyen el Territorio Nacional; cabe señalar que no existe un Estado de la Unión Mexicana que no tenga una Sección de Mineros por lo menos; por ejemplo entre las que tienen varias encontramos al Estado de Zacatecas, Durango, San Luis Potosí, Guanajuato, Coahuila, Chihuahua, etc.

Lo anterior resulta de que las empresas que se encuentran explotando un determinado fondo minero, han puesto a trabajar otros nuevos, ya sea en el mismo lugar o bien en otro diferente, pero dentro de la misma Entidad Federativa, lo que origina que se ocupe a un mayor número de trabajadores. Esto es motivo para que se establezca otra nueva Sección, pues basta con que se empleen los veinte hombres que marca la Ley para que el Sindicato de Mineros, constituya la sección que siga en su número.

Así vemos Empresas que hasta tres, cuatro y seis Secciones son las que tienen, como lo es ALTOS HORNOS DE MEXICO, S. A., que tiene la Sección No. 147, la Sec. No. 123 y la Sec. No. 97, con las siguientes divisiones: Monterrey Nuevo León, Piedras Negras, México, D. F. y Lechería Estado de México.

Como ésta encontramos algunas más, la Asarco, La Pensol. Etc., Etc. Cabe aclarar que en el caso de Altos Hornos de México, S. A. y a pesar de ser una misma compañía, tiene dos contratos colectivos de trabajo, celebrados con el mismo Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de

la República Mexicana, a través de sus Secciones respectivas, como lo son la Sección 123 y la 97, que tienen uno, la Sección 147, que tiene el otro. He aquí la médula del problema; al hacer un estudio en ambos contratos, observamos diferencias bastante profundas: El salario mínimo es diferente, ya que una de ellas o sea la 147, se localiza en Monterrey y las otras dos secciones se encuentran en el Distrito Federal, Estado de México y Piedras Negras; El número de días concedidos por año en concepto de vacaciones, varía en cada uno de los contratos; en lo referente a la jubilación, ambos contratos difieren en cuanto al número de años requeridos para tener derecho a ella, pues en uno se establece un mayor número de años que en el otro; no obstante que los trabajadores de ambas secciones desarrollan una misma actividad, los contratos colectivos a que nos referimos mantienen categorías y salarios diferentes, lo cual va contra los principios fundamentales del Derecho como son PARA TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL.

Así es como a manera de ejemplo describimos las variantes más importantes que existen dentro de una misma empresa, lo cual debe servirnos para comprender que si analizamos la situación de cada una de las Empresas, encontraríamos un sinfín de disparidades, que nos hacen pensar en la enorme necesidad de implantar el Contrato-Ley para el Sistema Minero Nacional.

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se hace en fechas distintas, por ser distintas las Secciones que lo cele-

braron. Lo que no sucedería si existiera el Contrato-Ley, que es lo que propongo, a fin de que se acabe tal vicio que lo único que ha hecho es perjudicar al obrero minero, que de por sí ha sido -- uno de los más sufridos de nuestros proletariados,

Por otra parte tener que revisar cada dos años, doscientos y tantos contratos colectivos de trabajo en materia minera, -- implica una carga excesiva de trabajo, para las autoridades del -- trabajo, lo que se traduce en una considerable pérdida de tiempo. -- Todo ello se evitaría si se aceptara lo propuesto, como lo es el -- Contrato-Ley.

Al quedar establecido el Contrato-Ley, se tendría que -- revisar cada bienio, mismo que se haría con representantes de cada Sección y de cada Empresa donde todas y cada una de las partes pue -- dan exponer sus puntos de vista, tratando de que se cubrieran las -- diversas necesidades, que ambas partes tienen.

Las Secciones que integran el S.I.T.M.M.S.R.M., tendría la revisión bienal, pero para el Comité Ejecutivo General habría -- un ahorro de tiempo bastante considerable, ya que es más fácil con -- trolar una revisión de contrato que doscientos y tantos contratos.

En el supuesto de que fuera necesario estallar un movi -- miento de huelga, este sería sumamente fuerte por ser Nacional y -- no tan débil como cuando hasta ahora las Secciones estallan una -- huelga.

La propia Presidencia de la República no le daría la misma importancia al movimiento de huelga de una Sección, que al movimiento de huelga de todo el Sistema Minero Nacional. Esto es una razón más del porqué debe de implantarse el Contrato Ley, para el referido sistema.

Las fracciones que dependen de las Secciones, también obtendrían ciertos beneficios, porque deberían de mandar sus representantes a la revisión de contrato, pudiendo exponer sus necesidades ante la presencia de la representación de todo el País, y así atenderseles en forma uniforme, acabando de este modo, con la disparidad que existe entre las gentes de ese gremio.

La creación del Contrato-Ley en materia minera, vendría a hacer realidad el principio aquel que nos dice: LA LEY ES IGUAL PARA TODOS. Esto traería en forma muy especial el mejoramiento de las condiciones de los que laboran para el pequeño minero, porque este ha tratado por todos los medios posibles, de evadir los preceptos legales, porque solamente con ello puede subsistir por lo pequeño de su capital.

Es preciso tomar en cuenta, además, las facilidades que la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en materia minera, brinda al pequeño minero, siendo la asistencia técnica y la comercialización de sus productos, las más importantes. Pero no obstante este apoyo, el pequeño minero no acata las disposiciones laborales.

Las zonas en las que encontramos un mayor número de estos Empresarios son las que se localizan en el Estado de Querétaro, Nayarit, Oaxaca, Guerrero, que se deciden a la explotación en baja escala. Por otra parte, los impuestos que se establecen a la minería, tales como el Impuesto Sobre Concesiones Mineras (de exploración y explotación) y el Impuesto Sobre Producción de Minerales, que van de diez a sesenta pesos anuales por cada hectárea o fracción señalada en la concesión, debiendo hacer el primer pago del Impuesto dentro del mes siguientes a aquel en que se otorgue la concesión, según lo dispuesto por los artículos 1 y 2 de la Ley de Impuesto y Fomento a la Minería, y las facilidades que brindan las autoridades competentes para obtener una concesión minera, ha dado como resultado que algunos pequeños y medianos mineros posean mas de un fundo minero sin explotar, lo que impide que dichos lotes sean explotados por empresarios que verdaderamente se interesen y cuenten con los recursos económicos suficientes para llevarla a cabo.

Cabe señalar que la Ley Minera obliga al concesionario a ejecutar las obras e inversiones que tengan por objeto descubrir las sustancias consignadas en su título, o bién, efectuar las obras o trabajos tendientes a la explotación, ya que de no realizarse dichas obras o trabajos en el plazo que para el efecto la ley y el título correspondiente señalen, se tipifica una de las causales de caducidad y de cancelación de la concesión. Sin embargo, son pocos los lotes mineros que a la fecha han sido

cancelados; Esto se debe en gran parte a la inspección y vigilancia deficiente, que las autoridades correspondientes ejercen sobre dichas concesiones.

Como dato curioso podemos mencionar el caso del Estado de Querétaro en donde, no obstante la extensión de la Sierra, no existe un sólo lote disponible. Algunos concesionarios han optado por rentar sus fundos mineros a personas que los desean trabajar, pero otros los mantienen sin explotación, a reserva de que lleguen a la caducidad.

2.- UBICACION QUE TIENE CADA UNA DE LAS DIVERSAS EMPRESAS DENTRO DEL PAIS, CON LAS QUE CELEBRA CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL S.I.T.M.M.S.R.M.

Son múltiples las Empresas Mineras que operan en el País, unas como Consorcios Mineros, Consorcios Industriales y los Medianos y Pequeños Mineros.

En este apartado me ocuparé de las más importantes, en virtud de que por su gran número resulta imposible en este reducido trabajo de tesis, incluirlas en su totalidad. En el entendido de que algunas de ellas, operan con tres o cuatro Industrias Mineras, en uno, dos o más Estados del País, por lo que al referirme a una empresa, prácticamente estoy hablando de cuatro o cinco factorías o centros de trabajo.

Algunas con el mismo contrato colectivo de trabajo, en

todas sus Unidades, otras con distinto contrato en cada Unidad, otras en parte y parte, según se haya establecido, o lo haya exigido el Sindicato. Así encontramos las siguientes:

Cía. Fresnillo, S. A., con las siguientes Unidades: Unidad Fresnillo, S. A., Unidad Sombrerete, S. A., Unidad la Blanca, S. A., Unidad Naica, S. A.

Cía. Minera Autlán, S. A. de C. V.

Cía. Minera de Azufre San Roberto, S. A., de C. V.

Cía. Minera de Cananea, S. A. de C. V.

Cía. Minera de Natividad y Anexas, S.A. de C. V.

Cía. Minera de San José, S. A.

Cía. Minera de Herradura y Anexas, S. A.

Cía. Minera la Perla, S. A.

Cía. Minera las dos Estrellas en el Oro y Tlalpujahuá, S. A.

Cía. Minera Oriental, S. A.

Cía. Minera Roca, S. A.

Cía. Minera Santa Rosalía, S.A.

Cía. Minera Totacuna, S. A.

Cía. Minera y Beneficiadora de Maravillas San Francisco S. A.

Cía. Minera y Metalúrgica de Occidente, S. A. de C. V.

Cía. Minera de Occidente, S. A.

Cía. Minera de Campana, S. A.

Cía. Minera la Negra y Anexas, S. A.

Cía. Minera Progreso, S. A.
 Cía. Minera Río Colorado, S. A.
 Cía. Minera Flauta de Río Verde, S. A.
 Cía. Consorcio Minero Peña Colorada, S. A.
 Cía. Impulsora Minera e Industrial de Baja California,
 S. A.
 Cía. Franco Mexicana de Minerales y Metales, S. A.
 Cía. Minera Mercantil el Palizar, S. A.
 La Dominica, S. A.
 Mercurio Mexicano, S. A. de C. V.
 Minas de Buena Aventura de Iguala, S. A.
 Minera de Sotoventa, S. A. de C. V.
 Mina de Guadalupe, S. A.
 Minera Mexicana, S. A.
 Met-Mex Peñoles, S. A.
 Negociación Minera Santa Mónica de la Paz y Anexas,
 S. A.

San Luis Potosí.

Promotora Minera, S. A.
 Restauradores de Minas del Catorce
 Unión Minera del Sur, S. A.
 Asarco Mexicana, S. A.
 Manganeso Mexicano, S. A.
 Metalúrgica del Norze, S. A.
 Mexcomin, S. A.
 Minera Continental, S. A.
 Barita de Apatzingán, S. A.
 Altos Hornos de México, S. A.

La Cantera, S. A.
Aceros Ecatepec, S. A.
Metalúrgica Mexicana, S.A.
Minas de Otoñal, S. A.
Corro del Mercado, S. A.
Fundo Minero, S. A., Número 7 (I.M.E.).
Mina de Florita de Coahuila, S. A.
Consortio Industrial, S. A., del Estado de México
Azufres Industriales, S. A.
Azufres Minerales Industriales, S. A.
Minerales Industrializados de Guerrero, S. A. de C.V.
Exploradora de Minerales, S. A.
General de Minerales, S. A.
Mina el Bote, Trabajada por Fomento Minero, Estado de
Zacatecas.
Fundidora de Monterrey, S.A.

Estas Compañías se encuentran distribuidas en los diferentes Estados de nuestro País, y han sido mencionadas en virtud de que a la fecha se encuentran en periodo de explotación, ya que existen otras muchas que hasta el momento se encuentran en etapa de construcción, tal es el caso de Minera Real de Angeles, S.A. - de C. V., cuya unidad minera está siendo construida en Real de Angeles, Municipio de Noria de Angeles, Zacatecas, la cual explotará Plata, Plomo, Cadmio y Zinc, con una capacidad de 10,000 toneladas de mineral diariamente, constituyendose en una de las minas

de plata a cielo o tajo abierto más grandes del mundo. En San Luis Potosí por igual, minas con grandes vetas y de una Ley aceptable y por lo mismo con gran porvenir como centros de trabajo las cuales deparan un futuro bastante alagador para el País.

Yacimientos de minerales de hierro, que por muchas décadas serán el sostén del consumo de hierro del País, como lo son LAS TRUCHAS, LOS YACIMIENTOS DE COLINA, sustitutos del Cerro del Mercado de Durango al que se le calculó Mineral por cien años.

3.- DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN LOS DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, QUE CELEBRAN EL S.I.T.M.M.S.R.M.

DIFERENCIAS.

El salario que disfrutaban los obreros de las diversas Secciones, no son uniformes, existen variaciones bastante marcadas, la variante fluctúa entre los \$ 75.00/100 M.N., aproximadamente, esto es tomando en cuenta el salario más alto y el más bajo de entre los múltiples contratos colectivos. En el entendido de que el salario establecido en dichos contratos es superior al señalado en la Ley Federal del Trabajo.

Otra de las diferencias es el salario Real, que algunos contratos establecen, por ejemplo el contrato colectivo que la Cía. Fresnillo, S. A. tiene celebrado con la Sección 62, nos dice: SALARIO; "Es la retribución que recibe el trabajador y comprende: el

salario tabulado, utilidades de contrato y de obras a destajo, -- bonos, premios, gratificaciones y cualquier otra cantidad que perciba el trabajador a cambio de su labor ordinaria". Este artículo se relaciona con otros artículos del mismo contrato, como son los artículos 178 y 179 del mismo contrato.

Estos artículos se refieren a la muerte de los trabajadores por enfermedad profesional, o por accidente de trabajo, en los que se dispone, que cuando un trabajador muera por accidente de trabajo, la Empresa está obligada a pagarle el equivalente a mil cien días, tomando como base el último salario que disfrute el trabajador. Este artículo se vuelve a conectar con el que se refiere a la forma de fijar el salario Real, señalando que: para obtener el promedio del salario real se sumarán las cuatro últimas semanas, su producto se divide entre 28 días y el resultado, será el salario Real a que se refiere el presente artículo.

Como se ve, estos preceptos constituyen una prestación contractual sumamente adelantada, a tal grado que rompe con la inconstitucionalidad del artículo 486, de la Ley Federal del Trabajo.

Estas prestaciones no son contempladas en todos los Contratos Colectivos, cabe hacer notar, que muy pocos contratos la rigen, los demás no fijan dicha indemnización sobre el salario Real.

El salario Real consignado en el Contrato Colectivo de referencia es aplicable a las vacaciones, al séptimo día, al pago de jubilaciones, etc. etc.

Otra prestación muy importante es la cantidad de días de salario que conceden en el caso de retiro voluntario, diferenciándose en que unos contratos otorgan treinta días, otros treinta y cinco y por último otros que conceden cuarenta y dos días, con la aclaración de que pocos son los que otorgan este último número de días, ya que por lo general oscilan entre veintiocho y treinta días.

En cuanto al número de años de trabajo necesarios para gozar de la mencionada prestación, en el caso de retiro voluntario, es variable, pues unos contratos lo conceden a los diez años otros a los catorce, otros a los dieciseis.

Cuando un día de descanso semanal coincide con un día de descanso obligatorio, se pagará el séptimo día, más un salario por día de descanso obligatorio, sin embargo, hay que reconocer que algunos Contratos Colectivos no lo ordenan así.

Otra de las prestaciones está referida a que cuando la empresa necesita del servicio de algún obrero, fuera de la unidad, aquella tendrá la obligación de otorgar un cuarenta por ciento adicional al sueldo del obrero, además del pago de alimentos; Es

te tanto por ciento adicional al sueldo del trabajador, no es tomado en consideración en algunos contratos, ya que en su mayoría lo otorgan por veinte, treinta y hasta el treinta y cuatro por ciento como máximo.

SIMILITUDES.

Entre éstas se encuentran las siguientes: Todos mantienen un salario superior al Salario mínimo que establece la Ley Federal del Trabajo, cada contrato principia con el enunciamiento de la persona de los contratantes, seguidamente se señala la definición de cada uno de los elementos que contratan, así como la administración de la empresa, establece las obligaciones de la misma para la deducción que ésta hace de los salarios de los trabajadores, habla del ingreso y del reingreso del personal, de las diversas clases de trabajadores, de quien proporcionará el personal que ocupa la empresa de nuevo ingreso.

Ahora se verán las obligaciones de los trabajadores para con la compañía, principiando por decir, que es obligación de los trabajadores, cuidar de los implementos, máquinas, herramientas, accesorios y utensilios, a fin de lograr la mayor duración y rendimiento. La obligación que tienen los trabajadores de entregar, al terminar la jornada, los implementos de trabajo a fin de que no se extravíen, o deterioren.

En todos los Contratos Colectivos de trabajo se consigna

la duración de la jornada, días de descanso obligatorio, los trámites para la obtención de permisos.

También aparece en todos los contratos la regularización de la actividad del personal que labora en el interior de la Mina, así como de los que laboran en la superficie, se determinan las obras a destajo, y su forma de pago; así mismo, se regula el tiempo extra y su forma de pago, la forma y las instalaciones que se utilizarán para el efecto de observar los lineamientos sobre higiene y seguridad, el número de días que se conceden a los trabajadores en concepto de vacaciones, tanto de los trabajadores que laboran en el interior de la mina como de los que desarrollan su actividad en la superficie.

Todos tienen artículos transitorios para la mejor interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo.

En cuanto a las disciplinas y sanciones que se les impone a los trabajadores, por sus faltas, todos los Contratos Colectivos son similares.

La instrucción técnica y elemental de las partes, también es igual, ya que se ha hecho rutinaria para los contratantes, así como la comisión de contratación.

El sistema escalafonario que tienen, es similar a los demás, por lo que sólo cambian los tipos de relación dentro del mismo.

El fondo de ahorros por lo general todos lo tienen, mismo que será descontable de los sueldos de los que lo soliciten, y así quieran hacerlo.

Las generalidades todos las tienen, pero obviamente cambian en su esencia.

C A P I T U L O Q U I N T O

PROBLEMATICA QUE PRESTA EL CONTRATO-LEY AL ADAPTARSE AL SISTEMA MINERO NACIONAL.

- 1.- Las zonas económicas;
- 2.- El Pequeño Minero;
- 3.- Los beneficios que ob-
tienen en lo general-
los obreros Mineros.

PROBLEMATICA QUE PRESTA EL CONTRATO-LEY, AL ADAPTARSE - AL SISTEMA MINERO NACIONAL.

Toda adaptación implica un cambio, y con el, siempre vamos a encontrar beneficios y perjuicios; en el presente caso que me ocupa salta a la vista los siguientes problemas:

El costo de la vida no es standard en las diversas entidades federativas que integran nuestro País, trayendo como consecuencia la disparidad en el salario mínimo, tanto dentro de la industria Minera, como fuera de ella.

Esto se debe a que la sociedad está sometida a las leyes que rigen el desarrollo de la misma, de aquí que se encuentren los siguientes fenómenos: "El desarrollo de la sociedad tiene por base las leyes económicas que expresan toda la diversidad de las relaciones sociales de producción, es decir, de las relaciones de los hombres en la esfera de la producción, distribución, cambio y consumo.

Todas las leyes de la naturaleza y de la Sociedad surgen y existen independientemente de la voluntad de los hombres o sea tienen un carácter objetivo. Ello quiere decir que los hombres no pueden modificarlas, cambiarlas y obligarlas. Pero el -

hombre no es impotente ante dichas leyes. Puede conocerlas y -- aprovecharlas en beneficio de la sociedad". (1)

No estando al alcance del ser humano dominar las leyes que rigen los destinos de la economía de los pueblos, se ve obligado a sufrir tales desigualdades, que se presentan como un obstáculo para la aprobación del Contrato-Ley, dentro del Sistema Minero Nacional.

Sin embargo, tal situación tiene solución, no obstante que la Ley Federal de Trabajo es omisa. Sobre este respecto Castorena emite su opinión en los siguientes términos: "Desde el punto de vista de las empresas, nuestra realidad económica muestra, que al lado de las grandes empresas industriales, existen pequeñas industrias, industrias indígenas, industrias íntimamente ligadas con la agricultura, etc., cuyas condiciones no son -- comparables con las de aquellas. Sería antieconómico que un Contrato Colectivo de Trabajo se declarara obligatorio para aplicarse a las industrias de ese tipo, porque constituirían un verdadero obstáculo al desarrollo agrícola o al proceso de mejoramiento, de nuestra población indígena y al de industrialización del País. Se puede entonces atemperar la aplicación del contrato colectivo de Trabajo para ese tipo de industria, o bien excluirlas de la obligatoriedad." (2)

-
- (1) Nikitin P.- Economía Política. Manual de Divulgación. Ediciones - en lenguas extranjeras. Moscú. Traducida del ruso por L. Vladov.- Pág. 16.
- (2) Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo Quinta Edición. México 1971, Pág. 285.

La realidad es que no estoy de acuerdo con Catorena, en cuanto a resolver el problema de la disparidad de sueldos que existe en el País. Porque esto es nada menos que aceptar y fomentar la desigualdad entre los ya desiguales.

Coincidió con el punto de NIKITIN, al referirse a un sistema de igualdad implantado por un régimen socialista, que es y ha sido la máxima aspiración de nuestro artículo 123 Constitucional, de donde al nacer el referido artículo, nacieron los derechos sociales, para esto nos manifiesta: "La existencia de la producción mercantil y de la ley del valor en el socialismo, hace necesaria para el salario la forma del dinero. La forma monetaria permite determinar de un modo flexible y diferenciado la parte que le corresponde al trabajador en el producto social, en consonancia con la cantidad y la calidad de su trabajo.

Como es sabido, la fuerza de trabajo en el socialismo no es mercancía, no se vende ni se compra, por cuya razón no tiene valor ni precio. Debido a ello, el salario no es una forma de valor ni de precio de la fuerza de trabajo, sino que constituye una forma de distribución de los medios materiales con arreglo al trabajo.

El salario en el socialismo es la expresión monetaria de la parte que corresponde al trabajador en el producto social-

que repone los gastos de trabajo necesario, y que el Estado paga a cada trabajador en proporción a la cantidad y calidad del trabajo.

El nivel del salario en el socialismo lo determina en forma planificada y conciente la propia sociedad, partiendo del nivel de producción alcanzado. El Estado socialista fija las proporciones del fondo de distribución con arreglo al trabajo, destinado al consumo personal de los trabajadores y empleados bajo la forma de salario y sueldo, y determina el ritmo de aumento de este fondo, teniendo en cuenta los intereses personales y sociales.

El Estado socialista se vale del salario como importante recurso para elevar la productividad del trabajo, incrementar la calidad de los obreros y asegurar ante todo mano de obra a las ramas más importantes de la economía nacional. El salario permite compaginar acertadamente los intereses materiales de los trabajadores con los intereses nacionales de todo el Estado. El salario depende del grado de calificación del obrero, del carácter y la complejidad del trabajo.

El sistema de determinación del salario en el socialismo debe ser sencillo y claro, accesible a la comprensión de cada obrero y empleado.

Los elementos fundamentales de la organización del salario en el socialismo son el sistema de tarifas y la determinación de las normas de trabajo.

El establecimiento de las normas de trabajo consiste en determinar el tiempo necesario para cumplir un trabajo o fijar la cantidad de artículos que debe producir en una unidad de tiempo.

El establecimiento de las normas de trabajo en las empresas sociales se distingue por el principio de determinación de dichas normas. En el capitalismo las mencionadas normas están llamadas a servir de medio de incremento de las ganancias sobre la base de la intensificación de la explotación de los obreros. En la sociedad socialista, el establecimiento de las normas de trabajo es un medio para garantizar mejor el trabajo y la producción, en consonancia con las relaciones de la ciencia y de la técnica.

Para que las normas de producción se establezcan acertadamente hay que basarse en datos técnicos, que tomen en cuenta la máxima utilización de las instalaciones y las realizaciones de los trabajadores de vanguardia, los innovadores de la producción. Las normas técnicamente fundamentadas son elaboradas como normas progresivas, teniendo en cuenta los adelantos de los trabajadores avanzados, pero se basan en los records de uno y otro trabajador.

Sirve de orientación a las normas progresivas, técnicamente fundamentadas, los obreros cuya productividad es superior al nivel medio. Sin embargo, dichas normas están al alcance de todos los obreros y por eso son perfectamente realizables.

Al sistema de tarifas le corresponde un papel importante en la acertada organización del salario de los obreros. Este sistema consta de tres elementos: 1).- Las tablas de tarifas según la calificación, que sirve para determinar las categorías de los trabajadores (de acuerdo con el grado de complejidad) y la calificación de los obreros; estas tablas comprenden la división de los trabajadores en categorías y establecen las correspondientes tarifas para los obreros; 2).- La escala de tarifas, que señalan las proporciones del salario, según la calificación del obrero; el número de categorías y la correlación entre los salarios de las distintas categorías depende de las particularidades de una u otra rama de la industria; 3).- El baremo de tarifas que determina las proporciones del salario para los obreros de la categoría más baja.

La acertada determinación de las tarifas para los trabajadores y el salario diferenciado, sirven de importante estímulo en el incremento de la productividad del trabajo y la elevación de la calificación de los trabajadores de las empresas socialistas.

Reviste una gran importancia en la organización del salario la determinación del fondo del salario.

El fondo del salario es la suma total de los salarios y sueldos percibidos por los obreros y empleados, determinado en forma planificada por Estados, para su distribución con arreglo al trabajo en un período dado (un año, un mes etc.) Este fondo se establece por toda la economía nacional, para cada república-federal, cada consejo económico, cada rama de la economía y cada empresa.

Las formas de organización del salario se modifican y se desarrollan a medida que se desarrolla la sociedad socialista.

De ahí dimana la necesidad del perfeccionamiento constante de todo el sistema de salarios y la eliminación de las deficiencias que surgen en esta esfera.

En este sentido se despliega una gran labor en la URSS- después del XX Congreso del PCUS, el cual señaló la existencia de diferencias en la organización del sistema de salarios. El congreso aprobó por entero las medidas propuestas por el CC del PCUS para ordenar el sistema de salarios y estimó necesario: --- "asegurar la basta aplicación de normas de rendimiento técnicamente fundamentadas, que correspondan al nivel de la técnica y de la organización de la producción; elevar la proporción de las

tarifas en los ingresos de los obreros y establecer una justa correlación en el nivel de las tarifas por rama y profesiones, teniendo en cuenta la calificación de los obreros y concediendo ventajas en el pago de los obreros ocupados en labores pesadas y en talleres de altas temperaturas; regular la renumeración de las distintas categorías de ingenieros, peritos y empleados; liquidar la pluralidad de sistemas y la divergencia en las condiciones de trabajo de los ingenieros, peritos y empleados; elevar el papel de las primas en la obra de estimular la introducción de nuevos elementos técnicos, de aumentar la productividad del trabajo y reducir el costo de la producción".

Se trabajó con éxito para suprimir las deficiencias en la organización de los salarios y la determinación de las normas de producción, sobre las bases de las resoluciones del XX Congreso del PCUS teniendo en cuenta las propuestas concretas de las empresas y de los trabajadores. Concluyó en 1962 la ordenación de los salarios en la URSS, que se efectuó simultáneamente con el paso a la jornada laboral reducida. En ese mismo período se revisaron las proporciones del salario mínimo, con el fin de elevarlo".

(3).

Esta organización resulta ser ideal para la implantación del Contrato-ley dentro del Sistema Minero Nacional, ya que en un juego de valores es preferible que se sacrifiquen unos cuantos y

(3) Nikitin P.- Economía Política. Manual de Divulgación. Ediciones en lenguas extranjeras, Moscú 1966. Traducida del Ruso por L. Viadov. Págs. 319, 320, 321, 322 y 323.

pequeños capitalistas, que sacrificar el interés masivo, aquí debe regir aquel principio general de Derecho según el cual primero está el interés general y después el interés particular.

Estos son los problemas con los que va a tropezar el Contrato-Ley, al implantarse dentro del citado sistema.

1.- LAS ZONAS ECONOMICAS.

De acuerdo a la resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1980, la República Mexicana se encuentra dividida en 89 Zonas Económicas para el año de 1981. Es de advertirse que en su gran mayoría los salarios mínimos no coinciden tanto en la Ciudad como en el campo, lo cual representa un obstaculo en la aplicación del Contrato-Ley al Sistema Minero Nacional.

Estas ochenta y nueve zonas económicas, abarcan treinta y un Estados y el Distrito Federal. Su aplicación es dentro de mil ochocientos treinta y tres Municipios, que es el espacio de validez donde tiene aplicación la Ley Federal del Trabajo.

En la Ciudad el salario más elevado asciende a la cantidad de doscientos diez pesos diarios, siendo la cantidad de ciento treinta y cinco pesos el salario mas bajo. Curiosamente el sa

lario mas alto y mas bajo señalados para la Ciudad son exactamente los mismos que los asignados para el campo. Las zonas a las que les fué aprobado el salario mas alto, son en el orden correspondiente, las siguientes: Zona Económica Número I denominada Baja California Norte, con residencia en Mexicali B.C., integrada por los Municipios de Ensenada, Mexicali, Tecate y Tijuana, del Estado de Baja California Norte; Puerto Peñasco y San Luis Rio Colorado del Estado de Sonora; Zona Económica número 9 denominada Chihuahua Ciudad Juárez, con residencia en Ciudad Juárez Chihuahua, integrada por los municipios de Guadalupe Juárez y Praxedis G. Guerrero del Estado de Chihuahua; Zona Económica Número 74 denominada Distrito Federal Area Metropolitana, con residencia en la Ciudad de México, D.F. integrada por sus dieciseis delegaciones; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco Cuatitlán, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla, Tultitlán y Cuatitlán-Izcalli, del Estado de México; Zona Económica Número 84 denominada Veracruz Minatitlán Coatzacoalcos, con residencia en Coatzacoalcos, Ver. Integrada por los municipios de Coatzacoalcos, Cosoleacaque, las Choapas, Ixmatlan del Sureste, Minatitlán y Moloacán del Estado de Veracruz Llave.

Quedan encuadradas dentro del salario mas bajo las siguientes Zonas; Zona Económica Número 56 denominada Queretaro Norte, con residencia en Cadereyta de Montes Qro. integrada por los Municipios de Pinal de Amoles, Arroyo Seco, Cadereyta de Montes, Esquirol Montes, Jalpan de Serra, Landa de Matamoros, Peñamiller, -

San Joaquín y Toliman, del Estado de Querétaro de Arteaga; Zona Económica Número 93 denominada Oaxaca Guerrero Mixteca, con residencia en Huajuapán de León, Oax., integrada por catorce distritos del Estado de Oaxaca y diecinueve municipios integrantes del Estado de Guerrero; Zona Económica Número 99 denominada Chiapas - Palenque con residencia en Salto de Agua Chis, integrada por los Municipios de Amatán, Catazajá, Huitiupán, La Libertad, Palenque, Sabanilla, Salto de Agua, Simojovel de Allende, Tila y Tumbalá, del Estado de Chiapas; Zona Económica Número 100, denominada Chiapas Centro con residencia en Tuxtla Gutiérrez Chiapas, integrada por sesenta y siete municipios, destacando dentro de estos, por su importancia, los municipios de Comitán de Domínguez y San Cristóbal de las Casas, del Estado de Chiapas.

Del análisis anterior se desprende que la diferencia que existe entre el salario más alto y el más bajo señalados tanto para la Ciudad como para el Campo, alcanza la cantidad de setenta y cinco pesos diarios.

El Contrato-Ley, entendido como instrumento nivelador de las variadas cuantías de los salarios, fija un determinado salario como mínimo y un salario específico para cada una de las categorías.

El salario a que me he referido, nunca podrá ser inferior a los salarios señalados por la Ley Federal del Trabajo. Vamos a-

suponer que al entrar en vigor la actual Ley, en alguna de las Zonas económicas hubiera algún Contrato Colectivo de Trabajo que dentro de sus disposiciones fijara un salario inferior al establecido por el referido ordenamiento, en este caso, automáticamente se fijaría el establecido por el nuevo Código Laboral: -- "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efectos legales, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: V. Un salario inferior al mínimo". (4)

Es así como queda ubicado el fundamento legal de tal situación, y por ende deja de existir el supuesto problema que se planteó al iniciarse el presente capítulo.

En el caso concreto de la implantación del Contrato-Ley para el sistema Minero Nacional, no habrá la referida problemática, puesto que cada Empresa tiene su contrato colectivo de trabajo celebrado con la sección respectiva del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, en donde se estipula un salario mínimo dentro de la Empresa, salario que tendrá que ir de acuerdo a lo ordenado por la Ley.

De manera que si el salario mínimo fijado en el Contra-

4.-) Nueva Ley Federal del Trabajo. Artículo 5º Fracción V.

to Ley, fuera inferior al señalado en la Ley Federal del Trabajo para alguna zona económica, se estará a lo ordenado en la citada Ley, entonces de hecho el problema ha desaparecido.

Así las cosas, el Contrato-Ley solamente quedaría en igualdad de circunstancias en todas las demás prestaciones.

De este modesto estudio enfocado a la desigualdad en el salario, se desprende la no existencia de los problemas que a simple vista se vislumbraron, pensando que sería complicada la implantación del Contrato-Ley, ya que los medios de subsistencia que resultan ser más baratos en determinadas Zonas Económicas, subían de precio, lo cual no es factible si tomamos en consideración que los obreros mineros en sí mismos no constituyen mayoría dentro de cada una de las Entidades Federativas.

Las zonas económicas de salario mínimo más elevado son las que están contiguas al territorio de los Estados Unidos de Norte América pues de todos es sabido el dominio de su moneda en el mundo entero, y a medida que las zonas económicas se van alejando de dichas Fronteras, el salario mínimo va disminuyendo.

Por fortuna en las Zonas de salario mínimo más elevado nuestro País tiene muy pocas Industrias Mineras.

Todo esto nos lleva a pensar en el campesino, que tan olvidado ha estado hasta nuestros días, a pesar de que fué un fac

tor decisivo en el Movimiento Revolucionario de 1910. Todos los Sectores de la Sociedad Mexicana, han alcanzado los beneficios de la revolución, con excepción de los que mayormente intervienen para lograrla, como son los campesinos.

2.- EL PEQUEÑO MINERO.

De los grupos que están más íntimamente ligados al desarrollo económico y social, dentro de las entrañas de la misma Revolución Mexicana, son los mineros, que forman un sólido pilar en la noble causa de nuestro País.

Más que un País agrícola, México es y ha sido por siempre un País minero, no obstante los grandes logros que de la agricultura se obtiene y con cuyo ingreso vive gran parte de la población mexicana. Sin embargo, el enorme conjuro de descubrimientos de zonas mineralizadas ha dado como resultado un sin número de Estados Mineros, que han resonado en el extranjero, por dedicarse estos últimos a la compra-venta de metales preciosos.

Tanto empresas que operan a gran escala, como el pequeño minero, contribuyen a la explotación del subsuelo mexicano, por esto con sobrada razón nos dice Francisco González Días Lombardo: "Una buena parte del ingreso Nacional es de origen minero. En la actualidad la minería comprende no sólo la industria extractiva, sino también la de transformación representada por -

la industria MINERO MATALURGICA, para la transformación, y el --
aprovechamiento de los metales.

Si bien es verdad que en otras épocas la riqueza de las naciones se midió por la cantidad de tierra que un País pudiera poseer, más tarde lo fue por la riqueza de sus yacimientos mineros, especialmente de los llamados PRECIOSOS, como el oro y la plata.

La Industria Minera Mexicana se ha ido cada vez diversificando, de tal modo que ha ocupado un primer lugar mundial en la producción de plata desde hace varios años, sin embargo, en la actualidad se está explotando minerales realmente importantes tales como zinc, mercurio, plomo, uranio (minerales que se les ha dado el nombre de ESTRATEGICOS), que responden a las necesidades de nuestra era nuclear y que vienen a constituir, a su vez, un desarrollo económico industrial; pudiendose decir lo mismo -- del petroleo, aún cuando este último es de origen orgánico. (5)

El pequeño minero se pasa la vida explorando la cúspide de las dos cordilleras de la Sierra Madre, tanto Oriental como Occidental, que se encuentran a lo largo de nuestro país, así como otros lugares de las serranías; pero resulta que cuando detecta una zona mineralizada verdaderamente rentable que le permite efectuar la explotación, el pequeño minero en muchas ocasiones no se encuentra en las condiciones económicamente necesarias pa-

(5) Universidad Nacional Autónoma de México. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XVIII. Enero-Junio 1968.- Números 69-70. - Pag. 97.

ra soportar la inversión que tal industria requiere, y no obstante que tropieza con una serie de limitaciones, el pequeño minero emprende la explotación del mineral; todo ello trae como consecuencia el pago de salarios miserables, la ausencia absoluta de medidas de higiene y de seguridad, contraviniendo el espíritu reivindicador de la Ley Federal del Trabajo, así como reglamentos y cuanta medida se ha otorgado en favor de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior y tomando en cuenta los puntos de vista que he externado en capítulos anteriores, es necesario recalcar que por el hecho de que en el país tengamos un considerable número de obreros mineros, no significa que se este perjudicando a la mayoría de los trabajadores, si no que me he referido a la minoría que no puede desarrollar otro trabajo que el que le ofrece el pequeño minero y que por la situación en que se encuentran los citados trabajadores de las minas, son objeto de la explotación mas inicua por parte del pequeño minero que utiliza la fuerza de trabajo de aquellos.

Sostengo que para terminar definitivamente con tal situación, resulta sumamente indispensable la implantación del Contrato-Ley al Sistema Minero Nacional, estableciendo un nivel de vida mas elevado y por ende digno para el proletariado minero.

Una vez establecido el Contrato-Ley, el pequeño minero se dará cuenta de que no le es posible sostener las erogaciones-

que resultan del cumplimiento de lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo y lo pactado en el Contrato-Ley que regularía los salarios optando por no explotar el o los lotes mineros, lo cual conforme al reglamento de la Ley reglamentaria del artículo 27 constitucional en materia minera, daría lugar a la caducidad de la concesión; dejando con ello oportunidad a aquellos capitales mexicanos que reúnan las condiciones económicas necesarias para explotar en alta escala un lote minero, y en la medida en que la misma mina lo vaya requiriendo, dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y por el Contrato Ley.

Citaré como caso concreto, la situación que prevalece en el Estado de Queretaro, donde son por cientos los pequeños mineros que trabajan sus modestos yacimientos ocupando trabajos eventuales con un salario de \$ 110.00 /100 M.N. trabajando jornadas que exceden a los máximos legales, sin goce de vacaciones, ni pago del séptimo día, sin derecho a atención médica y cuando el patrón lo decide, son despedidos sin la indemnización que conforme a nuestra legislación laboral procede.

Es tan elevado el número de pequeños mineros que existen en esa Entidad Federativa, que resulta enormemente difícil adquirir un lote minero, para después solicitar a la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial concesión minera. De hecho existen sociedades con fuertes capitales que desean emprender la actividad minera en dicha Entidad; pero se encuentran con que en

la actualidad los pocos lotes que existen no son rentables a gran escala, independientemente de que las personas que poseen lotes mineros, no están dispuestas a enajenarlos o rentarlos. Esto da lugar a que sean aprovechados por los pequeños mineros, quienes como he dejado plasmado en páginas anteriores, no acatan las disposiciones de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Solamente con el establecimiento del Contrato-Ley, los pequeños mineros se verían obligados a cumplir con las disposiciones del citado contrato, o en su defecto, llegarían a la necesidad de dejar la actividad minera a aquellos que cuenten con los medios económicos suficientes para dar cumplimiento a los mandatos de tipo legal.

Además, es de considerarse que el pequeño minero abre muy pocas fuentes de trabajo en virtud de que la explotación que lleva a cabo solamente exige un número reducido de trabajadores; en tanto que si habláramos de Empresas con capitales elevados y explotación a gran escala, la actividad minera se significaría por la apertura de un gran número de empleos, tal es el caso de Minera Real de Angeles, S. A. de C. V., que es una empresa Mexicana en cuyo capital participa minoritariamente el Gobierno Federal por conducto de la Comisión de Fomento Minero, la cual se encuentra ubicada en Real de Angeles Municipio de Noria de Angeles Zacatecas, con una capacidad de aproximadamente diez mil toneladas de mineral por día, entre plata, plomo, cadmio y zinc.

Mi dicho se refuerza con lo que expone Francisco González Díaz Lombardo, al señalar que "ya en la actualidad la minería requiere por regla general inversiones cuantiosas, sujetas a un riesgo que no todos los negocios traen consigo, sin embargo, con el avance de nuevas técnicas aplicadas a la localización y explotación de los recursos mineros no resulta ya tan aleatorio. Ello tampoco significa que la venerada figura del gambusino sea todavía un factor importante a los pequeños y medianos mineros".

El estado de Nayarit, no obstante no haberse significado como una entidad eminentemente minera, no podemos negar que en ésta también abunda la pequeña minería, en la cual se dio el caso, al correr de los años setentas, que entre los desechos arrojados por una mina de ópalo que posteriormente fueron revisados por un Norteamericano, se encontró un ópalo con un peso aproximado de un cuarto de kilo, valuado en setecientos mil dólares, el cual se tomó como el primer ópalo en el mundo.

Lo anterior refleja una gran ausencia de tecnología, y sobre todo falta de control de este tipo de piedras preciosas, por parte de nuestro gobierno.

3.- LOS BENEFICIOS QUE OBTIENEN EN LO GENERAL LOS OBREROS MINEROS.

Para determinar los beneficios que el Contrato-Ley ofrece

a los trabajadores, partiré de algunos comentarios que a tal efecto se hacen, entre ellos los del Dr. Baltazar Cavazos Flores no -- sin antes tomar en cuenta su inclinación a favor del capital COMEN-
TARIO: Nótese que ahora el Contrato-Ley tiene como ámbito espacial posible: a).- Todo el país; b).- Una Zona Económica que abarque va-
 rios Estados; c).- Un Estado; d).- Varios Estados; e).- Una Zona -
 Económica que forme parte de un Estado. En cambio la Ley de 31 -- sólo se refería a una Región.

La denominación de Contrato-Ley no corresponde exactamente a su situación y naturaleza jurídica, pues en realidad ni es con-
 trato ni es Ley.

En la actualidad solamente existen los siguientes Contra -
 tos-Ley; 1.- De la Industria Textil del Ramo de seda y toda clase-
 de fibras artificiales y sintéticas, 2.- De la Industria Textil --
 del Algodón y sus mixturas, 3.- Para la Industria de la Lana en la
 República Mexicana, 4.- De la Industria Textil del Ramo de Géneros
 de punto, 5.- De la Industria Textil del Ramo de Fibras duras, - -
 6.- De la Industria Azucarera, alcoholera y similares de la Repú -
 blica Mexicana, 7.- De la Industria de la transformación del Hule-
 en productos manufacturados, 8.- De la Industria Textil del Ramo-
 de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en te-
 lares Jacquard o agujas de la República Mexicana, 9.- De la indus-
 tria del radio y la televisión.

Consideramos difícil que se pueda volver a celebrar otro

contrato-Ley". (6)

A pesar del pesimismo existente entre los doctrinarios - en cuanto a la factibilidad de celebrar nuevos contratos-Ley, no se puede ocultar lo que está a la vista, como son el cúmulo de - beneficios que recibe la clase proletaria que acepta el contrato obligatorio; describire especialmente dentro del gremio Minero - los siguientes beneficios:

El decreto del titular del Poder Ejecutivo Federal que - declare obligatorio el Contrato-Ley para todo el País dentro de - la Rama de la Industria Minera, dará como resultado la termina - ción de todos los contratos colectivos de trabajo celebrados con - las innumerables Secciones que integran el Sindicato Industrial - de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República - Mexicana.

El Artículo quinto del contrato colectivo de trabajo, ce - lebrado por la Cía. Fresnillo, S.A., con el S.I.T.M.M.S.R.M., -- por conducto de la Sección 62 contempla el renglón SALARIO como - "la retribución que recibe el trabajador por su trabajo y com -- prende el salario tabulado, utilidades de contrato y de obra a - destajo, bonos, premios, gratificaciones y cualesquiera otra canti - dad que reciba el trabajador a cambio de su labor ordinaria".

(7)

-
- (6) Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada - y condordada. 8a. Edición, Editorial Trillas, México 1980.
- (7) Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado entre la Cía. Fresnillo, -- S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M., Sec. 62. 1977-1978, Pag. 7.

Como se puede observar el citado artículo supera en mucho a la ley, en lo que se refiere a la forma de calcular el salario en aquellos casos de los trabajadores a destajo. Especialmente en el pago de la indemnización para el caso de accidente de trabajo.

Al establecerse el contrato-Ley, se podría plasmar un artículo similar al artículo quinto, del referido contrato, por ser un precepto protector y reivindicador de los obreros.

Con este mismo artículo se acabaría con la inconstitucionalidad del artículo 486, del título noveno de la Ley Federal del Trabajo, del que al hacer el comentario el Dr. Alberto Trueba Urbina así lo sostiene: "Tal como está redactado el artículo que se comenta, no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo salarios máximos: el doble del salario mínimo y cincuenta pesos diarios, a manera de topes, para tomarlos como base a fin de determinar la indemnización por riesgos de trabajo, contrariando así el espíritu y los textos del artículo 123 de la Carta Magna, que constituyen garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores". (8)

Otro beneficio sería en el sentido de que se terminarían con los abusos cometidos por el pequeño minero, que se escuda en la falta de capital, para eludir las obligaciones ordenadas por la Ley.

(8) Ley Federal del Trabajo.- Artículo 486. Vigente.

Sería de justicia obtener el derecho a la jubilación a los catorce años en el interior de la mina y a los diecinueve en la superficie, atención médica para los trabajadores y sus familiares, sistema de becas para los hijos de los trabajadores, Escuelas dentro de la periferia de la Unidades Mineras, repartición, etc.

En cuanto al sistema de organización del Sindicato, este sería muy práctico, ya que se eliminarían las múltiples revisiones del contrato colectivo de trabajo que año con año se tienen que realizar, mientras que con el Contrato-Ley solamente se efectuaría una revisión cada dos años, obteniendo así una considerable economía tanto de esfuerzo como de tiempo.

Los Abogados que tienen a su cargo la defensa de los asuntos ante la junta, les sería más fácil conocer un solo contrato-Ley, que conocer los innumerables contratos colectivos de trabajo que tiene celebrados el Sindicato, todos ellos con diversas prestaciones que hacen imposible al apoderado del Sindicato lograr el dominio de éstos.

La consecuencia lógica sería que el sindicato ganaría más juicios en favor de sus agremiados, acabándose así la imagen negativa que hasta el momento se ha creado, sobre todo por el hecho de que los abogados del sindicato obtienen un sueldo determinado y por lo tanto lo mismo es que el juicio se gane o se pierda.

C A P I T U L O S E X T O

LA TEORIA INTEGRAL, ANTE EL DERECHO LA BORAL.

- 1.- Su carácter y sistema, como
Derecho Social;
- 2.- Su carácter protector y de-
fensivo, del Proletariado;
- 3.- Su carácter reivindicador.

LA TEORIA INTEGRAL, ANTE EL DERECHO LABORAL.

La Teoría Integral es una creación del distinguido jurisconsulto, Dr. Alberto Trueba Urbina, quien ha hecho que México se conozca en otros países y cuya teoría ha rebasado las Fronteras de nuestro Territorio Nacional.

La Teoría Integral tiene su origen en las normas de derecho Mexicano del Trabajo y en la Previsión Social, así como en la identificación del Derecho Social con el artículo 123, dando como consecuencia un conjunto de normas protectoras que al mismo tiempo reivindican al obrero en los diversos aspectos de la vida, por eso el Dr. Trueba Urbina con sobrada razón nos dice: "En la interpretación económica de la historia del artículo 123, la Teoría Integral encuentra la Naturaleza Social del Derecho del Trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores del campo de la producción económica y de toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; todo ello se advierte en la dialéctica de los contituyentes de Querétaro, creadores de la primera carta de traabajo en el mundo; a partir de esta carta nace el Derecho Mexicano del Trabajo y proyecta su Luz en todos los Continentes". (1)

No podemos olvidar que los derechos sociales se proyectan y nacen con la Constitución de 1917, a través de las diversas intervenciones, unas burdas, por la falta de preparación de los que exponían, pero salpicadas de un real socialismo. Otros hacían su exposición

(1) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Pág. 215.

ción con gran tino y calidad oratoria, haciendo uso de sus facultades de expositores, pero todos dentro de un sistema social.

Es así como brotan los gérmenes de la teoría Socialista, -- que tanto bien ha hecho al Derecho Laboral Mexicano y al del mundo entero, tras de ésto surge la semilla que produce una teoría híbrida, que no podrá engendrar otras nuevas, pero que tiene efectos muy positivos dentro de nuestro actual derecho laboral mexicano del trabajo, desbordándose hacia el extranjero con proyecciones diversas, colocadas en diferentes ángulos para abarcar el derecho laboral en toda su magnitud: PROTEGER, REIVINDICAR y TUTELAR al débil, tratando de establecer la igualdad, entre los factores de la producción.

La teoría Integral tiene que ser vista como la suma de las múltiples partes que vienen a formar el Derecho Laboral en su más amplia magnitud, porque a decir verdad la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contemplaba a todos los trabajadores que prestaban un servicio personal subordinado, solamente reguló a una parte de ellos como fueron los obreros de las Fábricas, los Talleres, los que prestaban servicios en el campo, que eran los más explotados a simple vista, olvidándose de un gran número de trabajadores, tal fué el caso de -- los mineros, los que prestaban servicios a domicilio, los artistas, los profesionistas, los comisionistas, los deportistas, los trabajadores domésticos, los burócratas.

Todo esto trajo como consecuencia que el Dr. Alberto Trueba

Urbina se preocupara por alcanzar la Teoría Integral, ocupandose de la interpretación de las diversas partes que componen en sí el Derecho Laboral.

Esta teoría es y será necesaria para la fiel interpretación del Derecho Laboral, no en cuanto al alcance de su normatividad, sino en cuanto al alcance de su exactitud, que día con día va logrando el desarrollo de las relaciones obrero-patronales y su misma dinámica, hasta llegar a la igualdad deseada, que ponga fin a la lucha de clase.

Cuando esto suceda la Teoría Integral habrá cumplido con su cometido de acuerdo con la Teoría Integral, las fuentes de trabajo se socializarán para dar cabida a una mejor distribución de la riqueza que redunde en bienestar de los pueblos y mejores condiciones de vida para el ser humano en general.

La Teoría Integral no sólo hay que verla desde el punto de vista de Relación Obrero-Patronal, también debe verse desde el punto de vista del proceso para la aplicación de las normas del Derecho Obrero; así el Maestro Trueba Urbina considera que: "La Teoría Integral del derecho del trabajo no sólo es aplicable en las relaciones de producción y en las diversas prestaciones de servicios en que una persona ejecuta una actividad en beneficio de otra, sino también en los conflictos: porque la teoría procesal de la Teoría Integral influye necesariamente en los conflictos entre trabajadores y patrones o entres sus organizaciones. Es como "el espíritu --

que se adapta al cuerpo".

Nuestra Teoría Integral del Derecho del Trabajo tiene su fundamento en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana y en los principios y textos del artículo 123 de la Constitución de 1917; por esto resalta su propia teoría en el proceso laboral y en la vida como instrumento jurídico para la supresión del régimen de explotación capitalista. A fin de entender mejor el proceso laboral, su función y destino, es menester reproducir en primer término ~~la teoría de nuestra Teoría Integral~~, en los renglones que siguen:

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

1.- Derecho del Trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sea obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, --

médicos, abogados, técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas, etc.; es derecho nivelador frente a los empresarios o patronos y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción.

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

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

IV.- Derecho procesal del trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora, fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas; En los --

conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de la producción a los trabajadores cuando los patrones no cumplan con el artículo 123 o la clase obrera en el proceso así lo plantee, pues el derecho social no está limitado por los principios de la Constitución Política, de esencia burguesa y sostenedora de la privada, ni ésta puede estar por encima de la Constitución social. Que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República.

"En la aplicación conjunta de los principios básicos de la Teoría Integral puede realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cual fuere su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado mediante la socialización del capital y de las empresas porque el concepto de justicia social del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicador, que brillará algún día por la fuerza dialéctica de la Teoría Integral, haciendo conciencia clara en la juventud y en la clase obrera".

Precisamente la dialéctica Marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos de labores del mundo".

(2)

1.- SU CARACTER Y SISTEMA, COMO DERECHO SOCIAL.

- (2) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1971. Pags. 317 y 318.

Su carácter y sistema como derecho social lo empezamos a encontrar desde el pensamiento socialista de los Constituyentes de 1916-1917; las arduas discusiones suscitadas por el dictamen del artículo Quinto de la Carta Magna dio lugar a fuertes conmociones entre los asistentes, sobre todo en los debates del día 26 de diciembre de 1916, donde de una vez por todas se determina la lucha a muerte en contra del enemigo número uno de los obreros, el Capitalista.

Es indiscutible su carácter socialista cuando vemos que la iniciativa presentada por los Diputados veracruzanos contenía principios redentores en favor de los trabajadores, estos eran: Salario igual para trabajo igual, Derecho de huelga como Derecho máximo, salario mínimo, descanso semanal, prohibición de los trabajos a las mujeres y niños en turno nocturno, seguro para los obreros, indemnizaciones, higiene para los niños, talleres, fabricas, convenios industriales, tribunales de Conciliación.

Quiérase o no, el artículo 123 Constitucional se encuentra revestido de un aspecto Socialista Marxista, que mucho ha ayudado al Derecho Laboral Mexicano, independientemente de que tiene su propio socialismo, por ser el sentir de los constituyentes de ese año, prueba de ello es lo que nos señala el Dr. Trueba Urbina; "Todavía el ideario de algunos renovadores era corto, restringido, no se imaginaba que junto al Derecho del Trabajo y de la Previsión Social también iba a nacer un nuevo derecho de los campesinos, un nuevo derecho de los económicamente débiles... Y después de la

interesante disertación sobre el problema obrero de Luis G. Monzón y de Gonzalo Galindo, ocupa la tribuna, con serenidad y aplomo, el Diputado José N. Macías y pronuncia impresionante pieza oratoria, obrerista, revolucionaria, marxista, invoca la teoría del valor, la plusvalía, el salario justo, etc.. Macías era la columna vertebral del Congreso Constituyente, sabio y erudito, y a la vez muy vapuleado; sin embargo, le imprimió al artículo 123 sentido clasista, hizo del derecho constitucional del trabajo un derecho de clase; eminentemente ortodoxo. No obstante, le llamaban "Monseñor", "reaccionario", el único que invoca a Marx y su monumental obra EL CAPITAL, y aunque muchos quieran ocultarlo, la dialéctica marxista la recoge el texto del artículo 123. Y fue su monólogo elocuentísima cátedra de socialismo laboral. En un principio se pensó que el discurso de Macías era un sedante para los diputados obreros, más no fué así, pues las dudas se desvanecieron cuando declaró estentóreamente que la HUELGA ES UN DERECHO SOCIAL ECONOMICO, levantando el entusiasmo de los congresistas que lo rubricaron con estruendosos aplausos; y luego habla de la necesidad de compensar justamente al obrero, del derecho de los INVENTORES que se los roban los dueños de las industrias, EXPLICA LA FUNCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA REDIMIR A LA CLASE OBRERA, vaticinando que si se convierten en tribunales serían los más corrompidos; condena la explotación, preocupándose de tal modo por la clase obrera que para él sólo puede ser objeto de la Ley obrera el trabajo productivo, el trabajo económico que es el que se realiza en el campo de la producción, si más que como se verá más adelante prevaleció la tesis que incluye como sujeto del contrato d

trabajo a todo el que presta un servicio a otro, aún fuera de la producción económica; toda prestación de servicios. En defensa de los derechos de la clase obrera invoca su intervención en la XXVI Legislatura Federal, cuando combatió el socialismo católico de León XIII y a la Iglesia que se apartó de las ideas de Cristo del Tabor y del Calvario, haciéndose capitalista; y proclama su credo socialista, estimando como única solución del problema obrero la SOCIALIZACIONES DEL CAPITAL EN FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA. Por eso se explica que para liberar al trabajador de las garras del capital, pugné por la reivindicación de sus derechos, presentando como armas de lucha de clase: la asociación profesional y la huelga. Por ello expresó con toda claridad en relación con su proyecto: ESTA LEY RECONOCE COMO DERECHO SOCIAL ECONOMICO LA HUELGA. Así se explica, a más de cincuenta años de distancia, la naturaleza reivindicatoria de la huelga para socializar el capital, pues precisamente "la reivindicación" es uno de los elementos que constituyen la esencia del DERECHO SOCIAL mexicano. El cambio de la estructura económica nada tenía que ver con los derechos políticos, de acuerdo con la teoría de Macías.

Continuando nuestro análisis crítico, nos referimos en seguida a la fase más importante del proceso de gestación del artículo 123. El proyecto que fue presentado en la sesión del 13 de enero de 1917 y siguiendo en parte la ortodoxia marxista se concretó a proteger a los obreros. Dice en síntesis: "EL CONGRESO DE LA UNION Y LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS, AL LEGISLAR SOBRE EL TRABAJO DE "CARACTER ECONOMICO", EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES RESPECTIVAS, DEBERAN -

SUJETARSE A LAS SIGUIENTES BASES: I.- LA DURACION DE LA JORNADA MAXIMA SERA DE OCHO HORAS EN LOS TRABAJOS DE FABRICAS, TALLERES Y ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES, EN LOS DE MINERIA Y TRABAJOS SIMILARES, EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCION Y REPARACION DE EDIFICIOS, EN LAS VIAS FERROCARRILERAS, EN LAS OBRAS DE LOS PUERTOS, SANEAMIENTO Y DEMAS TRABAJOS DE INGENIERIA, EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES, FAENAS DE CARGA Y DESCARGA EN LABORES AGRICOLAS, EMPLEOS DE COMERCIO Y EN CUALQUIER OTRO TRABAJO QUE SEA DE CARACTER ECONOMICO". (3)

Los efectos dinámicos del Derecho del Trabajo son expuestos por la Teoría Integral, adhiriéndolos como parte del derecho social quien tiene como misión la protección del proletariado y a la posteridad como fin la nivelación social del desvalido, tomando en cuenta todos los prestadores de servicios ya físicos o intelectuales que tienen como patrón: El empresario, el Sindicato, el Municipio, la Entidad Federativa, el Estado Federal, o el Clero. Estos dos últimos son los peores pulpos de sus servidores, que los explotan hasta lo último, aún cuando el Estado Federal les otorga una pensión que los mantiene a base de hambre, cuando han cumplido cierta edad; pero el Clero considera como suyos y de por vida a los que le sirven, sin determinar un sueldo, pero quiérase o no, entre éstos y la Iglesia hay relación laboral, desgraciadamente la idiosincracia de nuestro pueblo, y sobre todo la de los que se dedican a servir a la IGLESIA, temerosos de recibir el castigo que tantas veces les han anunciado los que se dicen representantes de Dios en la Tierra, no procuran defensa alguna de sus intereses, prueba de ello es que hasta

(3) Trucha Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971, Pags. 208 y 209.

nuestros días, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto en el -- Distrito Federal como en las Entidades Federativas no han conocido -- de un juicio laboral en contra de la Iglesia.

La teoría integral, en su afán de localizar las diversas relaciones de derechos sociales que rigen las relaciones obrero patronales, tarde o temprano dará con ellas, y de la misma manera los encargados de legislar sobre esta materia tendrán que hablar de ello.

2.- SU CARACTER PROTECTOR Y DEFENSIVO, DEL PROLETARIADO.

La teoría integral vista como una parte de lo que es el -- Derecho Laboral, surge del ángulo de la protección que todo trabajador debe tener, a fin de estar asegurado como una célula de la Sociedad, que tomando su función es de vital importancia para la buena -- marcha de la gran maquinaria humana de cada País y del mundo entero. Porque la mala distribución de la riqueza ha hecho que una mayoría -- viva en la miseria, y una minoría sea la que se adueñe del capital.

Por eso la teoría integral, practicada por su autor el -- Dr. Alberto Trueba Urbina, ha tomado como una parte de lo que en el inciso anterior le llamé la suma de las partes dan el todo, pues -- aquí veremos una de esas partes, que se le ha denominado la parte -- protectora del proletariado, y que en el libro del Dr. Trueba Urbina se le denomina NORMAS PROTECTORAS, las cuales son de la siguiente ma

nera, según el orden que él les ha dado: "NORMAS PROTECCIONISTAS".

I.- Jornada máxima de ocho horas.

II.- Jornada Nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y menores de 16 años, y de trabajo nocturno industrial.

III.- Jornada máxima de seis horas para mayores de 12 y menores de 16 años.

IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.

V.- Prohibición de trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de este.

VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.

VII.- Para trabajo igual salario igual.

VIII.- Protección al salario mínimo.

IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales.

X.- Pago del Salario en moneda de curso legal.

XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.

XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y seguridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajo.

XX.- Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representación de las clases sociales y del gobierno.

XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las Juntas y por no acatar el laudo.

XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores -

en sus empleos siempre que cumplan con sus deberes, y obligaciones patronales en los casos de despido injustificado, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

XXIII.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquier otro, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXV.- Servicios de colocación gratuita.

XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renunciar a un derecho.

XXVIII.- Patrimonio de familia.

XXIX.- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.

XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se considerarán de utilidad social". (4)

Estas veintiséis fracciones del artículo 123 Constitucional, constituyen la base fundamental de la Ley Federal del Trabajo, permitiendo el desarrollo del proletariado en el campo de la producción o en cualquier otra actividad, sea cual fuere la condición del prestador de servicios.

La teoría integral en su parte defensiva del proletariado la encontramos en el conjunto de normas procesales, que también forman parte de las que al sumarlas nos dan el todo.

La Teoría Integral no podía sólo aparecer en la parte sustancial del Derecho Laboral, también tenía que tomar en cuenta la parte procesal, que es una rama muy importante del Derecho Laboral; de nada serviría un conjunto de normas sustantivas de carácter socialista, si al momento de su incumplimiento, y consecuente controversia ante las juntas en donde necesariamente ha de determinarse quien es el que tiene la razón, el que va a dictaminar no encuentra dentro de las normas protectoras del proceso, puntos de apoyo que le permitan dar tal laudo en favor del débil.

Sería incongruente que las normas sustantivas no estuvieran de acuerdo con las normas procesales, a fin de dictar las resoluciones que provocan aquellas.

Por ello el Maestro Trueba Urbina nos dice, con sobrada razón: "Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la Burocracia, conforme al Artículo 123 Constitucional, son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patrones. No basta que apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con el propósito de tutelar y reivindicar a los trabajadores, o con este mismo propósito en ejercicio de su actividad creadora". (5)

3.- SU CARACTER REIVINDICADOR.

Otra de las partes que el Derecho Laboral ha tomado en cuenta y que la Teoría Integral rige, es la reivindicación del proletariado, ya que éste ha sido desposeído a través de sus ancestros por medio de la plusvalía que ha acumulado y que aprovechan los capitalistas para lograr el crecimiento de grandes capitales, mismos que se explican de acuerdo con los ideólogos burgueses que tergiversan en forma premeditada la historia de la aparición de la clase capitalista y de la clase obrera.

(5) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Edit. Porrúa, S.A., México, 1971, Pág. 321.

En su intenso afán de justificar la distribución, a todas luces injusta, de los bienes materiales, crean una serie de leyendas acerca de la causa de la división de la sociedad en ricos y pobres, en capitalistas y obreros.

Así, relatan que desde tiempos inmemoriales ha existido en el mundo gente con distinto carácter: Unos son trabajadores, los otros son ahorradores; otros vagos y haraganes. Los primeros fueron concentrando en sus manos poco a poco cuenta riqueza encontraban, mientras los segundos prosiguieron en la vagancia, tan pobres como antes. La verdad es que estas explicaciones del surgimiento del capitalismo nada tienen que ver con la cruel realidad.

Las relaciones capitalistas aparecen ya en el período de descomposición de la época feudalista, a fines del medioevo.

Considero que el surgimiento del capitalismo, para que éste pudiera efectuarse, fueron indispensables dos circunstancias:

I.- La existencia de seres libres en lo personal, carentes de los medios de producción y de medios para su subsistencia. Esto los obliga a vender su fuerza de trabajo a los que se las compran.

II.- Grandes sumas de dinero invertidas en medios de producción en manos de personas particulares,

Partiendo de estas dos condiciones se comenzaron a crear en las entrañas del régimen feudal, en el proceso de diferenciación de los pequeños productores de mercancías, el establecimiento del modo capitalista de producción, que se vio acelerado con la aplicación de los métodos más burdos de violencia por parte de los propietarios de tierras, la burguesía naciente y el Poder Estatal respecto a las masas populares. Así la violencia hizo las veces de COMADRONA en el proceso de nacimiento de la producción capitalista.

La acumulación originaria no es más que el proceso histórico de disociación que existe entre el productor y los medios de producción. Escribió Jorge Carlos Marx. Este proceso constituye la prehistoria del capital. En Inglaterra se produjo la forma más típica de acumulación inicial de capital. Los Lores se apoderaron de las tierras comunales campesinas e incluso expulsaban a los campesinos de sus propias casas. Convertían en pastizales para ovejas la tierra arrebatada por la fuerza a los campesinos y las entregaban en arriendo a las granjeras. Eran grandes las demandas de lana por parte de la industria textil, en proceso de desarrollo.

Nos dice P. NIKITIN, cuando se aborda este tema: "La burguesía naciente recurrió asimismo a otros métodos de usurpación, como por ejemplo, apropiación de tierras del Estado por procedimientos fraudulentos y la depredación de los bienes de la Iglesia. Enormes masas de población privadas de medios de vida se convertían en vagabundos, mendigos y bandoleros. El poder Estatal promulgó leyes crueles denominadas "LEGISLACION SANGUINARIA" contra los despojados de

sus bienes, que intentaban defender sus propiedades. Se recurrió a las torturas, los látigos y el hierro candente para obligar a los desvalidos a ir a trabajar a las empresas capitalistas y someterlos a la disciplina del trabajo asalariado.

Al despojar a los campesinos de las tierras se lograba un doble objetivo: en primer lugar, la tierra pasó a ser propiedad privada de un grupo relativamente pequeño de personas; en segundo lugar, se aseguró una abundante afluencia de obreros asalariados a la industria. Así se creó la primera condición indispensable para el surgimiento del capitalismo: la existencia de seres personalmente libres, pero carentes de medios de producción.

Marx señala los siguientes métodos fundamentales de producción de grandes riquezas pecuniarias, necesarias para crear grandes empresas capitalistas: 1) el sistema colonial, o sea, el saqueo y la esclavización de los pueblos atrasados de América Asia y África; 2) el sistema tributario; los monopolios y otras formas de apropiación de parte de los impuestos que se recaudan de las poblaciones; 3) el sistema de proteccionismo, el fomento de la industria capitalista por parte del Estado; 4) los métodos inhumanos de explotación". (6)

(6) Nikitin P. Economía Política, Manual de Divulgación Edic. en lenguas extranjeras Moscú 1961, Traducida del Ruso por L. Vladov. Págs. 47 y 48.

En la empresa capitalista, jornada de trabajo se desdobra en dos partes: tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Por lo tanto el trabajo del obrero se divide en trabajo necesario y plustrabajo.

El tiempo de trabajo necesario y el trabajo adicional son el tiempo de trabajo total, el trabajo que el obrero necesita para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, es decir el valor de lo indispensable para su existencia. El tiempo de trabajo necesario lo retribuye el capitalista en forma de salario.

EL TIEMPO DE TRABAJO ADICIONAL Y EL PLUSTRABAJO son el tiempo de trabajo y el trabajo que se invierte en la producción del PLUSPRODUCTO. El plusproducto reviste en el capitalismo la forma de plusvalía, de la que se apropian los capitalistas. La relación entre plustrabajo o el tiempo de trabajo adicional, por una parte, y el trabajo necesario o el tiempo de trabajo necesario por la otra, nos dan el grado de explotación del obrero, por consiguiente, el tiempo de trabajo adicional y el plustrabajo expresan una determinada relación social, es decir, la explotación de la clase obrera por los capitalistas.

Con acertada razón al aplicar el Dr. Alberto Trueba Urbina la Teoría integral al Derecho Laboral Mexicano, abarca como parte de ella la reivindicación plasmandose en una parte del artículo 123 constitucional, de la siguiente manera: "NORMAS REIVINDICATORIAS".

VI.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria, -- Huelgas lícitas.

La trilogía de estas normas reivindicatorias de los derechos del proletariado constituyen tres principios legítimos de lucha de la clase trabajadora que hasta hoy no han logrado su finalidad y menos su futuro histórico: LA SOCIALIZACION DEL CAPITAL, porque el derecho de asociación profesional no opera socialmente ni ha funcionado para transformar el régimen capitalista y porque el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador, sino sólo profesionalmente para conseguir un "equilibrio" ficticio entre los factores de la producción. Por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos, con apoyo del Estado que día con día consolida la democracia capitalista. Y el resultado ha sido el progreso económico con mengua de la justicia social reivindicatoria. (7)

(7) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, -- S.A., México, 1970, Pág. 215 y 216.

CONCLUSIONES

1.- La Asociación Profesional Obrera ha dado como consecuencia lógica, el Sindicalismo Mexicano, Templo protector del trabajador y de los suyos,

La desigualdad que existe entre los diversos pactos de trabajo vienen a constituir fuentes productoras del derecho del trabajo, que tienen como mira la solución de los problemas del proletariado para establecer el equilibrio entre los factores de la producción. De aquí que la pretendida solución tenga al Contrato-Ley como una de sus mas claras manifestaciones.

El Contrato-Ley es un producto del Contrato Colectivo de Trabajo, de lo que se deduce que el Contrato-Ley es un Contrato Colectivo evolucionado, con su propia forma de ser.

Dentro de nuestro País, varias de las principales Industrias han adoptado el Contrato-Ley desde hace muchos años, revisándose cada bienio; esto demuestra claramente su compatibilidad con los factores de la producción.

2.- En cuanto a la Naturaleza Jurídica del Contrato-Ley, éste viene a ser la Ley que rige los destinos de las relaciones Obrero-patronales, que tiene su proceso de formación muy propio, de acuerdo a lo señalado por la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

A pesar de la múltiples similitudes que existen entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, hay que reconocer que cada uno de ellos guarda especiales características jurídicas que los hacen ser distintos uno del otro.

No obstante las diferencias de carácter legal que existen tanto en el Contrato-Ley como en el Contrato Colectivo, no es posible negar que el segundo es un engendro del primero, pero conservando cada uno su autonomía.

La Ley Federal del Trabajo vigente ha dado mayor importancia al Contrato-Ley, dedicándole un capítulo por separado, más no así la anterior, que lo trató dentro del Contrato Colectivo, y lo nombró contrato obligatorio.

3.- El único medio de lograr la defensa de los intereses del proletariado es a través de la Asociación Profesional. Sea cual fuere su forma de organización.

Son inútiles los múltiples Contratos Colectivos de Trabajo, cuando se pueden sustituir por uno solo que se llama Contrato-Ley.

Al establecerse el Contrato-Ley para el Sistema Minero - Nacional, deberá abarcar el mismo como tal, de lo contrario quedarían empresas fuera de éste.

Son tantas las diferencias que existen entre los innumerables Contratos Colectivos de Trabajo celebrados hasta la fecha -- por las diversas empresas mineras, que resulta evidente la violación del Principio aquel de que "LA LEY ES IGUAL PARA TODOS". Es inconcebible su disparidad cuando los citados Contratos Colectivos son referidos a trabajadores de una misma rama industrial.

4.- La adaptación del Contrato-Ley al Sistema Minero Nacional, confirmaría la misión para la cual fue creado el Derecho Social, que es el beneficio directo a la clase proletaria, a través del establecimiento de la igualdad para los de un mismo rango.

El supuesto obstáculo que representa la multiplicidad -- de zonas económicas con sus consecuentes variedades en el salario mínimo, se vendría abajo si en el Contrato-Ley se establece un salario mínimo balanceado, es decir, que no supere extremadamente -- el salario mínimo mas bajo de entre todas las zonas económicas -- existentes en nuestro país, sin llegar a rebasar el salario mínimo mas alto.

Con la implantación del Contrato-Ley al Sistema Minero - Nacional, la pequeña minería correría el riesgo de desaparecer, - lo cual no habría que darle mucha importancia si atendemos a que -- primero esta el interés general y después el interés particular.

Los beneficios que se obtendrán en favor del obrero mine ro mexicano son indiscutibles, por lo que no sólo es importante, -- sino que resulta por demás urgente el establecimiento del Contrato-Ley dentro del Sistema Minero-Nacional.

5.- La Teoría Integral es oriunda del Derecho Laboral - Mexicano, descubierta por el Dr. Alberto Trueba Urbina.

El Derecho Laboral dentro de la Teoría Integral, comprende una Rama del Derecho Social.

El proletariado es un grupo que pertenece a la clase débil, por lo mismo, el derecho que la rige, siendo una rama del Derecho Social, indiscutiblemente que será un Derecho proteccionista en todos sus aspectos.

La reivindicación del proletariado se consume con la socialización del capital, a través de la revolución proletaria, ya que voluntariamente no lo aceptarían los capitalistas.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Arellano García Carlos.- Derecho Internacional Privado. 3a.- Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.
- 2.- Rafael Rojina Villegas.- Teoría General de las Obligaciones, Tomo III. 7a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1977.
- 3.- Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y concordada. 8a. Edición. Editorial Trillas, México, 1980.
- 4.- Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero, Derecho Substantivo. 5a. Edición. México, D.F., 1971.
- 5.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía -- Fresnillo, S.A., y el Sindicato Industrial de Trabajadores -- Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado por Consorcio Industrial, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado por la Cía. Minera-Autlán, S.A., de C.V., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 8.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado por la Cía. Minera-de Cananea, S.A., de C.V., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 9.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-de Natividad y Anexas, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 10.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-de San José, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 11.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-y Beneficiadora de Maravillas San Francisco, S.A., y el --- S.I.T.M.M.S.R.M.
- 12.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-Totacuna, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 13.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-Santa Rosalía, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 14.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-Roca, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 15.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cía. Minera-Perales, S.A. y el S.I.T.M.M.S.R.M.

- 16.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera Oriental, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 17.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera las dos Estrellas en el Oro y Tlalpujahuá, S.A., y el S.I.-T.M.M.S.R.M.
- 18.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera la Perla, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 19.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera La Herradura y Anexas, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 20.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera Río Colorado, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 21.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera Progreso, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 22.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera La Negra y Anexas, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 23.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Cfa. Minera La Campana, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 24.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con la Dominancia, S.A., de C.V., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 25.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Mercurio Mexicano, S.A., de C.V., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 26.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Minera Mexicana Peñoles, S.A. y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 27.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Mina de Guadalupe, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 28.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Minera de San Francisco, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 29.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Minera de Soto Venta, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 30.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Minas de Buena ventura de Iguala, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 31.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Cerro del Mercado, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 32.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Minas el Bote de Zacatecas y el S.I.T.M.M.S.R.M.

- 33.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Asarco Mexicana, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 34.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Altos Hornos de México, S.A., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 35.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Negociación Minera Santa Mónica de la Paz y Anexas, S.A., San Luis Potosí y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 36.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado con Minerales Industriales de Guerrero, S.A., de C.V., y el S.I.T.M.M.S.R.M.
- 37.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Fernández Editores, S.A.
- 38.- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.
- 39.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.- 2a. Edición revisada y puesta al día conforme a la Doctrina y a la Jurisprudencia. Editorial Porrúa, S.A., México, 1954
- 40.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916 -- 1917. Tomo II. México, 1960.
- 41.- Hernández Millares Jorge.- Filosofía y letras. Elementos de Historia Universal. Libro Primero. 4a. Edición. Editorial Patria, S.A., México, 1955.
- 42.- Mazeaud Henri y León.- Lecciones de Derecho Civil. Parte Primera Volumen I. Introducción al Estudio del Derecho Privado. Derecho Objetivo. Derecho Subjetivo.
- 43.- Marx Carlos y Federico Engels.- Biografía del Manifiesto -- Comunista. Compañía General de Ediciones, S.A., 2a. Edición. México. Octubre de 1964.
- 44.- Mendieta y Núñez Lucio Lic. El problema Agrario en México.- 15a. Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1978.
- 45.- Nikitin P. Economista.- Economía Política. Manual de Divulgación.- Ediciones en lenguas Extranjeras. Moscú 1961.
- 46.- Petit Eugène.- Tratado Elemental de Derecho Romano. Editora Nacional Edina, S.A., de C.V., 19a. Edición. D.F., 1961.
- 47.- Trueba Urbina Alberto.- El Artículo 123, México 1967.
- 48.- Díaz Lombardo González Francisco. El Derecho Social y la -- seguridad social integral. Textos universitarios. U.N.A.M.- México, 1978.

- 49.- Trueba Urbina Alberto Dr.: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
- 50.- Universidad Nacional Autónoma de México. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XVIII. Enero-Junio de 1968. Número 69-70.
- 51.- Legislación minera. Decimosegunda edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.

