



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO - LEY



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CECILIO MEZA YEBRA



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO-LEY

	Pág.
INTRODUCCION.	1
I: EL CONTRATO COLECTIVO COMO ANTECEDENTE DEL CONTRATO-LEY.	
a) CONCEPTO.	4
b) NATURALEZA JURIDICA.	25
c) ANALISIS COMPARATIVO.	82
II: EVOLUCION DEL CONTRATO-LEY EN MEXICO.	
a) LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.	98
b) LOS DIFERENTES CONTRATOS-LEY EXISTENTES.	113
III: EL CONTRATO-LEY.	
a) DEFINICION.	133
b) FORMACION.	143
c) CONTENIDO.	150
d) CAMPO DE APLICACION.	157
e) VIGENCIA.	166
f) REVISION.	170
CONCLUSIONES.	183
BIBLIOGRAFIA.	190

INTRODUCCION.

El interés que siempre han despertado en mí los problemas relacionados con el trabajo me llevó previo a tomar la -- decisión de escoger el tema para la formulación de la -- presente tesis, concurrir a los cursos que como semina--- rios de tesis imparte la Escuela Nacional de Estudios -- Profesionales ACATLAN, en el área de Derecho del Trabajo, y a través de las diferentes exposiciones realizadas du-- rante estos cursos por el licenciado Jesús Alejandro Sie-- rra Dávalos, acrecentó en mí el interés de desarrollar un tema sobre el Derecho Laboral, a lo cual me pareció, que la institución que establece la Ley Federal del Trabajo, en la figura del contrato-ley, como forma concreta de la convención colectiva de trabajo, reviste una gran impor-- tancia, en la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo y dado que mi pretensión se avocaba a tocar algunos puntos en forma general de dicha figura jurídica, nombré al pre-- sente trabajo: "CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO-LEY".

En el esquema específico se mencionan los temas que pre-- tendo abordar, con la advertencia que los mismos sólo son enunciativos mas no limitativos, dado las nosibilidades - de los mismos, ya que uno de ellos bastaría sobradamente

para la formulación de una tesis.

Determinar la naturaleza jurídica del contrato-ley es una de mis atrevidas pretensiones, para lo cual analizo el -- contrato colectivo de trabajo, considerándolo como un -- antecedente lógico y jurídico, mas no necesario del con-- trato-ley, a fin de estar en posibilidad de concluir que ambas figuras jurídicas pueden ser definidas o considera-- das de una misma naturaleza.

Un segundo objetivo es determinar si los contratos-ley -- existentes cumplen su cometido, de ser factor decisivo en la unificación de las condiciones de trabajo y de evitar la competencia desleal, guardando con ello el equilibrio entre los factores de la producción; propongo también un sistema que permita una mayor participación de las bases sindicales en la formulación de los proyectos de los --- pliegos petitorios de las revisiones de los contratos-ley así como la participación en la toma de decisiones en el momento de convenir tales contratos.

En términos generales, los anteriores puntos son algunos de los que analizamos en este trabajo. No sólo con la -- intención de cumplir con una obligación que no es impues-- ta, sino con el interés de acrecentar nuestros conocimien

tos sobre la materia, lo que me ha obligado a revisar mis textos en general. Dándome cuando que acuso en gran medida una falta de tales conocimientos y la necesidad que tengo de continuar preparándome a fin de estar en condiciones de cumplir medianamente el ejercicio de la profesión que he escogido.

CAPITULO I.

EL CONTRATO COLECTIVO, COMO ANTECEDENTE DEL CONTRATO-LEY.

- a) CONCEPTO.
- b) NATURALEZA JURIDICA.
- c) ANALISIS COMPARATIVO.

a) CONCEPTO.

Previo a tratar el aspecto fundamental como lo es la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, procede desde luego, a analizar el concepto que tenemos de dicha figura jurídica y a fin de determinar el mismo, se hace necesario referirnos aunque sea brevemente al aspecto histórico que como antecedente podemos mencionar la existencia como un hecho social, de la asociación profesional, reconocido como un derecho tanto de trabajadores como de patrones, asociación que como principal fin tiene el de tutelar sus recíprocos intereses, consecuentemente es menester reconocerles plena capacidad y por lo tanto, personalidad jurídica para estar en posibilidades de ser tomados como sujetos de derecho en las negociaciones que se dan entre los factores de producción, es decir, capital y trabajo, a fin de determinar las condiciones conforme a las cuales deben darse las relaciones obrero patronales, como resultado de tal convención se da el contrato colectivo de trabajo.

Cabe apuntar el hecho de que el régimen gremial existente en México en el siglo XIX no dejó antecedente de la existencia de convenios colectivos de trabajo o algo similar a los mismos, pero, considerando que hubiesen existido --

como una probabilidad, ya que los mismos no fueron expresamente prohibidos, en la realidad no tuvo importancia a lo largo de todo el siglo, no obstante que los grupos -- organizados en ese entonces ya hablaban de la posibilidad de su creación y de que en alguna forma hayan sido en todo caso contenidos, como resultado de las huelgas que se llevaron a cabo en dicho período.

Más bien puede decirse que fueron reglamentos interiores de trabajo los que empezaron a tener su desarrollo y en su caso aceptación como tales, por lo que, para efectos de estudios debe reconocérseles como antecedentes inmediatos del contrato colectivo de trabajo, ésto sin dejar de mencionar la existencia de una diferencia vital entre ellos; porque tales reglamentos se aplicaban en fábricas o talleres estableciendo condiciones de trabajo fijadas en forma unilateral por el patrón, prevaleciendo desde luego su interés y voluntad.

Por el contrario, en el contrato colectivo de trabajo -- no queda al arbitrio de ninguna de las partes que intervienen en su celebración, sino que las condiciones son -- pactadas bilateralmente, es decir, entre patrón y trabajadores a través de sus respectivos representantes.

...

Por lo que respecta a los reglamentos que de alguna manera trataron de establecer condiciones mínimas para el desempeño del trabajo, pero sin dejar de estar determinados por el patrón, fueron los creados para la industria textil. También es importante mencionar que el Estado ante tal situación siempre tuvo una actitud neutral, es decir, que su participación fue de acuerdo con el principio económico que prevalecía en la época, es decir, que sólo dejaba "hacer".

Precisamente tales reglamentos, por su contenido siempre en favor del patrón, fueron los que provocaron los acontecimientos del año de 1906 y que a principios de 1907 -- culminaron con una de las grandes huelgas de la industria textil y cuyo colofón fue la represión de los huelguistas en Río Blanco, así como la emisión del laudo con que el gobierno de Porfirio Díaz demostraba que el interés que respetaba y protegía era el del patrón.

La revolución de 1910 dió como resultado el que hubiese un desarrollo en el campo del derecho laboral, en virtud también al auge del sindicalismo y como consecuencia, la aparición del contrato colectivo de trabajo. En varios Estados se celebraron convenios de ese tipo, dando por resultado el intento de reglamentar dicho contrato y fue

el proyecto del licenciado Zubarán Campani, de fecha 13 - de abril de 1915, en el que menciona: "El contrato colectivo es una ley normativa que fija las condiciones de los futuros contratos individuales".(1)

En los Estados también se dieron intentos para legislar - sobre esta materia, así en la ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915, establecía una multa al patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras. En el Estado de Veracruz, en el cual se dió la Ley de Mérito, los sindicatos tenían la facultad de exigir la firma del contrato colectivo.

En Yucatán, la legislación local se refirió a los convenios industriales considerándolos como obligatorios, estableciendo que las organizaciones de trabajadores podían recurrir a las juntas de conciliación, así como al tribunal de arbitraje, los cuales estaban facultados para fijar cláusulas que procedieran y que determinaran la forma en que debieran prestarse los servicios y en su caso aprobándolas e imponiéndolas al patrón si el mismo se negaba a firmar el contrato de trabajo.

(1) Ruíz de Chávez, Arturo. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Popular de los Trabajadores. 1a. Ed. México. 1979. pp. 43 y sig.

Como consecuencia del proceso evolutivo que tuvo la figura jurídica que nos ocupa y que en forma por demás sintética hemos mencionado, se llegó a la Constitución de 1917 y no obstante que ya se había hablado del contrato colectivo de trabajo, no se ocupa en forma especial del mismo, de lo que se colige, por algunos tratadistas que dicha ley fundamental lo hubiese ignorado, pero tal apreciación -- desde luego resulta totalmente infundada en virtud de que el artículo 123 constitucional establece las bases mediante las cuales se va a proteger a los trabajadores; reconociendo también el derecho de obreros y patrones para -- coligarse en defensa de sus recíprocos intereses, de donde se desprende la posibilidad para que los mismos se -- asocien en organizaciones sindicales, legitimando debidamente el derecho de huelga como un instrumento de lucha -- de los trabajadores que podrán y puedan utilizar para la consecución del respeto de los derechos consignados en el artículo 123 constitucional también, por qué no decirlo, en todo caso el justo equilibrio entre los factores de la producción, es decir, capital y trabajo.

Como hemos visto, el desarrollo de las organizaciones -- tanto de trabajadores como de patrones provocó la posibilidad de que se dieran negociaciones entre éstos, y que -- como resultado surgieran las convenciones colectivas de --

trabajo.

Procede recalcar y dejar bien establecido que si bien es cierto que los patrones se organizaron para coligadamente presentar un frente común ante los trabajadores, tal hecho desde luego no fue lo que motivó -a mi juicio- el que se diera la posibilidad de negociaciones y en consecuencia las convenciones colectivas de trabajo, ya que -- las agrupaciones de los patrones siempre tuvieron como -- objetivo el de defender exclusivamente sus intereses y -- oponerse al establecimiento de legislación o disposición legal alguna que asimismo les afectara, así como presionar al Estado para que postergara en su caso la aplicación de las disposiciones legales en favor de los trabajadores y, por qué no decirlo también, presionar para que -- tal aplicación lo fuera de tal manera que no lesionara -- sus intereses económicos.

Más bien lo que propició el desarrollo de la figura jurídica que nos ocupa, fue -a mi entender- que los trabajadores se organizaran y formaran a su vez sindicatos, lo cual representaba que como grupo debidamente aglutinado -- para la consecución de sus objetivo, como las reivindicaciones que emanaban de la nueva legislación, tuvieron la decisión y la fuerza suficiente para echar mano del arma

que debidamente legitimada ponía a su disposición la ley fundamental promulgada y esa arma lo es la huelga. Es -- realmente lo que provocó que se dieran negociaciones entre patrones y sindicatos de trabajadores. En cambio, en el caso de los patrones, los mismos sólo tuvieron y tienen la posibilidad del paro, es decir, el de la suspensión de las labores por las causas que expresamente se -- establecen en la ley laboral y previa aprobación de la -- Junta correspondiente.

Con posterioridad a 1917, los Estados siguieron legislando en materia de trabajo, sin mencionar cuál era la materia jurídica del contrato colectivo de trabajo y en ocasiones fue confundida con el contrato individual.

En el Estado de Tamaulipas la ley correspondiente dividió el contrato de trabajo en individual y colectivo el celebrado por un sindicato cooperativo o liga de trabajadores.

En igual sentido la ley que se dió en Veracruz y a la -- cual nos hemos referido anteriormente, menciona que la celebración de un contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El fundamento legal del contrato colectivo de trabajo se encuentra en forma reglamentaria en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su capítulo II se ocupa de manera especial del contrato colectivo de trabajo y con algunos cambios la ley de 1970 en su título séptimo lo dedica a las relaciones colectivas de trabajo y en todo lo inherente a las mismas, como son: coaliciones, agrupaciones, sindicatos, contrato colectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo, así como de la modificación, suspensión y terminación de las condiciones y relaciones de trabajo, respectivamente. Con pequeñas modificaciones, con motivo de la reforma de 1978, la ley de 1980 mantiene el mismo contenido por lo que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo.

De un análisis del artículo 123 de la Constitución, no se encuentra de una manera clara una referencia al contrato colectivo de trabajo en alguna de sus fracciones, pero en varias fracciones se menciona el contrato de trabajo así como las obligaciones, restricciones y derecho derivados del mismo; además en dicho precepto constitucional se reconoce el derecho de que los factores de la producción, es decir, capital y trabajo, representados por los patrones y los trabajadores, respectivamente, se aglutinen en

las asociaciones profesionales, es decir, menciona y establece el derecho de coligarse para la defensa de sus recíprocos intereses, pudiendo considerarse que tácitamente se reconoce al contrato colectivo de trabajo, en atención a que si las organizaciones tanto de trabajadores y en su caso de patronos se agrupan para la defensa de sus intereses y muy en lo especial en el caso de los sindicatos, tienen como objeto principal obtener para sus representados o agremiados un mejoramiento en las condiciones de trabajo como ya se ha dicho anteriormente, en su caso mantener un equilibrio entre los mencionados factores de la producción. De lo anterior es de considerarse que sólo la convención colectiva de trabajo es el medio o la norma desde el punto de vista jurídico por la que se podrán y se pueden establecer y dar forma a las condiciones mediante las cuales se determinaron y se determinan las relaciones obrero-patronales.

Por otra parte y a mayor abundamiento, el artículo 123 constitucional, en su fracción XVIII, expresamente establece que las huelgas se considerarán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, de donde se desprende que para lograr tal equilibrio es necesario llegar a un acuerdo mediante el

cual se normen las relaciones obrero-patronales, las cuales desde luego son susceptibles de plasmarse en un contrato colectivo de trabajo.

Reforzando la apreciación que tenemos, en el sentido de que el artículo 123 constitucional que analizamos implícitamente reconoce la existencia del contrato colectivo de trabajo, en su fracción VII, que es donde se señala el principio de igualdad de salario, dicho principio a mi entender se patentiza en forma por demás precisa en el contrato colectivo de trabajo, porque es mediante el mismo que se logra que para cada categoría se determine un salario y que lo mismo lo ganará quien desempeñe dicho puesto, ya que los contratos colectivos establecen los salarios para cada categoría o puesto de que se trate, obligando con esto a los patrones a pagar los salarios correspondientes sin distinción alguno, con el sólo requisito de que el trabajador desempeñe dicho puesto o categoría.

Lo anterior, desde luego tiene mayor vigencia y aceptación, cuando se trata del peldaño superior en la evolución del contrato colectivo de trabajo como es el contrato-ley, figura jurídica motivo de la presente tesis.

Es en el contrato-ley que inclusive se hace extensivo el derecho al que alude la fracción VII antes mencionada, no sólo a una empresa determinada sino que inclusive a una - región o entidad federativa y en su caso toda la República, por lo que con esto se cumple en exceso la pretensión del principio de igualdad del salario a que alude la multicitada fracción VII.

A fin de dar mayor claridad a lo expuesto, cabe mencionar que por medio del contrato colectivo de trabajo que como antecedente inmediato y necesario del contrato-ley, los - sindicatos de trabajadores sustituyen o se subrogan al -- obrero aislado, al momento de establecer o convenir las - condiciones de trabajo, es decir, que desde mi punto de - vista, es a través de la convención colectiva, mediante - la cual es posible la manifestación de la libre voluntad del trabajador, aunque tal cosa resulte paradógica. Es - factible lo anterior, en virtud de que de esa manera el - trabajador evita ser presionado por las necesidades inaplasables de que es objeto en lo individual, y que con -- tal de satisfacerlas pueda en ocasiones pactar condiciones de trabajo lesivas para él.

Aunque parezca un tanto repetitivo, es pertinente mencio-

nar que es precisamente en el contrato-ley donde se da de manera más clara y precisa la posibilidad de que la fuerza de los trabajadores se manifieste ampliamente al momento de convenir las condiciones de trabajo y las cuales -- quedan plasmadas en los cuerpos de los contratos-ley antes mencionados, susceptibles de ser aplicadas en una o -- más regiones o en toda la República en la rama industrial de que se trate con carácter obligatorio, lo que traerá -- como consecuencia el beneficio para el trabajador en lo -- individual al no pactar directamente con el patrón; evi-- tando, como se dijo antes, que haya presión por parte de éste como consecuencia de las necesidades que sufre el -- trabajador, además se evita la posibilidad de hacer nugatorios los derechos establecidos en favor del trabajador por la legislación laboral.

Sin querer ser demagógico, cabe decir que el contrato -- colectivo, como antecedente del contrato-ley, es una figura jurídica en la legislación laboral, resultado de un -- proceso evolutivo del derecho del trabajo, que tiende a -- alcanzar como objetivo el hacer que las relaciones obrero patronales sean más equitativas a través de establecer un justo equilibrio entre los factores del proceso productivo y que por su importancia la posibilidad de que nuestro

país alcance un pleno desarrollo.

A fin de analizar y definir el contrato colectivo de trabajo, como antecedente del contrato-ley, resulta procedente con las limitaciones correspondientes, determinar la naturaleza jurídica de dicho contrato, que a mi juicio explicaría también la naturaleza del contrato-ley con las diferencias y similitudes que en su apartado correspondiente también analizaremos.

Debemos partir de la definición que la ley de la materia utiliza para definir el contrato colectivo de trabajo, que en su artículo 386 establece: "El contrato de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos o uno o varios patronos, y que tiene por objeto el de establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El precepto legal antes mencionado considera como sinónimo de contrato al convenio, es decir, que define al contrato colectivo de trabajo como un convenio y que por otra parte el derecho común en su código correspondiente, define al convenio como el acuerdo de dos o más personas para crear,

transmitir, modificar y extinguir derechos y obligaciones.

En su artículo 1793, el mismo código establece que los -- convenios que producen o transfieren las obligaciones y -- derechos, toman el nombre de contrato. De lo anterior se infiere que el género próximo es el convenio y que la di-- ferencia específica o la especie, es la creación o trans-- misión de las obligaciones y derechos.

Tal distinción en realidad no tiene sino un interés de -- terminología, pues en la práctica las mismas reglas gene-- rales se obligan los unos a los otros.

Definiendo el convenio, diversos tratadistas convergen en aceptar que el convenio es consentimiento de dos o más --- personas, las cuales se ponen de acuerdo respecto de un -- objeto y que las partes celebrantes puedan crear, transfe-- rir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Me parece importante mencionar la definición que del con-- trato colectivo de trabajo hace la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), la cual manifiesta que el contrato - colectivo de trabajo "es una convención escrita celebrada por cierto período, entre uno o varios patrones u organi--

zación patronal por una parte y un grupo de obreros o una organización obrera por la otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente -- reglamentar otras cuestiones que les interesen".

Entre las anteriores definiciones, es decir, la que establece el artículo 386 y la emite la O.I.T., existe una diferencia específica en el sentido de que ésta última deja abierta la posibilidad de la celebración de un contrato -- colectivo de trabajo o convención colectiva como la misma lo menciona con un grupo de obreros, es decir que los mismos pueden ser considerados como sujetos en la celebración de tales convenciones sin que estén organizados en una -- agrupación sindical. En cambio, en el artículo 386 de la Ley del Trabajo no se deja lugar a dudas de que en el contrato colectivo de trabajo siempre intervenga en su celebración por parte de los trabajadores, insistiendo que no basta la presencia de un grupo de obreros para que éstos -- estén en posibilidad de celebrar un contrato colectivo de trabajo.

Tomando en consideración las anteriores y las comentadas definiciones, también es procedente mencionar que si bien es cierto que como ya se ha dicho, existe una diferencia

específica, también es cierto que cuando hablan y se refieren al contrato colectivo de trabajo tales definiciones mencionan que es "el convenio celebrado...", por lo que se ha de considerar un tanto equivocada la terminología de contrato colectivo de trabajo.

Al respecto, diversos autores también mencionan que la denominación adecuada en todo caso sería de convención colectiva de trabajo, motivo por el cual me he permitido hablar indistintamente del contrato colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, en virtud y en atención a lo manifestado anteriormente y además de que, en materia de trabajo, cuando se llega a un acuerdo se habla de una convención, ya que siempre se ha entendido que la convención tiene por objeto, en ese preciso acto, el externar un consentimiento, para que, como fin inmediato de esta convención la creación de derechos y obligaciones para las partes celebrantes y a mayor abundamiento la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo referente al contrato-ley habla también de la celebración de una convención y la instalación de la misma y que de lograr un acuerdo entre las partes que integran dicha convención, el mismo se plasmará en un convenio, por lo que se considera procedente hablar de convención colectiva por derivarse de un convenio y consi-

derando que de acuerdo a la definición que se tiene del -- convenio y del contrato como la diferencia específica, por ser el primero más amplio en cuanto a su campo de aplicación al objeto de la convención colectiva, resulta desde -- luego procedente entender que es precisamente el convenio el que debe ser utilizado para definir el contrato colectivo de trabajo, situación que más ampliamente analizare-- al momento de tocar el apartado correspondiente a la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, como -- antecedente para poder definir en su caso la del contrato ley y que adelantamos que pudiera ser la teoría de la convención ley expuesta por León Duguit, la que pueda definir la naturaleza jurídica de dichas figuras jurídicas que nos ocupan en la exposición del presente trabajo.

Volviendo al tema que nos ocupa en el presente capítulo, -- debemos apuntar que el contrato colectivo en México difiere sustancialmente del europeo y que éste último es esencialmente normativo, es decir, establece las bases que deberán regir a los futuros contratos individuales.

Considerando, por otro lado, que en México es de ejecución, aparentemente, en virtud de que reglamenta en forma específica los derechos y obligaciones de las partes contra---

tantes, esto es que regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrones, en consecuencia sus efectos son -- distintos. De donde devienen las críticas en el sentido -- de que en el mismo no se da o no se manifiesta la autonomía de la voluntad sino el de la heteronomía característica de la ley. En contra de lo anterior, como ya manifestamos en forma por demás breve, si bien es cierto que el -- trabajador en lo individual no manifiesta su voluntad al -- momento de convenir las condiciones de trabajo, también es cierto que históricamente tal cosa fue siempre perjudicial para el trabajador cuando así lo hizo, en cambio, es cuando participa en forma organizada que alcanza sus aspiraciones, tales como reducción de jornada, mejores salarios, condiciones higiénicas y de seguridad en la participación del -- trabajo, estabilidad, etc.

Pues basta mirar y volver atrás, para darse cuenta que -- históricamente fueron la masa de trabajadores agremiados -- en las organizaciones como las trade unions en los Estados Unidos, los cartistas en Inglaterra, así como las agrupaciones mutuales que se dieron en nuestro país, como las -- demás organizaciones de trabajadores que se manifestaron -- en los diversos países, lo que lograron que se considerara legal el derecho de agruparse sindicalmente así como el

derecho a huelga, los cuales dieron fuerza a los trabaja--
dores para acudir en igualdad de condiciones a la discusión
y celebración de las convenciones colectivas de trabajo, -
ya sea que fueran éstas normativas o de tarifa, como se --
dan en Europa o ejecutivas, como se les ha llamado en ---
México a dichos contratos.

De lo anterior se desprende que sin lugar a dudas tal figu--
ra jurídica se dió y existe no por una consecución o el --
resultado de la evolución histórica del derecho o como --
resultado de un pacto político, económico o social en un -
lugar determinado, sino que es la evolución si bien histó--
rica del derecho del trabajo lo es también del movimiento
obrero mundial por alcanzar su reivindicación y con ello -
el equilibrio justo y equitativo en el proceso de produc---
ción. Si bien es cierto que ocasionalmente nos hemos apar--
tado un tanto en el tema que nos ocupa en el presente ---
apartado, no es con el fin de desviar la atención ni mucho
menos el soslayar el análisis jurídico del tema, pero con--
sidero pertinente hacerlo, en atención a que a mi entender
algunas situaciones aparentemente jurídicas pueden ser --
explicadas con razonamientos lógicos, sobre todo tratándo--
se de una materia como lo es el derecho del trabajo que --
por ser así, es considerado dentro del campo del derecho -

social y son los fenómenos sociales los que en ocasiones pueden explicar el surgimiento de determinada figura jurídica, como lo es en este caso el contrato colectivo de trabajo, que aunque establecido y reconocido por nuestra legislación laboral vigente, da pie a que se den controversias, como es el caso de la personalidad de los sindicatos, para convenir en nombre y representación de los trabajadores agremiados al mismo, la facultad se deriva de nuestra ley fundamental que en su precepto legal establecido por el constituyente a efecto de establecer las normas en que deberán darse las relaciones entre capital y trabajo y precisamente tal precepto es el artículo 123 constitucional en su fracción XVI, el que faculta a los obreros a asociarse con el objeto de defender sus intereses y además de que dicho precepto constitucional establece en forma expresa que el Congreso de la Unión deberá expedir las leyes correspondientes para la aplicación de las bases fundamentales establecidas en dicho artículo.

Como consecuencia, la Ley Federal del Trabajo, a partir de su título séptimo, reglamenta al multicitado precepto constitucional y da vida jurídica a las organizaciones sindicales de trabajadores estableciendo la forma de su organización, limitaciones, derechos y obligaciones; así

como el procedimiento legal correspondiente para el registro de dichas organizaciones, sancionado por la autoridad administrativa correspondiente y la personalidad jurídica se concreta por disposición de la ley, en el momento en que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 387, establece la obligación al patrón de celebrar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato al que pertenecen los trabajadores a su servicio.

Además de que el artículo 386 también establece jurídicamente quien es la persona física que legalmente representa a la organización sindical correspondiente, sin más limitaciones que las que expresamente dispongan los estatutos que rigen la vida sindical de la organización de que se trate. De lo que se deriva, que en la celebración de los contratos colectivos al atribuir al sindicato la representación del interés profesional dentro de la empresa, sólo dicho sindicato podrá tratar los conflictos de trabajo de la comunidad de obreros al servicio de dicha empresa y el deber en todo caso del patrón al tratar con dicho sindicato inclusive los asuntos o problemas de carácter individual o de sus asociados así como el de proporcionar a los trabajadores que requiera la empresa contratante.

Con lo anterior y sin tener cabalmente el convencimiento de haber agotado el análisis del concepto del contrato colectivo de trabajo, toda vez que nos faltó establecer los elementos, pero que los mismos se derivan y de alguna manera se analizan en la anterior exposición, sin que esto implique dejar de analizarlos, porque al ver el aspecto de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo como antecedente del contrato-ley habremos de volver al análisis en lo particular de dichos elementos.

b).- NATURALEZA JURIDICA.

La finalidad de que pretendamos determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, es por considerarlo como antecedente inmediato y necesario del contrato ley, objeto del presente trabajo, y que si bien es cierto que existen diferencias entre ambas instituciones, también es cierto a mi entender por lo que respecta a la naturaleza jurídica en particular, son de igual naturaleza, dado que en forma general se dan los mismos elementos en ambas figuras jurídicas.

Previo a examinar las diferentes teorías que tratan de explicar desde el punto de vista jurídico la naturaleza

del contrato colectivo de trabajo, expondremos propiamente la idea que se tiene del contrato colectivo como un contrato normativo, en atención a que a través del mismo, sólo se proponen los firmantes fijar primitivamente el contenido o las bases para que en el futuro se puedan dar los contratos individuales, es decir, establece las reglas mediante las cuales en todo caso deberá constreñirse o ajustarse a la celebración de los contratos individuales de trabajo -- estableciéndose también las condiciones mínimas de las relaciones obrero patronales, generalmente para una profesión o actividad industrial determinada tales contratos se dan en Europa y en forma muy específica en Francia, por otro lado tenemos los contratos colectivos tarifales, que son aquellos mediante los cuales las partes, es decir obreros y patronos, representantes de sus respectivas organizaciones, convienen en la fijación de salarios, así como las -- tarifas porcentuales que hablen de determinar el pago a los obreros a los sistemas de cargas de trabajo, determinadas por la aplicación o fijación de tiempos y movimientos. --

Tales disposiciones se concretizan en el momento mismo en que son pactadas en los contratos individuales en cada empresa sujeta a la aplicación del contrato colectivo de trabajo. Estos contratos tienen aplicación y se dan comúnmen-

te en Alemania y en los Estados Unidos y en este último en forma general se establece invariablemente una cláusula, - mediante la cual se preserva la libertad del individuo al adherirse al contrato colectivo.

En España son considerados los contratos como concordatos de trabajo, en virtud de que al celebrar el convenio respectivo entre los factores de la producción, los mismos -- ponen fin o establecen una tregua a una lucha económica -- entre los factores de producción.

En México, en un principio se dió algo parecido, precisamente en la industria textil de la rama de algodón, cuando en el año de 1912 se instaló una convención, la cual tuvo como objetivo el establecer o en su caso convenir las tarifas mínimas que deberán ser aplicadas para el pago de -- las diversas categorías o especialidades a fin de uniformar los salarios en la industria antes mencionada.

Cabe mencionar que tal convención es el primer antecedente que se da para establecer o celebrar el contrato-ley que - después tendrá tal carácter en la industria textil y específicamente en el ramo del algodón.

Por lo que puede decirse que en nuestro país el contrato colectivo de trabajo en un principio tuvo precisamente las características de un contrato tarifal y en la actualidad con ciertas reminiscencias la Comisión de los Salarios Mínimos tiene, a mi entender, esas características, ya que fija los salarios mínimos para cada oficio dependiendo de la región o zona económica de que se trate y que en su fijación "intervienen" tanto las organizaciones de obreros y patrones conjuntamente con la representación del Estado.

Lo anterior, con todas las distancias guardadas, confirma la equiparación de los contratos europeos antes mencionados, con tales referencias como antecedente de que en México existe algo similar, confirma que tales contratos no tienen ninguna similitud al menos en su esencia con el contrato colectivo de trabajo regulado por nuestra legislación laboral ni con el contrato-ley que también se encuentra regulado por tal legislación, lo que nos lleva obligadamente a analizar la noción que tenemos en México de nuestro contrato de trabajo.

El acto jurídico por medio del cual se da el contrato colectivo, es el acuerdo con el sindicato o sindicatos, y mediante el cual se establecen y determinan las normas que

regularán las condiciones de trabajo y la obligación de -- que los contratos individuales existentes y los que en el futuro existan deberán ajustarse al contrato colectivo, -- sin que sea permitido violar dicho contrato por los de -- carácter individual; esto sin dejar de apuntar que en las empresas o unidades productivas susceptibles de ser campo de aplicación del contrato colectivo correspondiente los -- contratos individuales comúnmente no existen.

En los casos de contratos-ley, sucede exactamente lo mismo, tan es así que cuando un trabajador en lo individual acude a los tribunales de trabajo interponiendo demanda en contra de un patrón, invariablemente se reclama el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o en su caso el cumplimiento del contrato-ley aplicable en la empresa demandada.

Por lo que pudiéramos decir que el contrato colectivo de -- trabajo en la práctica es la norma general establecida para una empresa determinada y que regula las condiciones de trabajo, aparentemente de aplicación un tanto abstracta y que la misma se objetivisa o se concreta cuando se celebra el contrato individual correspondiente, tal situación no -- se da en realidad ya que, como se ha mencionado anterior--

mente, los contratos individuales no se dan en donde exista la aplicación de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley, que si bien es cierto que los contratos establecen normas un tanto generales, también es cierto -- que los mismos se concretizan no a través de los contratos individuales ni por una ficción jurídica, sino por la --- constante interacción de los trabajadores y el patrón como consecuencia de las relaciones de trabajo, que en forma -- concreta se dan entre ambos y que las normas establecidas son dirigidas a los mismos por ser éstos los sujetos de -- derecho de dichos contratos.

De lo expuesto se desprende la duda de la existencia de -- una dualidad en la naturaleza jurídica del contrato colectivo, por lo cual se hace necesario que se analice la opinión respecto de la naturaleza jurídica del contrato colectivo que tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su cuarta sala, por un lado la ejecutoria siguiente:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El contrato colectivo de trabajo tiene una doble naturaleza pues por una parte es -- un contrato celebrado entre un patrón y un sindicato de -- trabajadores del cual derivan tarifas y obligaciones para

las contrapartes y por otro constituyen un conjunto de reglas a la cual deben ajustarse los contratos individuales de trabajo, por lo que la controversia será entre el patrón y el sindicato sobre la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es una verdadera controversia de naturaleza jurídica y la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje que conozcan de esta controversia es un acto jurisdiccional...".

Toca número 5156/933 del 4 de octubre de 1935.

Por otro lado tenemos las siguientes tesis:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERES INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECER SOBRE EL INTERES GENERAL QUE REPRESENTA EL.- ... no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa se pactó el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo".

Sexta Epoca, Quinta Parte, Volumen LXXXV, página 13.- A.D. 931/63.- Precedentes: A.D. 4787/63, 443/61, 2415/61, 6407/61.

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCION DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL SINO COLECTIVA.- Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de -- trabajo tienen acción para demandar la modificación del -- mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados".

Sexta Epoca, Quinta Parte, Volumen XIX, página 36.- A.D. - 607/57.- José Alberto Cañón Castillo.- Precedentes: A.D. - 5178/58, 13/61, 4126/60, 7464/68.

En la tesis nombradas en primer término se sostiene, hasta aquella fecha, tal dualidad. No obstante, de las anteriores ejecutorias se desprende a mi entender la oposición -- que existe al considerar, primero que el contrato colectivo de trabajo tiene una doble naturaleza y por otro lado - considerar oponer el interés general que representa el --- contrato colectivo de trabajo al interés o derecho del trabajador en lo individual, por lo que es de considerarse -- que el contrato individual celebrado por éste último resulta ser en esencia el contrato colectivo de trabajo, es decir, de una sola naturaleza.

De aceptar esto último, estaremos en el caso de que si en una empresa determinada un grupo de trabajadores que en lo

individual hubiesen celebrado contratos, habiendo celebrado una asamblea y decidido constituir un sindicato, a fin de estar en posibilidades de celebrar un contrato colectivo de trabajo con el patrón, la primera consecuencia de tal acto sería que una vez celebrado dicho contrato todos los contratos individuales de trabajo quedarán sin efecto para dar lugar a la aplicación del contrato colectivo celebrado; y no como algunos afirman que los contratos colectivos individuales deberán quedar subordinados al contrato colectivo y una vez al aplicar éste en lo individual, como -- afirman, pierde su naturaleza jurídica de contrato individual para dar paso a la segunda naturaleza de las dos que según la ejecutoria mencionada en primer término tiene -- dicho contrato colectivo.

Un segundo razonamiento podemos formular, para repetir el hecho de que no pueden existir los contratos individuales con el contrato colectivo de trabajo; es el caso cuando en diversas empresas de una rama industrial tienen celebrado un contrato colectivo de trabajo, y que el mismo por convención de las partes es elevado a la categoría de contrato ley, es improcedente y al menos no se da en la práctica -- que sigan subsistiendo los contratos colectivos que se venían aplicando en las diversas empresas, campo de aplica--

ción del referido contrato-ley.

Por lo anterior, podemos afirmar que nos parece imposible que el contrato colectivo de trabajo pueda manifestarse -- de dos maneras, es decir, como norma general y como contrato individual, sustituyendo a los mismos, como algunos mencionan que se expresa de manera de "pequeñas reproducciones" del contrato colectivo de trabajo.

La verdad es que de todo el contenido del capítulo III del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, no se desprende de manera alguna la posibilidad de que puedan subsistir contratos individuales de trabajo en las empresas - en donde se aplica un contrato colectivo de trabajo, antes bien el artículo 386 establece la posibilidad de manera -- obligatoria de que el contrato colectivo se haga extensivo a todas las personas que trabajen en la empresa sin más -- limitación que la que se consigna en el propio contrato -- colectivo, consecuentemente debe considerarse que la idea que se tiene de la doble naturaleza del contrato colectivo de trabajo ha quedado superada al menos en nuestro país, - por lo tanto no tiene ninguna similitud con los tipos de - contratos europeos a los cuales nos hemos referido con anterioridad, pero sin dejar de apuntar que la diferencia --

estriba en la naturaleza misma de tales contratos y no en la denominación que en cada país se le da a dicha figura, ya que por ejemplo en Francia a tales pactos colectivos se les denomina convenciones colectivas, término al que ya -- nos hemos referido y que nos parece idóneo y susceptible -- de ser aplicado para nombrar al pacto colectivo que se da en México, con el fin de evitar al menos la controversia -- civilista, en la que se manifiesta que no puede existir un contrato en donde no exista la libertad de manifestar la voluntad o donde no exista la posibilidad que se dé un --- acuerdo de voluntades, como menciona el licenciado Baltazar Cavazos Flores: "... En el contrato colectivo no ocurre en muchas ocasiones ni la voluntad del trabajador ni -- mucho menos la voluntad de los empleados". (2)

En virtud de que cuando el trabajador ingresa a prestar -- sus servicios a una empresa donde exista el contrato colectivo solamente le queda la posibilidad de adherirse al mismo, siempre debe apelar a ficciones de tipo jurídico a fin de justificar tales situaciones jurídicas.(3)

A tales críticas ya hemos hecho referencia justificando la existencia de dicha figura jurídica y la cual tiene su fun-

(2) Cavazos flores, Baltazar. Ley fundamental del Trabajo. Edit. Trillas, 8a. edición, México, 1980, n. 319.

(3) Ibidem.

damentación legal en la Constitución y en el código reglamentario; además de que, el contrato colectivo es un derecho autónomo que tiene su creación a través de la convención que se da entre obreros y patrones y que además tal derecho no se da en forma arbitraria por alguna de las partes en la convención, sino que tal proceder se encuentra debidamente regulado por el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre, la práctica laboral, la doctrina y la jurisprudencia que establecen las bases para que se puedan dar las condiciones adecuadas para poder alcanzar un justo y equitativo equilibrio entre los factores de la producción, si tal proceder ha venido funcionando a través del presente siglo, cabe suponer que estamos hablando de derecho positivo y que es vigente que por lo tanto, resulte de observancia obligatoria para las partes, esto no supone que exista una limitación o garantía individual alguna, puesto que la legislación laboral, el derecho general, permite y establece los causes legales para hacer valer el derecho que pueda considerarse violado o restringido, pudiendo hacerlo valer individual o colectivamente.

Pero también hay que dejar establecido que el contrato colectivo en nuestro derecho mexicano es un derecho surgido

y reconocido como consecuencia del proceso evolutivo de la lucha obrera por la reivindicación de sus derechos, por lo que el mismo constituye, durante su vigencia, una tregua - dentro de tales luchas, por lo que es de considerarse que su establecimiento y vigencia así como el respeto al mismo significan un beneficio y apoyo al orden político, económico y social en nuestro país.

También es justo reconocer que el derecho del trabajo es - una disciplina dinámica, es decir, que está en formación - continúa, ignorándose si las condiciones que se dan actualmente en nuestro país pueden seguir subsistiendo y si las masas trabajadoras ven en él algo transitorio encaminado - en todo caso a transformar el régimen en que vivimos, por lo mismo, su desarrollo es diferente y mutable en los diversos países pues dependen en gran medida del desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, de la intervención del Estado, en la organización y disposición de los patrones y las circunstancias políticas, sociales y económicas que como ya mencionamos, en un momento dado imperen en dichos países.

El contrato colectivo se rige por el derecho del trabajo y por tanto se encuentra en la misma situación, es decir, --

que su desarrollo no es uniforme en los diversos países en donde existe, ni tampoco su surgimiento es igual, sin dejar de tomar en cuenta que las condiciones de trabajo no son iguales en todos los países, porque no todos tienen el mismo desarrollo tecnológico y económico los hay superdesarrollados como: Estados Unidos, Japón, Alemania, Inglaterra, etc., también existen países subdesarrollados o "en vías de desarrollo", lo que hace más difícil poder establecer su naturaleza jurídica, la cual puede tener una vigencia más o menos universal, por lo que no nos queda más -- que analizar las diferentes teorías que se han elaborado -- sobre la materia, teniendo como marco de referencia a -- nuestro contrato colectivo de trabajo y en su caso como un peldaño superior en la evolución de dicha figura, al contrato-ley.

Las diversas teorías que se han elaborado para tratar de explicar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, pueden agruparse en tres grandes grupos que son:

- 1.- Teorías civilistas
- 2.- Teorías de transición
- 3.- Teorías jurídico-sociales.

Las figuras de derecho privado a las que se pretende asimilar el contrato colectivo, como son: mandato, gestión de negocios, estipulaciones en favor de tercero y contrato innominado.

Teoría del mandato.- Los que sostienen esta teoría, la cual se basa en la autonomía de la voluntad de los pactantes, manifiestan que el contrato colectivo es tan sólo un contrato hecho por intermediarios, ya que los contratantes son por una parte todos los trabajadores y por la otra los patrones.

Si tenemos como antecedente el contrato individual de trabajo y en el cual pactan o es celebrado entre patrón y trabajadores, dada su evolución, el contrato colectivo de trabajo se adecúa a la figura jurídica del mandato, en el momento en que el sindicato representaba a todos y cada uno de los miembros, adquiriendo por esta sola causa el carácter de mandatarios y representantes jurídicos de sus agremiados y con ello, según los expositores de esta teoría, se dan los elementos del contrato de mandato, como son: obrar en representación de un tercero que en el caso que nos ocupa lo son los trabajadores representados por el sindicato; y de llevar a cabo un acto jurídico como lo es

el celebrar el contrato en beneficio de los mandantes o -- sean los miembros que representa dicho sindicato.

Esta explicación no fue satisfactoria ya que nada impedi-- ría que los trabajadores como mandantes pidieran o preten-- dieran novar por un nuevo contrato entre ellos, las cláusu-- las del contrato anteriormente convenido por intermedio de sus mandatarios. Lo anterior en virtud de la facultad que tienen los mandantes de modificar el acto jurídico en el - momento que de común acuerdo estimen pertinente, es decir, que si un mandatario celebró un contrato de arrendamiento, el mandante puede modificar el contrato sin que exista la necesidad del consentimiento del mandantario; tal situa--- ción resulta válida en el derecho común. Pero, por lo que respecta al contrato colectivo de trabajo no se da esa si- tuación, porque una vez que un sindicato llega a celebrar un acto jurídico, ninguno de sus miembros puede modificar- lo sino que al contrario tiene forzosamente que constreñir- se a lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo pactado; aun en el supuesto de que el patrón estuviera de -- acuerdo en reformarlo.

Existe también una diferencia fundamental, desde el punto de vista comparativo de las dos figuras que nos ocupan, es

decir que en el mandato una vez celebrado el contrato generalmente desaparece el mandatario, subsistiendo la relación jurídica con quien contrató, por medio de dicho mandatario; pero es el caso que en el contrato colectivo de trabajo el sindicato supuestamente mandatario sigue teniendo una injerencia directa en las relaciones jurídicas creadas. Tan es así, que en México la ley laboral establece que -- quien tenga o represente la mayoría de los trabajadores y el interés profesional de los mismos, respectivamente, en la empresa es el titular y/o administrador del contrato, -- según se trate del contrato colectivo o contrato-ley, respectivamente, de lo que se desprende que en el contrato -- colectivo el sindicato contrata con el patrón o a nombre -- propio, de donde le devienen obligaciones y derechos inherentes como persona moral independientemente de los de sus asociados.

También es pertinente decir que en el mandato, el mandatario siempre obedece órdenes del mandante respectivo de los actos jurídicos que tiene que ejecutar dicho mandatario.

En el contrato colectivo, el sindicato obra con entera libertad al estipular las cláusulas respectivas, lo que normalmente sucede en la práctica cosa que no debería ser, --

sin que esto último implique de manera alguna el estar de acuerdo en que los trabajadores sean mandantes del sindicato; pero desde luego, aceptando como una realidad que éste último representa el interés jurídico de la mayoría de los trabajadores, sin dejar de tomarse en cuenta la opinión -- que puedan manifestar como grupo, tomando en consideración o realizando estudios técnicos, económicos, etc., para que las agrupaciones sindicales tengan parámetros o marcos de referencia que les sirvan de orientación en las negociaciones de los contratos; tema que anticipamos, ampliaremos más adelante en el capítulo correspondiente.

Por último, cabe mencionar que la participación del sindicato desde el punto de vista jurídico, subsiste, tan es -- así que el ejercicio de determinadas acciones sólo son susceptibles de ejercitarlas por los sindicatos, por disposición expresa de la ley, dándose lo que procesalmente se -- denomina conflictos colectivos, acciones tales como: reclamar ante los tribunales del trabajo el cumplimiento del -- contrato o la ley, respecto de la mayoría de los trabajadores cuando tal incumplimiento afecte el interés profesional de los trabajadores sus representados. Consecuentemente, resulta desde luego infundado querer asimilar o -- comparar el contrato colectivo de trabajo al contrato de -

mandato, además de que en todo caso éste último se refiere a la relación jurídica que se da entre mandante y mandatario. De la simple lectura del título noveno del Código Civil para el Distrito Federal en asuntos del orden común y en toda la República en el orden federal, el cual se refiere al mandato, en el que se contienen los derechos y obligaciones del mandante y mandatario, se desprende que si bien es cierto que existen en el capítulo IV disposiciones respecto de la relación con terceros, también es cierto que tal relación respecto del mandatario se limita a lo que disponga el mandante; característica individualista de todo contrato de derecho privado.

Y como hemos mencionado anteriormente, en el caso del contrato colectivo el sindicato frente al patrón actúa con más libertad al momento de convenir; limitado sólo por las disposiciones legalmente establecidas así como por los estatutos que rija la vida sindical de la organización.

Gestión de negocios.- Esta teoría trata de suplir algunas diferencias de las teorías del mandato, suponiendo que los sindicatos obreros actuaban al celebrar el contrato colectivo de trabajo como gestores de negocios respecto de sus trabajadores asociados y en su caso, lo mismo acontece con

las organizaciones patronales, respecto de sus representa-- dos. Si bien es cierto que esta explicación salvaba la ob-- jeción de la función sindical daba origen a otras; y así nos encontramos con que la gestión de negocios produce un beneficio respecto de quien se hace, y así es, ya que efec-- tivamente de la celebración del contrato colectivo resulta un beneficio para la masa trabajadora, en virtud de que -- siempre es el objetivo a alcanzar, pero dicho beneficio es colectivo y no sólo en lo individual y en ocasiones se -- oponen tales beneficios, lo que desvirtúa a todas luces la presente teoría; además de que los sindicatos se forman -- siempre debidamente estatuidos, así que la participación - de los sindicatos cuando actúan lo hacen obligados por di-- chos estatutos, lo que también desvirtúa la esencia de la la gestión de negocios, que como rasgo característico tie-- ne, el que el gestor actúa sin estar obligado a ello; y -- además que los trabajadores no ignoran la intervención del sindicato, sino que la aprueban y están conscientes que en un momento dado en las negociaciones, el sindicato actuará libremente, dado que no es posible, en ciertos casos, cele-- brar consulta o asamblea alguna, pero desde luego que tal situación no se equipara a una gestión de negocios. Porque, como ya se ha dicho, es inherente al sindicato la obliga-- ción de actuar a nombre de sus representados.

Estipulación a favor de terceros.- A fin de explicar de -- mejor manera o de darle salida a las objeciones que se les formulaba a las teorías antes mencionadas y a las cuales - se pretende asimilar el contrato colectivo, se buscó en la figura jurídica de la estipulación en favor de tercero tal asimilación. Según esta teoría los sindicatos obreros al celebrar los convenios hacen estipulaciones en favor de -- sus agremiados que son los terceros beneficiarios y a quienes tendrán que cumplir los patrones, de tal manera que el sindicato es el estipulante y el patrón el promitente, de lo cual se explican no solamente las obligaciones entre -- patrones y trabajadores, sino también con los mismos sindicatos que los representan.

Pero si bien es cierto que así queda explicado el que el -- sindicato esté obligado a cumplir los compromisos contraídos a fin de que el patrón cumpla con los suyos; en cambio no se explican las obligaciones que del convenio surjan --- respecto de los obreros, ya que en la estipulación a favor de tercero se pueden crear o generar derechos a favor de - terceros, pero resulta casi imposible hacer recaer sobre - ellos compromisos, excepto si existe la aceptación expresa de los mismos.

Siendo el caso que del contrato colectivo de trabajo se --
generan obligaciones para los trabajadores, cuyo cumpli--
miento resulta irrecusable sin que se requiera una acepta--
ción y aún más deben cumplir tales obligaciones a pesar de
que no deseen hacerlo; ni a beneficios y obligaciones pue--
den renunciar, pues para ser exigidos aquellos, se hace --
necesario cumplir con éstos.

En cambio en la estipulación a favor de tercero beneficia--
rio puede perfectamente renunciar a sus derechos. Por --
otra parte no es posible aceptar el carácter de terceros -
de los trabajadores respecto de los sindicatos, en virtud
de que dichos trabajadores son los integrantes de éstos --
últimos, pudiendo llegar al extremo de decir que los tra--
bajadores son el sindicato pues sin los primeros éste úl--
timo no existiría.

Por otra parte, cabe señalar que la estipulación a favor -
de tercero, regularmente se da como una parte de un todo,
ya sea que se trate de un testamento o de un contrato (fi--
guras éstas últimas del derecho privado) pero es el caso -
que el contrato colectivo de trabajo no es una parte sino
un todo, situación diferente a lo que sucede en el contra--
to y el testamento. Consecuentemente los supuestos bene--

ficiarios en el contrato colectivo son destinatarios de -- los beneficios y obligaciones de un todo. Con mayor dificultad podría adecuarse esta teoría a los casos en los que se convengan los contratos-ley, pues es el caso que algunos sindicatos no intervienen en la celebración o revisión de tales contratos-ley, en virtud de que pueden o son la otra tercera parte a que se refiere el artículo 414 con -- remisión al 406 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 414.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 - y por la mayoría de los patrones que tengan...".

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, -- para todas las empresas o establecimientos que existan o - se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional".

"Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un con-

trato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, - de una rama de la industria en una o varias federativas, - en una o más zonas económicas, que abarque una o más de -- dichas entidades o en todo el territorio nacional".

Pero sin embargo, no obstante que tales sindicatos, por no participar, no pudieron estipular en favor de sus supues-- tos terceros beneficiarios; los derechos y obligaciones -- derivados de dichos contratos-ley les son extensivos si -- los mismos pertenecen a la rama de la industria de que se trate.

Por último, hay que mencionar que la estipulación que se - formule puede considerarse que es mediante la manifesta--- ción de la voluntad en forma unilateral, como es el caso - cuando se otorga un testamento y mediante el cual se le -- impone una carga al legatario en favor de un tercero lla-- mado beneficiario una vez que el legatario acepte el lega-- do. Tratándose del caso cuando la estipulación se derive de un contrato, también puede considerarse que la manifes-- tación o intención de beneficiar a un tercero se da como - consecuencia de la manifestación de la voluntad en forma - unilateral.

En efecto, el estipulante impone como condición el que se otorgue determinada prestación en beneficio de un tercero, a efecto de que dicho estipulante en su caso otorgue el -- contrato se hace necesario que la otra parte contratante acepte tal condición convirtiéndose por ese sólo hecho en promitente, respecto del tercero.

El ánimo principal de este último no es desde luego el de satisfacer la estipulación, sino la de cumplir tal condición, a efecto de poder alcanzar el objetivo principal que es contratar con el estipulante.

Consecuentemente, la imposición del estipulante de tal -- condición, implica una manifestación unilateral de la voluntad, en tal virtud podría considerarse que lo mismo sucede en el caso de los contratos colectivos, ya que el -- sindicato estipula en favor de los trabajadores, sus representados, determinados beneficios imponiéndoselos al patrón y que de no aceptar en su caso estallarían, por ejemplo, un movimiento huelguístico, y que con ánimo principal de evitar que se le cerrase su fábrica, el patrón accede a la -- petición de sindicato. Pero la verdad es que no sucede -- tal cosa, en virtud de que los trabajadores no sólo reciben los beneficios sino que también son sujetos de obligaciones;

y que en esencia el cumplimiento del contrato lo es de -- parte de los trabajadores y del patrón, porque en el ejemplo expuesto los que estallarían o no el movimiento huelguístico serían los trabajadores y no el sindicato, porque de plantearse una inexistencia de la huelga estallada, por no haberla llevado a cabo la mayoría de los trabajadores - la prueba idónea es la de recuento de los mismos, es decir, la exteriorización de la voluntad en forma individual de - cada trabajador, de si está o no en favor de la huelga, y no la manifestación de la voluntad respecto del sindicato estipulante.

En resumen, podemos concluir que la estipulación a favor - de terceros no puede equipararse al contrato colectivo de trabajo y por tanto dicho contrato no puede estar o quedar comprendido dentro del derecho privado como lo propusieron algunos estudiosos. Desde luego tal situación se encuentra superada, pero se hace necesario para efectos del presente trabajo exponer tales ideas lo cual da lugar a expresar nuestra opinión, una vez analizados los textos correspondientes que nos permiten estar en posibilidades de externar con todas las limitaciones del caso los fundamentos de tal opinión.

..

Contrato innominado.- En vista de las objeciones tan poderosas con que encontraron las tendencias para asimilar a -- las convenciones colectivas de trabajo a un contrato civil innominado, que participará de las características del mandato y de la estipulación a favor del tercero.

Así se explican o tratan de explicar las obligaciones de -- los trabajadores a través del mandato y las del sindicato -- por la estipulación a favor de tercero, pero sin que se celebren los actos jurídicos, ya que es posible que una persona pueda realizar una operación jurídica en donde se involucre o que lleven a cabo las manifestaciones en dos actos jurídicos, según esta teoría una cláusula cualquiera -- del contrato colectivo sería por una parte el resultado de un mandato y por la otra de una estipulación a favor de tercero.

Lo que no es posible aceptar, pues como se trata de un sólo acto jurídico o es un mandato o es una estipulación a favor de tercero, inclusive se pensó en crear un nuevo contrato -- para explicar el pacto colectivo, es decir, algo especial -- que se adecuara o involucrara los elementos de dicha figura jurídica, pero como más adelante trataremos de explicar, -- una figura contractual del derecho privado no puede expli--

car o cumplir los requisitos del contrato colectivo de --
trabajo, en virtud de que si bien es cierto se le denomina
como contrato también es cierto que en esencia no es un --
contrato por razones que expondremos al analizar la teoría
que consideramos explica la naturaleza jurídica del mismo.

Además, la teoría que analizamos resulta inconcebible, ya
que por una parte admite que el sindicato es un mandatario
con representación de los trabajadores para fijar o esti--
pular las condiciones de trabajo y que a su vez es sólo --
espitulante en virtud de la facultad de estipular de pro--
pia autoridad sin el mandato; y por otro lado, podrá obli--
garse y obligar a sus sindicatos, en cuyo caso, podrá tra--
tarse de todo menos de una estipulación en favor de otro,
resultando a todas luces contradictoria la función del --
sindicato, porque de aplicarse la presente teoría se nega--
ría la naturaleza y esencia de la representación sindical.

En vista de que las teorías civilistas no explican de ma--
nera satisfactoria la naturaleza jurídica del contrato co--
lectivo, se buscaron nuevas soluciones en que no intervi--
niesen la voluntad individual del trabajador, orientándose
luego hacia las ideas de asociación y reglamentación deri--
vadas del espíritu que anima a los trabajadores a agrupar--

se en organizaciones obreras y de las cuales surgen las --
llamadas teorías de transición y a las cuales pasamos a --
referirnos brevemente:

Teoría de la personalidad moral.- Esta teoría explica el
contrato colectivo a través de la personalidad moral, to--
mando a ésta como una noción jurídica que se traduce en la
capacidad de ser sujeto de derechos y a la agrupación de -
individuos sirve de base una relación intelectual o sea --
una realidad de hecho que se traduce en un interés de gru-
po de personas de actuar conjuntamente en tal o cual senti-
do; y a ese interés común, se le reconoce la facultad de -
actuación jurídica, es decir, la realidad de hecho se con-
vierte al actuar, en realidad jurídica. Ese interés o --
propósito de actuar, tiene vida jurídica independiente de
las personas físicas, es decir, trasciende al individuo;
así las obligaciones que contrae el sindicato al contratar
responden al propósito u objeto de sus agremiados, lo obli-
gan a él y a éstos; el derecho concede al grupo personali-
dad moral para dar realidad a tal propósito.

Teoría negativa de la personalidad moral.- Los que sos--
tienen esta tesis niegan la existencia de una persona mo--
ral, distinta de los miembros que forman la asociación y -

afirman el sindicato y sus miembros forman un todo, los sindicatos son los obreros y en forma colectiva y al decir sindicato debe entenderse sindicados, así en el contrato colectivo solamente toman parte sindicados y patrón. Las obligaciones que adquiere el sindicato en realidad son adquiridas por el grupo de individuos que lo constituyen. Por último las obligaciones de los sindicados para con el sindicato las explican como de un asociado para con lo demás, y se considera que nacen desde el momento en que el individuo se adhiere a la convención y aceptan formar parte de la persona colectiva.

Estas teorías presentan dos modalidades; una que niega la personalidad moral y otra que afirma su existencia. La primera pregona que del mismo modo del derecho común se producen excepciones a ciertos principios jurídicos, así también en el derecho del trabajo con relación a los principios del derecho común pueden también presentarse excepciones y precisamente el contrato colectivo de trabajo constituye una derogación a principios anteriormente establecidos en el derecho del trabajo. Los citados derechos referidos a la agrupación toman características o carácter en ambas teorías de unitarios e indivisibles y como los intereses de las personas físicas se confunden debido a la

identidad de sus problemas y en virtud de la existencia de un pacto contraído a título colectivo por los asociados en la agrupación sindical, explica los compromisos tomados -- por ésta en su propio derecho. En el caso, cuando se niega la personalidad jurídica de la asociación profesional, atribuyéndole personalidad como un simple artificio jurídico.

La teoría que afirma la existencia de la personalidad establece que tal reconocimiento no se debe a un simple artificio jurídico, sino que es una realidad y parte de la idea de que la personalidad es una noción de orden puramente jurídico, que sólo expresa la capacidad de ser sujeto de derecho. La personalidad que atribuye a una sociedad y en general a toda entidad colectiva, descansa en un dato real que es la relación intelectual que sirve de base a la agrupación sindical; la base que sirve para reunir a los individuos, es el interés común y el reconocimiento de que los grupos de hombres tienen dicho interés, es decir, en actuar conjuntamente.

Las anteriores observaciones, sirven para tener idea de -- que tales teorías toman su fundamentación y explicación -- en el pacto interno que une a los individuos derivado ---

del interés común reconocido por el orden jurídico establecido, que le permite su actuación como sujetos de derecho y justifican que la manifestación de la voluntad se supedite a dicho interés común, lo que de alguna manera explica la participación de los sindicatos y la falta de manifestación de la voluntad por parte de sus agremiados en la celebración de las convenciones colectivas. Debe concluirse que tales teorías dependen o determinan la naturaleza misma de la asociación sindical, pero que de ninguna manera se abocan al estudio en sí de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo y por lo tanto, las mismas no precisan la naturaleza de tal figura.

Teoría del pacto social.- Según esta teoría, al ingresar un trabajador a un sindicato se compromete a aceptar las decisiones de la mayoría en todo lo que se relaciona con la regularización de las condiciones de trabajo, sin embargo es difícil admitir que el ingreso a una agrupación significa una renuncia a la autonomía de la voluntad y eso, en todo caso, implica la obligatoriedad de las cláusulas del contrato para los miembros de dicha agrupación, pero no para aquellos obreros que no lo son y que prestan sus servicios en la empresa y que sin embargo también se aplican dichas cláusulas.

Teoría de la solidaridad necesaria.- La misma tiene como explicación la solidaridad necesaria, afirmando que en --- virtud de ella la voluntad individual de cada uno de los - afectados se someten a la voluntad de las mayorías y que - reditúa el beneficio para todos los que integran una agrupación sindical. Pretenden los partidarios de esta teoría asimilar el contrato colectivo al convenio que pone fin a a una suspensión de pagos en que la minoría se ve obligada a aceptar lo negociado por la parte más numerosa. El error está en considerar igual este caso con el de la forma jurídica que estudiamos, ya que su semejanza es relativa. -- Por lo demás, esta teoría sólo nos aclara por qué son -- obligatorias las cláusulas de contrato colectivo y asimismo de alguna manera determinan por qué no puede darse la - autonomía de la voluntad; sin embargo no explica de manera alguna la naturaleza jurídica que como contenido se integra con las cláusulas el contrato colectivo.

Teoría del uso y costumbre.- Esta explicación afirma que existen prácticas profesionales o costumbres en las empresas a las que se llama costumbres industriales, que se -- utilizan dentro de los contratos colectivos y que se imponen como normas reglamentarias de trabajo, pero sin la -- obligatoriedad formal de un contrato colectivo. Se fundan en la costumbre industrial, lo cual no explica aquellos --

convenios que vienen a derogar los usos y costumbres en vigor en tales industrias.

Teoría de la reglamentación industrial.- Algunos autores estiman que el contrato colectivo es una reglamentación contractual pero los efectos del contrato están limitados a las personas que intervienen en su celebración, lo que no sucede en su aplicación por lo que ambos actos jurídicos son muy diferentes y por ello no es posible su convivencia.

Teoría de la colaboración no contractual.- Esta teoría niega por principio al contrato colectivo el carácter contractual, sus partidarios afirman que obreros y patronos tienen un mismo interés en la existencia de un conjunto de reglas que rijan las relaciones entre ambas partes. No se trata de una pugna de intereses, sino de un fenómeno de colaboración, de aportación y esfuerzo común que pretende crear tales reglas y se objetivizan o materializan en el contrato colectivo. Sin embargo, la colaboración se establece hasta después de celebrado el convenio ya que antes de ello lo que existe es realmente una pugna de intereses, pues al discutirse dicho convenio cada cláusula representa una ventaja para el trabajador, significa una carga econó-

mica para el patrón, y así el contrato colectivo no es el resultado de una colaboración contractual.

Analizando las teorías que hemos llamado de transición, -- nos damos cuenta que no explican la facultad de que gozan los sindicatos para celebrar el contrato colectivo, pero -- tampoco nos precisan cuál es la naturaleza de ese contrato; de esas reglas que rigen las relaciones de obreros y patrones, resultando que es precisamente el problema que tratamos de dilucidar.

Teorías Jurídico-Sociales.

Estas teorías tratan de explicar la naturaleza jurídica -- del contrato colectivo de trabajo como una figura derivada del derecho de trabajo, considerando a éste como derecho -- público por su carácter eminentemente social y por ende, -- de ser susceptible de un intervencionalismo estatal en los órdenes jurídicos hasta cierto punto limitados de grupos -- social y jurídicamente determinados y que tal intervención es el resultado de considerar a las normas del derecho del trabajo cuasipúblicas. Por lo que resulta, según los exponentes de estas teorías inaceptable el concepto o denominación de contrato para definir lo que ellos llaman conven--

ción colectiva de trabajo; teorías que de alguna forma -- explican de mejor manera la naturaleza de la figura objeto de su estudio, porque se adapta a la vigencia que dicha figura tiene en nuestro país y muy en lo principal al llamado contrato-ley, que desde mi punto de vista la teoría de la convención-ley de León Duguit, en forma por demás clara explica su naturaleza. Dicha teoría es reforzada por otros autores, a los que se refiere y analiza Roberto Carrillo (4). Haré alusión, más adelante, a los -- autores a quienes no toma en consideración el antes mencionado.

Teoría institucional.--Hauriou, mediante esta teoría -- explica la naturaleza del contrato colectivo, de la cual sostiene que en el fondo la historia está constituida por dos objetivos: los sucesos que son la obra subjetiva de -- los hombres y las instituciones que son el resíduo objetivo.

Los sucesos que ocurren diariamente van dando lugar a la creación de ambientes en los que privan una idea o conjunto de ellas, si este fenómeno persiste y las ideas rigen-

(4) Carrillo, Roberto. "Convención y Contrato en el Derecho del Trabajo". Universidad Nacional de México. Unica Ed. México 1937.

do los actos de los hombres a través de generaciones llega un momento en que se constituye una institución, que por lo tanto las instituciones perduran más allá de la vida de los hombres siendo el efecto objetivo de la vida subjetiva de los seres humanos en sociedad.

Así el contrato colectivo nació para evitar durante su vigencia y dentro de su ejercicio la contratación directa de patrones y obreros y por lo tanto a través de sus respectivos representantes, las partes fijan las condiciones mediante las cuales habrán de normarse las relaciones de trabajo; poco a poco esta idea fue perfeccionándose y continuó rigiendo los actos de los hombres a través de generaciones hasta llegar a ser lo que es actualmente: una institución.

La teoría normativa de Kelsen.- Esta teoría ha puesto de relieve las ideas sobre las formas de creación del derecho en relación con la convención. Según tal criterio la creación no se adopta simplemente en lo que se conoce como legislación, y en aquellos actos administrativos que se denominan reglamentos y que también son susceptibles de ser considerados como legislación en un sentido amplio, y asimismo dicho autor establece que la legislación no consti-

tuye una realidad sino un caso particular del derecho, del mismo modo que la ley en el sentido técnico de la palabra, no resulta sino un caso particular de una forma posible de derecho(5). También crean derecho la costumbre, la sentencia judicial y el negocio, a estos dos últimos las teorías tradicionales las consideran como simple aplicación o ejecución de las leyes.

Por lo tanto, la convención también desempeña un papel creativo de derecho, y ello porque la antítesis en la creación y aplicación del mismo no es absoluta sino relativa, y así al celebrarse cualquier contrato se aplica efectivamente cierto derecho pero también se crean normas que pueden ser individuales relativamente y de cierta generalidad también muy relativamente, además de que tal generalidad resulta ser parecida a la propia generalidad de la ley. La fuerza obligatoria del contrato, significa que se ha creado una nueva norma que no existía antes de que se celebrara el mismo.

La convención colectiva de trabajo no se distingue de la Ley porque una sea normativa y la otra no, sino en todo caso porque la primera por lo común tiene un contenido individual y concreto y la segunda uno de carácter general y

(5) Kelsen, Hans. "El Contrato y el Tratado". Trad. Eduardo García Maynes. Edit. Nacional. México, 1979. 14a. edición.

abstracto.

El autor que nos ocupa considera al derecho como una serie escalonada a las diversas zonas normativas, existe una -- subordinación de la etapa inferior respecto a la superior, porque la norma general y abstracta con una categoría superior, determina hasta qué punto el contenido de la norma de grado inferior es de carácter más individual y concreto.

Pero como ya se ha mencionado, tal carácter es relativo, -- por lo que el proceso de creación jurídico constituye así una sucesión continuada de actos de concreción e individualización cada vez mayor, que partiendo de la normas más elevada llega a los actos concretos de ejecución y respecto de la última norma que le precede tiene ésta el carácter de general y abstracto, lo que confirma lo relativo en cuanto al carácter de la norma, en cuanto a su jerarquía y por lo tanto a determinar si es o no el acto que la genera un acto de creación de derecho o simple concreción del -- mismo.

Por otro lado, la ley establece que las convenciones celebradas por los particulares, deben estar a lo pactado, es decir, la norma general hace una delegación en la voluntad

que en forma coordinada manifiestan las partes, con el fin de que las mismas, puedan crear determinadas disposiciones que revisten el carácter de normas jurídicas, es decir, las autorizan a crear derecho, sin dejar de tener en cuenta - que tal convención puede crear a su vez normas individuales, pero también normas generales o relativamente generales. Tal cosa sucede cuando en el preámbulo del artículo 123 de la ley fundamental, delega la facultad al congreso para legislar en materia de trabajo, y que en ejercicio de tal facultad y observando el proceso legislativo se promulga la Ley Federal del Trabajo, estableciendo la posibilidad de que se celebren contratos colectivos de trabajo, y en su caso mediante el procedimiento de convención, puede ser -- susceptible de ser aplicada aun a aquellos que no hubieran participado en dicha convención, lo que en todo caso estaría creando la fuerza obligatoria de tales convenciones en virtud de ser las mismas fuentes de derecho y que dicha -- fuerza no deriva de las mismas, sino que le son atribuidas por una norma superior.

Por lo tanto en el caso de la convención colectiva de trabajo, es la delegación de la ley en la voluntad de las -- agrupaciones de obreros y patronos para la creación de una norma inferior.

En tal virtud, la convención vale porque la ley instituye como situación de hecho creadora de derechos y produce -- efectos jurídicos porque así se lo permite una norma superior.

Concluyendo, para Kelsen el contrato colectivo de trabajo como convenio al fin y de acuerdo con la teoría anunciada, crea verdaderas normas jurídicas de elevada generalidad, - en virtud de que la ley como norma superior así se lo permite.

Teoría del derecho social.- G. Gurvich en esta teoría distingue el derecho creado por el Estado del llamado derecho social, asegurando que el primero es un derecho individualista y en tanto que el segundo lo es de comunión, de comunidad, de colectividad.

El primero posee dos tipos de normas: de subordinación y de colaboración.

En tanto que en el segundo lo son de integración.

El derecho del trabajo se ha desarrollado mediante un proceso evolutivo de carácter social, por lo que es de consi-

derarse que las normas que regulan las relaciones obrero--
patronales son de derecho social y que tales normas son --
imperativas y resultado del acuerdo de patrones y trabaja-
dores como grupos jurídicos autónomos, por lo que el dere-
cho derivado es equiparable al de la ley pudiendo inclusi-
ve este derecho social estar en pugna con el derecho del -
Estado.

El fundamento de que la convención colectiva es derecho --
social, se encuentra precisamente en la colectividad de --
obreros que la celebran y quienes son susceptibles de que
se les apliquen.

Gustavo Radbruch, en su obra "Introducción a la Ciencia --
del Derecho". Manifiesta que el contrato colectivo de tra-
bajo es una fuente de derecho y por tal se entiende la for-
ma de manifestar en derecho al contrato colectivo, igual -
que la costumbre la ley, crea normas para regir relacio--
nes humanas y adopta sanciones para asegurar su cumplimien-
to.

En cuanto que según dicho autor la idea que tiene el dere-
cho que nos pretende transmitir, es la existencia de dos -
valores fundamentales; un valor de fondo y un valor de --

forma.

El valor de fondo o la justicia y el valor de forma o la -
seguridad jurídica.

Pero la validez de un orden jurídico no puede sustentarse en lo justo que pueda ser una norma jurídica, si bien como norma es un deber jurídico, por otro lado lo justo o injusto de dicha norma como deber jurídico es del dominio de la ética, por tanto para encontrar el fundamento de validez de la norma, se debe encontrar en el valor de forma o la - seguridad, luego entonces, según el criterio de este autor el orden en la vida no puede ser dejado a la concepción de los individuos, sino que debe estar determinado por una -- formación supraindividual. De lo que se colige que ese -- alguien que establece lo que debe y es el derecho, es una colectividad, una solidaridad social que está detrás del - legislador y que se manifiesta estableciendo un orden ju-- rídico normativo, el cual vale en tanto que el mismo otorga a la comunidad una seguridad jurídica reflejada en una armonía y paz social.

Tratando de adecuar lo anterior, podríamos decir que el -- orden jurídico normativo se manifiesta como el derecho positivo, en cuanto que la norma establecida por el mismo es

susceptible de ser respetada o debe ser respetada por todos, independientemente de lo justo o injusto de su contenido, a fin de alcanzar un orden social.

Aplicando esta idea a la convención colectiva que nos ocupa el derecho positivo establece para la misma y le da un valor para sí y para los que se adhieren a tal convención. Porque procura la seguridad jurídica de que hemos hablado, y que independientemente de que la legislación correspondiente le dé o no reconocimiento, los individuos celebrantes de dicha convención le dan y tiene para ello un valor formal en virtud de que los mismos están investidos o les es delegada una facultad legalmente reconocida por el ---orden jurídico positivo.

Como resultado de las anteriores tesis expuestas por los autores antes citados en sus respectivas obras, se han formulado teorías que abarcan de alguna forma sus principales conceptos, tales como: la teoría de la ley delegada, teoría sindicalista integral y teoría del ordenamiento cooperativo.

La teoría de la ley delegada.- Explica, que el estado hace una delegación de su poder legislativo en las agrupa---

ciones sindicales de obreros y patrones para que éstos -- pacten el contrato colectivo de trabajo, formulando así un conjunto de disposiciones de carácter igual al de la ley, aplicable a una determinada profesión y donde deviene el -- carácter obligatorio de tal convención. La presente teo-- ría identifica la ley con la convención colectiva, con la salvedad de tal situación tendrá vigencia en aquellos --- países cuya legislación permite la delegación de referen-- cia.

Teoría sindicalista integral.- La convención colectiva -- tiene una fuerza obligatoria por ser una expresión de la -- soberanía autárquica del sindicato, como grupo proletario profesional, por lo que la convención le deviene el carác-- ter de obligatoria no por una disposición o delegación de la ley o por el acuerdo que se da entre patrones y obreros, sino porque es una manifestación de la autoridad sindical obrera que en ejercicio de su soberanía conviene en el -- establecimiento de las condiciones de trabajo con carácter concordatorio, por tal cosa, es indiferente al derecho pro-- letario que tiene una vida independiente del derecho y de la disciplina estatal.

Si analizamos esta breve exposición de la teoría que nos -

damos cuenta que la misma es un tanto radical y que tiene su fundamentación en la lucha de clases, considerando que la clase obrera ya detenta el poder o al menos representa como grupo una fuerza equiparable o por encima del Estado mismo, por lo que como grupo participante de la convención colectiva, participa en un plano superior y no de igualdad, fundando tal superioridad no en la ley sino en sí mismo y por tanto tal convención más bien se trata de un concordato, lo que rompe desde luego el orden jurídico, por lo que resultaría inútil e innecesario determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, porque de acuerdo con esa teoría realmente no existiría figura jurídica alguna.

He tenido el interés de exponer hasta el final del presente apartado la teoría según la cual se explica la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo y que de mejor manera se adecuaba para explicar la del contrato-ley, objeto del presente trabajo y es la formulada por León Duguit, llamada la teoría de la convención-ley, la cual se adapta de mejor manera a la corriente de las teorías jurídico sociales que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la futura motivo de la presente disertación. Teoría que involucra las concepciones de los autores a que nos --

hemos referido anteriormente, no porque hubiésemos estudiado directamente sus obras, sino a través de que los mismos han sido citados y explicadas sus teorías por los autores mexicanos y algunos españoles, obras que hemos consultado a efecto de desarrollar el presente tema.

Duguit, considera a la norma de derecho como una regla social, económica y moral, cuya fuerza de obligar la adquieren en el momento en que la masa social tiene conciencia de que la sanción de dicha regla debe asegurarse permanentemente.

Ahora bien, el Estado no puede agotar todos los asuntos que deben quedar sometidos a su régimen jurídico y por eso se ven aparecer normas que no son dictadas por los órganos legislativos ni impuestos por el poder público y que sin embargo norman conductas.

Para que una norma de esta naturaleza se convierta en jurídica, es necesario que el grupo al que se dirige piense que es necesario establecer una sanción a toda violación de la misma y su aseguramiento permanente por una reacción social(6).

(6) Duguit, León. "Las Transformaciones del Derecho Público", Traducción: Adolfo Posada y Ramón Jaen. Edit. Francisco Beltrán. 2a. Ed., España. 1926.

El contrato colectivo de trabajo tiene reglas que regulan las relaciones de individuos que forman grupos y que tienen la creencia de que una violación de las mismas acarrea una sanción y mediante una reacción social aseguran la aplicación permanente de la norma. Por lo tanto, según el autor que nos ocupa, estamos en presencia de normas jurídicas creadas por una convención de asociaciones de obreros y patrones y a los cuales llama convención-ley.

Teoría construida en forma objetiva y racional derivada de la visión que tiene de la norma jurídica como tal, disciplina el "vivir social" y que se fundamente en la solidaridad e interdependencia social base de todo derecho y que se contrapone con las nociones metafísicas y ficciones jurídicas formuladas por algunos autores.

Como consecuencia de esa solidaridad social e interdependencia entre los individuos de una comunidad, se generan grupos espontáneos con motivo de la unificación de sus pretensiones, que se imponen al derecho y que éste no puede menos que aceptar como realidades con cierto imperio, reconociéndole por tanto personalidad jurídica. Y como resultado de la interacción entre grupos se deriva la convención colectiva, y que tal figura le es también recono-

cida por la ley, la función de crear o generar normas de derecho de observancia obligatoria para los participantes o celebrantes de dichas convenciones, como el caso de los pactos internacionales, y que esa norma internacional reúne los caracteres de una ley que tiene vigencia mientras no se derogue o en el caso de la convención, que la misma sea modificada por otra disposición pactada en una convención de la misma naturaleza por los grupos sociales interesados.

La anterior exposición, aunada a las teorías expuestas por los autores antes mencionados y que se ubican como jurídico sociales confirman de alguna manera la idea que se tiene de que el contrato colectivo de trabajo y con mayor razón el contrato-ley puede ser definido y contenidos en la explicación a que se refiere la teoría de la convención ley que trata de explicar la naturaleza jurídica de tales instituciones.

Siguiendo a Hans Kelsen, el mismo considera que la función más importante de la convención es la función creadora de derecho, en virtud de que en esencia la convención es en sí misma como acto jurídico susceptible de generar normas de derecho y no sólo como acto o función de aplicación --

u ejecución del derecho (7) y que tal función le equipara a la ley, afirmando que no aceptar como función de creación de derecho a la convención, es negar la naturaleza jurídica de la misma. Distinguiendo la existencia de una dicotomía en la convención, por un lado como acto y por el otro como la norma o el orden convencional creado por aquella en cuanto a acto o procedimiento y que en el caso de la convención colectiva la ley le da fuerza obligatoria a las organizaciones contratantes y en ocasiones tal fuerza obligatoria la tiene para con los patrones y obreros ajenos a las convenciones (como es el caso de nuestro contrato-ley), lo que de alguna manera le asemeja a la ley.

Tal atribución no es arbitraria, sino que como ya lo hemos mencionado es una delegación de una ley superior de donde le deviene el fundamento de validez toda vez que una ley superior del orden jurídico establecido le instituye a la convención la función creadora de derecho y que si seguimos buscando dicha fundamentación la encontraremos en la norma fundamental del orden jurídico mencionado.

Situación semejante se da en México, cuando en nuestra carta fundamental, en su artículo 123, se faculta al congreso a expedir leyes en materia de trabajo y como se ha mencio-

(7) Kelsen, Hans.- op. cit., p. 149.

nado, en el ejercicio de tal facultad el congreso expide la Ley Federal del Trabajo, la cual instituye al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley como actos jurídicos o procedimiento para crear normas de derecho de observancia obligatoria.

Una situación también importante y que considero puede explicarse a partir de considerar al contrato colectivo como una convención-ley, es la de la autonomía de la voluntad, situación que preocupa bastante a quienes tratan de asimilar a la convención colectiva al derecho privado y que basándose en la no existencia de una manifestación libre de los trabajadores y en su caso de los patrones, cosa que de ninguna manera debe preocuparnos en virtud de las anteriores consideraciones.

Ahora bien, ya hemos mencionado que cuando se habla de sindicato, no se habla del ente jurídico reconocido, que puede recaer en las personas físicas nombradas para representar a dicho sindicato, sino que la idea que tenemos del sindicato es el de un todo, esto es que son el sindicato todos y cada uno de los miembros o trabajadores sindicados que lo constituyen y aun aquellos que como expectativa contemplan los estatutos al establecer en ellos la posibi-

lidad de afiliación.

Kelsen, a pesar de su puritanismo en su análisis del derecho, no deja de reconocer que en el derecho social, caso de las convenciones colectivas, el principio de autonomía típico en el acto jurídico, es relegado a un segundo plano por el principio característico en la ley que es el de la heteronomía y dada la similitud de la convención colectiva con ésta última, resulta jurídicamente justificable el hecho de que la manifestación de la voluntad de los individuos que integran las organizaciones que intervienen o participan en la convención, se vea o sea restringida, ya que reconoce que el derecho positivo sufre restricciones, como es el caso en el que un obrero en lo individual en la celebración de un contrato de trabajo frente al patrón que detenta un dominio monopólico en el campo de la especialidad de dicho obrero, la libertad y la igualdad en el momento de la celebración es casi nula, y que el orden jurídico establecido como consecuencia de tal acontecer, establece u otorgan facultades para que dicho trabajador forme organizaciones sindicales y que a través de las mismas se concluya las convenciones colectivas que determinan las relaciones obrero-patronales y en tal caso puede considerarse que sin participar directamente en la celebración de la --

convención, existe y se da una mayor libertad e igualdad - en el momento de convenir.

Por otro lado, dado que el carácter o semejanza de la convención colectiva a la ley se fundamenta precisamente en - el reconocimiento que hace ésta última a los grupos que -- intervienen en la celebración de la convención colectiva, delegando facultades para que a través de las mismas se -- cree derecho. Querer reconocer la autonomía de la volun- tad en la convención colectiva, resultaría contradictorio y haría imposible reconocer la naturaleza de la figura jurí- dica objeto de nuestro estudio, y nugatorio en el caso de nuestro país el derecho laboral vigente.

En relación con los elementos del contrato colectivo de -- trabajo, es pertinente señalar que de alguna manera se dan para su existencia los mismos elementos del contrato del - derecho privado. Cuando decimos que de alguna manera se - dan dichos elementos es porque en la figura jurídica que - nos ocupa, se dan ciertas peculiaridades que de alguna ma- nera modifican la concepción tradicional que se tiene de - tales elementos.

En el caso del consentimiento, el cual es considerado como

el acuerdo de dos o más voluntades tendientes a producir efectos de derecho, es decir, es aceptar o reconocer que tales relaciones pueden generar un estado de derecho o de hecho susceptible de tener efectos jurídicos. Tal elemento se da en las convenciones colectivas sin que sea un elemento esencial en la formación de los contratos, por las consideraciones que hemos formulado anteriormente.

El objeto del contrato cuya intención es la realización de los intereses de los contratantes es el medio de concretarlos, por lo que puede decirse que el objeto del contrato es la meta de los intereses de los sujetos, es decir, el alcanzar o conseguir ciertos fines que satisfagan los intereses de las partes, por lo tanto, son las consecuencias a que tienen interés los celebrantes; y con mayor razón en el caso del contrato colectivo de trabajo, en consecuencia resulta aventurado afirmar que el objeto del contrato sea transmitir, crear, modificar o extinguir una obligación, ya que todo esto es consecuencia de un acto, que en el caso de la figura que nos ocupa tiene una mayor relevancia, si como hemos afirmado se produce o se crea derecho como consecuencia de las relaciones en la convención de los grupos jurídicamente reconocidos o interesados en la misma.

Su preocupación o su objeto al celebrar tal convención es la de que las consecuencias y el resultado sea el esperado por las partes, máxime que la aplicación de los contratos colectivos ya sea de los llamados singulares y autónomos - para diferenciar de los contratos-ley, lo son a individuos que no intervinieron en su celebración, atendiendo a la -- causa y motivos un tanto justificados que ya hemos expuesto. En efecto, la finalidad como sinónimo de objeto, al - menos en los pactos colectivos no es en esencia el de --- crear o contraer obligaciones, sino la de realizar la in- tención de las partes derivada de la ley, que es producir y crear derecho para obtener los resultados esperados que satisfagan sus recíprocos intereses, esto es que son las - consecuencias el objeto del interés de las partes.

En otro orden de ideas, esa intención, ese objeto o fina- lidad desde el punto de vista comparativo entre el contra- to del derecho privado y la convención colectiva, está -- precisamente en la consecuencia, en el contrato del dere- cho privado la finalidad es la de alcanzar un lucro o un - beneficio esencialmente, en tanto que en la convención -- considerada como creadora de derecho e igual que la ley, - es la necesidad de seguridad jurídica, es decir, la crea- ción de un orden jurídico, con normas generales que disci-

plina la conducta de los grupos que concurren a su formación, y no como sucede en el caso del contrato privado en el cual existe un interés de alcanzar un fin concreto y -- definido. Debiendo entenderse que la consecuencia esperada en ambas figuras es diferente por existir también diferentes intereses de los individuos que los celebran y los intereses que representan o protegen.

Un tercer elemento que en el derecho privado circunstancialmente la ley establece en algunos contratos, es el de la solemnidad, elemento que rodea a la voluntad de los -- contratantes que la ley establece como necesaria para la existencia del acto.

En el caso de los contratos colectivos de trabajo, este -- elemento toma forma o se concreta en la exigencia que establece la Ley Federal del Trabajo, de que los contratos -- se depositen para que puedan surtir sus efectos, lo interior sin que sea indispensable para que tales efectos surtan para las partes, por la posibilidad que hay de que las mismas estén de acuerdo o pacten lo contrario pero si resulta definitivamente necesaria en el caso de los contratos--ley la publicación en el diario oficial de la declaración de obligatoriedad en la rama de la industria de que -

se trate. En apariencia parece ser que no se trata de un elemento esencial, en la práctica desde luego que sí lo es, pues es el caso del contrato colectivo de trabajo, que el caso del contrato colectivo de trabajo, que el acto del depósito del mismo ante la junta local o federal de conciliación y arbitraje garantiza la existencia del contrato surtiendo sus efectos inclusive a terceros, como es el caso cuando un sindicato diferente con el que se celebró el contrato, emplaza a huelga por la firma de un contrato lo cual resulta improcedente en consecuencia de que ya obra uno depositado, esto de alguna manera refuerza su existencia y contribuye a la seguridad jurídica de las partes es decir al valor de forma que buscan al celebrar dicho contrato y en el caso del contrato-ley sin lugar a dudas que resulta esencial la declaración que hace el Estado por conducto de la persona física que representa el órgano de ese Estado a quien corresponde de acuerdo a la ley, la declaratoria.

En conclusión, creemos que tal elemento gravita desde luego alrededor de la voluntad de las partes y que por lo tanto resulta esencial en el contrato para su existencia desde el punto de vista jurídico, si bien es cierto que no se trata de un acto sacrosanto revestido de un formulismo so-

lemne, si es un requisito indispensable, por lo que la falta del mismo por disposición expresa de la ley podría dejar de producir sus efectos y su existencia y estaría en duda sobre todo la obligatoriedad del contrato-ley dejando desde luego insubsistente la voluntad e interés de los grupos contratantes.

Sin considerar haber agotado el tema, creemos que hemos definido nuestra posición respecto del mismo, aprovechándonos y apoyándonos en las teorías y opiniones de los autores que hemos citado, esperando haberlas interpretado fielmente, esto sin dejar de aceptar que influido por nuestras propias ideas, tales interpretaciones las hubiésemos adecuado a nuestros intereses, si tal cosa sucedió sólo es el resultado del interés que tenemos de fundamentar nuestra opinión o idea que tenemos sobre el tema que tratamos y que pretendemos explicar no sólo para cumplir con el compromiso de exponer una tesis sino con el interés de acrecentar nuestros conocimientos sobre el tema en cuestión.

c).- ANALISIS COMPARATIVO.

El presente apartado no tiene más finalidad que el hacer -

un pequeño análisis comparativo de las figuras jurídicas a las que nos hemos referido con anterioridad, esto es el -- contrato colectivo y el contrato-ley, con la sola idea de encontrar que en esencia no existen diferencias tan marcadas que nos pudieran hacer pensar que se trata de figuras jurídicas diferentes, recordando que al tratar el aspecto de su naturaleza jurídica manifestamos que ambas pueden -- quedar comprendidas en tal explicación. Lo anterior sin -- dejar de reconocer la existencia de diferencias, sobre -- todo tomando en cuenta la opinión que tenemos, en el sentido de que el contrato colectivo es un antecedente inmediato y hasta cierto punto necesario del contrato-ley y -- que éste último lo hemos considerado como un grado superior en la evolución del derecho colectivo, por tanto se considera que dada tal evolución, se hayan modificado o -- perfeccionado determinados aspectos del contrato colectivo de donde surgen algunas diferencias.

Es decir que por tratarse el contrato-ley de un avance en la lucha de los trabajadores por alcanzar su reivindicación y de tener aspectos que perfeccionan al contrato colectivo; simplificando por otro lado su aplicación y ampliando su contenido en cuanto a los beneficios para los -- trabajadores o de una mayor seguridad jurídica para los --

patrones. Desde luego, desde ese punto de vista existen diferencias.

Cabe apuntar que en el análisis que nos proponemos se tomará en cuenta lo dispuesto por la legislación laboral, así -- como algunas referencias que tenemos de la aplicación de -- los contratos que nos ocupan; con apoyo también en la ex-- posición que hagamos ya en si sobre el contrato-ley en --- particular.

Expuesto lo anterior, pasamos a formular el siguiente análisis:

- El contrato colectivo, al que también se le agregan -- las denominaciones de singular y autónomo para distinguirlo del contrato-ley, rige para una empresa, es -- decir se trata de un "contrato de empresa" como también se le ha llamado, en cambio el contrato-ley es un contrato de industria.

- La celebración de un contrato colectivo se demanda -- se emplaza a huelga, promociones que se formulan ante las juntas de conciliación y arbitraje.

En el caso del contrato-ley se solicita ante la Se--

cretaría del Trabajo y Previsión Social o al Gobernador o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, según sea el caso, ya sea que se trate de industrias de jurisdicción federal o local, respectivamente.

- El contrato colectivo es susceptible de ser celebrado por un solo patrón, mientras que el contrato-ley siempre debe o se otorga por varios patrones según se desprende del artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.
- La duración del contrato colectivo será por tiempo -- determinado o indeterminado; en el caso del contrato-ley siempre será por tiempo determinado, entendiéndose que lo es por dos años.
- Los términos para solicitar la revisión de los contratos también es diferente siendo más amplio para el caso de los contratos ley, cosa que es justificable tomando en cuenta al número de individuos que involucran los mismos y a que en México se da la participación de varias organizaciones sindicales que en forma coligada, integran las convenciones revisoras por parte de los trabajadores.

- Los efectos del contrato colectivo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (artículo 390), lo surtirán a partir de la fecha de su depósito ante las juntas, lo que quiere decir que es a partir de que al Estado se le da cuenta de la existencia del convenio respectivo, lo que refuerza su participación dado al interés social que reviste y que además de que dicho contrato puede surtir sus efectos contra terceros, cumpliendo con el valor de forma de toda convención que es el de garantizar la seguridad jurídica y también que se le dé carácter público, es decir que esa publicidad es necesaria para que pueda llegar a conocerse por cualquier otro sindicato que pretenda detentar el contrato colectivo, por lo que se deduce que la única forma de poder comprobar la existencia de un contrato ya celebrado, es recurriendo a la autoridad respectiva ante la cual resulta procedente su depósito.

- Consecuentemente como ya hemos apuntado, resulta ser un elemento de existencia del contrato colectivo la presentación o depósito del mismo ante la autoridad correspondiente sin perjuicio de lo que dispongan las partes respecto de a partir de qué fecha inicia a surtir sus efectos.

Por lo que corresponde al contrato-ley en este análisis -- comparativo, podemos decir que es precisamente la declaración mediante la cual es elevado a la categoría de contrato-ley que se caracteriza por la publicación de tal declaratoria, como última etapa del procedimiento señalado por la ley de la materia, lo que guardando las distancias es equiparable al procedimiento legislativo. (Lo que de alguna manera refuerza nuestra opinión respecto de equiparar a la ley las convenciones colectivas).

- Por lo que se refiere a la mayoría que se exige para la celebración del contrato, en el caso del contrato colectivo será el sindicato que represente la mayoría, que para el caso es del 50% más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o empresas campo de aplicación de dicho contrato a lo -- cual es el sindicato en cuestión quien será, por lo -- tanto, el titular de tal contrato.

Por lo que se refiere al contrato-ley, la mayoría no depende de la representación sindical que agrupe a determinada cantidad de trabajadores, sino que los sindicatos coligadamente si así es el caso representen no el 50% más uno, -- como es el caso del contrato colectivo, sino las dos terce-

ras partes, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas o zonas económicas o en toda la República. Situación comprensible atendiendo a la importancia que reviste el declarar un contrato como obligatorio, aun para aquellos que no participaron en la convención, por lo que, la intención del legislador fue que el consenso fuera mayor, atendiendo a los intereses que debía tutelar o tutela el contrato-ley.

- El contrato colectivo una vez que ha sido revisado y celebrado que sea el convenio respectivo, las reformas y adiciones que hubiese sufrido, surtirán los efectos como ya lo mencionamos a partir del depósito del mismo o en su caso a partir de la fecha que las partes convengan.

En el caso del contrato-ley, las reformas y adiciones que se pacten y que modifiquen a dicho contrato, deben ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación o de la entidad federativa.

En la revisión de los contratos, se requiere siempre de la discusión entre las partes contratantes a fin de llegar a un acuerdo; a estas discusiones se les llama comúnmente --

"pláticas" y siempre se habla de que se estuvo celebrando pláticas. En ocasiones al acudir a la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 927 de la ley laboral la misma, a solicitud de las partes, se suspende y la -- autoridad señala una nueva fecha para su continuación, en virtud de estar celebrando pláticas conciliatorias ten---dientes a solucionar el conflicto de huelga planteado con - motivo de la revisión del contrato o en su caso por la celebración y firma del mismo o su cumplimiento.

Parecería que queda a voluntad de las partes el celebrar - pláticas o no y que la intervención de las autoridades no se da, principalmente por lo que se refiere al contrato -- colectivo, porque del artículo antes citado no se desprende de qué manera o forma se va a dar la intervención de - las juntas, si bien es cierto que el artículo 926 de la - Ley Federal del Trabajo, faculta a las juntas de conciliación y arbitraje a tratar de avenir a las partes, tampoco establece el procedimiento o la manera en que se da su -- intervención, ni por conducto de qué persona en concreto, ya que el procedimiento a que se refiere el artículo 927, lo es precisamente para la audiencia en si misma desde el punto de vista jurídico de la actuación de las partes.

La verdad es que al menos por lo que hace a los contratos colectivos de jurisdicción federal la junta respectiva, -- tiene un grupo de conciliadores que intervienen en las negociaciones o pláticas que celebran las partes, intervi--- niendo en ocasiones en la redacción del clausulado del -- convenio respectivo.

En el caso del contrato-ley tanto en su revisión, como en los casos de los conflictos inherentes al mismo existe una dirección de convenciones, dependiente de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, la cual interviene también por conducto de un cuerpo de conciliadores los cuales tratan de avenir a las partes en el conflicto correspondiente sin olvidar que en los casos de revisión se instala una -- convención y que la misma de acuerdo con lo dispuesto por la persona que determine ésta. Nótese la diferencia, pues no obstante que la ley establece la facultad para intervenir en la conciliación a las juntas como tribunales jurisdiccionales; por lo que hace al contrato-ley es una autoridad administrativa la que interviene, parecería que -- existe una contradicción.

La verdad, a mi juicio no la hay, ya que todo el procedi-- miento para que se dé el contrato-ley es administrativo, -

como ya lo hemos apuntado además de que el artículo 926 -- antes mencionado expresamente establece: "... en la que -- procurará avenirlas, sin hacer declaraciones que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga...", de donde se colige que la intervención aun de la junta lo es fuera de sus funciones -- jurisdiccionales.

De alguna manera se da la intervención del Estado ya sea -- por conducto de la autoridad administrativa competente o -- la jurisdiccional que al fin y al cabo ésta depende de -- aquella; convocando y presidiendo la convención en el contrato-ley, citando y conciliando a las partes en el con--trato colectivo.

Lo anterior resulta comprensible dado el carácter eminen--temente social del derecho del trabajo y que permite la -- imposición del poder público por la derogación de las re--glas del derecho común invistiendo al poder ejecutivo de -- la facultad de convertir en obligatorio un contrato colec--tivo, intervenir en las negociaciones y conciliación de -- los conflictos que se suscitan con motivo de la aplicación de los contratos, sin que exista temor alguno que tal fa--cultad sea contraria a la Constitución, en virtud de que -

los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan no es una garantía del individuo y mucho menos lo es, en el caso del derecho del trabajo, que siendo un derecho social que se inspira en la nivelación de desigualdades, la participación del Estado resulta necesario para sancionar y vigilar el cumplimiento de las normas derivadas del derecho.

Con el fin de tener una idea, si en realidad existe una -- diferencia o diferencias específicas que hagan pensar o -- suponer que las figuras jurídicas que analizamos son dis-- tintas en cuanto a su naturaleza, se hace necesario que -- también mencionemos las similitudes, ya que en los párra-- fos anteriores el análisis se hace, en cuanto a la dife--- rencia entre las mismas, ahora bien las similitudes más -- notables según nuestro criterio entre ambas figuras son -- las siguientes:

- . Ambos contratos tienen como objetivo no tanto el de establecer las condiciones de trabajo, sino el de unificarlas cada uno en su campo de aplicación.
- . Como consecuencia de su aplicación cada uno en su ámbito correspondiente, producen los mismos efectos.

- . El carácter compulsivo se da en ambos contratos, esto es, que procede la imposición del mismo y que a falta de cumplimiento, la aplicación de las sanciones que procedan, ya sea que se consignen en el cuerpo del pacto colectivo o estén establecidos en la legislación laboral vigente.

- . La característica esencial a mi modo de ver, es precisamente que los contratos son factores de equilibrio entre las fuerzas productivas es decir capital y trabajo, y que tal característica se contiene sin discusión alguna tanto en el llamado contrato colectivo como en el contrato-ley.

- . En su celebración, ambos contratos requieren la concurrencia por parte de los obreros de la representación sindical a la que pertenecen.

- . Tales figuras en el plano jurídico son considerados como instituciones de derecho social.

- . Los citados contratos surgen como consecuencia de la evolución del derecho colectivo, resultado éste como consecuencia del movimiento obrero por alcanzar la

reivindicación de sus derechos.

- . Tanto el uno como el otro, en su aplicación se hace extensivo a todos los que presentan sus servicios en la empresa, sin importar que estén o no sindicalizados, salvo disposición expresa en los mismos, normalmente se excluye al personal que realiza funciones de dirección, vigilancia y administración, en las empresas campo de aplicación de dichos contratos.

- . La limitación en cuanto al establecimiento o estipulación de las condiciones de trabajo, en el sentido de que los convencionalistas no podrán pactar condiciones a las establecidas como mínimos en la Ley Federal del Trabajo, tal limitación opera tanto para el contrato colectivo como para el contrato-ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el tema que nos ocupa ha manifestado su criterio en la --- siguiente ejecutoria:

"Los contratos colectivos de trabajo y los obligatorios o contratos-ley que definen respectivamente los artículos 42 y 58 de la ley de la materia tienen en semejanza

la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o -
varios patrones para su otorgamiento, pero se distinguen
el primero del segundo en cuanto que aquel requiere para
su elaboración la concurrencia de las dos terceras par--
tes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que
éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial --
existente en determinada región, por lo que son distintos
y no pueden tener sus efectos la misma fecha de aplica--
bilidad, ya que en los contratos colectivos de trabajo -
es suficiente su simple depósito ante la junta para que
entren en vigor, en tanto que los contratos-ley están --
sупeditados a la satisfacción de varios requisitos como
son el acuerdo de voluntades en las relaciones de traba--
jo el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por to--
do ese lapso, mediante el decreto respectivo del ejecuti--
vo federal, de tal manera que establecida su obligato--
riedad en tanto que no se celebre uno nuevo con la asis--
tencia de los patrones y sindicatos de la misma indus--
tria, y sea sancionado por el ejecutivo, continúa te--
niendo aplicación por el tiempo de su duración por lo -
cual el simple depósito de un contrato colectivo de --
trabajo celebrado entre un sindicato y un patrón de --
cierta empresa, como resultado de una convención obrero--
patronal en la que intervienen diversos sindicatos y --

empresas, no puede surtir sus efectos desde la fecha de su depósito si todavía no concluye la vigencia - del anterior y no es declarado obligatorio por el - Ejecutivo".

D/10250/42/2a.- Sindicato Acción Proletaria de --- Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Trinidad".- 8 de marzo de 1945.

La anterior ejecutoria, citada por el licenciado Euquerio Guerrero, en su "Manual de Derecho del Trabajo"(8) lo --- hace con la intención, como en nuestro caso, de conocer la opinión de la Suprema Corte, respecto del problema que nos ocupa y de la misma, no obstante que señala diferencias -- también existen coincidencias, de las cuales se colige que en concreto no existe una diferencia esencial suficiente - para hacer pensar que se trata de figuras jurídicas distintas; más bien se dan de una manera distinta en cuanto a -- los requisitos de forma coincidiendo en aspectos que para mí resultan fundamentales, como son:

Que como instituciones de derecho, al establecer las con-- diciones mediante las cuales se regirán las relaciones -- obrero-patronales, producen normas de derecho y que con la

(8) Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa. 1a. Ed., México. 1962. pp. 95 y 96.

participación aceptada y reconocida del Estado, necesaria a efecto de sancionar y vigilar su cumplimiento, son equiparables tanto el contrato colectivo como el contrato-ley, por lo que respecta a su naturaleza jurídica; la concurrencia de los sindicatos, el contenido de ambos contratos y la -- obligatoriedad, el ser factores de equilibrio, lo extensivo de su aplicación confirma sin lugar a dudas que se trata de la misma figura jurídica en una distinta manifestación. Más elaborada la del contrato-ley, comprensible, por los intereses que representa no sólo el de las partes sino del Estado mismo y por ende de la sociedad.

Si bien es cierto que el análisis que hemos tratado de formular en el presente apartado no es suficientemente amplio, consideramos haber apuntado algo con nuestras consideraciones, que el contrato colectivo y el contrato-ley no pueden ser considerados de una naturaleza jurídica diferente.

CAPITULO II.

LA EVOLUCION DEL CONTRATO-LEY EN MEXICO.

a).- Las convenciones colectivas.

b).- Los diferentes contratos-ley
existentes.

a).- LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

Hemos denominado convenciones a los pactos o contratos colectivos, en forma indistinta y un tanto arbitraria, pero es el caso que en el capítulo que antecede al analizar la naturaleza jurídica del contrato colectivo concluimos que la teoría de la convención-ley, expuesta por León Duguit, de alguna manera tenía o incluía los aspectos esenciales o más bien las características cualitativas tanto del contrato colectivo como del contrato-ley apoyando nuestra opinión en algunos aspectos, conceptos y conclusiones expuestos por Hans Kelsen, en su obra "El Tratado y el Contrato". Manifestando también que la denominación de convención nos parecía aceptada por ser más amplia en cuanto a su concepto y diferente del contrato, en cuanto a que éste como figura jurídica del derecho privado, definía a una institución diversa del contrato colectivo y en su caso del contrato-ley.

Ahora bien, no se trata de crear una polémica o decir que la denominación del contrato colectivo o contrato-ley que establece nuestra legislación resulta equivocada, comprendemos que tal denominación se debe a las circunstancias de modo, tiempo y lugar que se dieron cuando se vió la nece-

sidad de darle forma legal a las relaciones obrero-patronales y dado que ya existía una figura de derecho civil que regulaba las relaciones entre particulares, como lo era el contrato, bien se podría aplicar a las relaciones obrero-patronales y dado que iba a ser aplicada a una colectividad se le denominó contrato colectivo. Justo es pensar, - hechó mano de algo ya reglamentado para contener o definir una nueva manifestación que aunque distinta precisaba de - un apoyo legal para su existencia; y porque el contrato -- del derecho privado como tal tenía un uso más generalizado y podría ser más comprensible para las partes.

Lo anterior de ninguna manera demerita su naturaleza jurídica.

Por otra parte, la denominación de convención colectiva, - para definir la institución de derecho en el que como acto convienen las organizaciones de obreros y patronos las -- condiciones de trabajo, nos parece más universal y comprensible independientemente de la denominación que en cada -- país se le dé a tal convención.

Reiterada nuestra posición respecto a la denominación de - la figura jurídica que nos ocupa en el presente capítulo,

pasamos a formular, en forma por demás esquemática la evolución de las convenciones colectivas en nuestro país, en sus manifestaciones ya sea en sus principios como contrato colectivo de trabajo o contrato de empresa y después, concluiremos en los contratos de carácter obligatorio llamados o más bien denominados por la Ley Federal del Trabajo: contratos-ley, que actualmente tienen aplicación y hacer de ellos un análisis en el apartado correspondiente.

La concepción de que la fuerza de trabajo se equipara a una mercancía que se vende y se compra en un libre comercio y de la posibilidad aparentemente libre, el trabajador ingresa a prestar sus servicios a una fábrica, él mismo por ese sólo hecho queda sometido a la voluntad del patrón. Tal situación privaba en el nacimiento del capitalismo o más bien el consolidamiento del mismo, como consecuencia del auge del maquinismo y la explotación indiscriminada de la fuerza del trabajo a través de largas y cansadas jornadas de trabajo, condiciones insalubres en el desempeño de las labores, aplicación de sanciones arbitrarias e ilegales, trabajo para niños y mujeres, raquíuticos salarios, etc.

De las anteriores condiciones, Leo Huberman, en su obra -

"Los Bienes Terrenales del Hombre"(9), menciona que en Inglaterra niños de 11 años cumplidos trabajaban jornadas de trabajo hasta de 15 horas y eran amarrados a las máquinas textiles que operaban, para evitar que se apartaran de las mismas, con salarios de cuatro chelines por semana y que las sanciones que les imponían a los obreros que infringían el reglamento respectivo consistían en la reducción de su salario en la cantidad que en el mismo se señalaba, como por ejemplo: el trabajador que se lavara durante la jornada de trabajo, un chelin; al que abriese una ventana, un chelin; al que gastara gas en la luz demasiado tiempo, dos chelines. Considerando que en las industrias textiles ciertos departamentos trabajaban con temperaturas hasta de 84° Fahrenheit.

No diferente la situación que se daba en México en pleno siglo XX, como lo menciona Heriberto Peña Samaniego en su obra "Río Blanco" (10), que los obreros textiles en 1906, laboraban hasta 12 horas, pues sólo había dos turnos, el del día y de la noche y en ocasiones se les exigía, por necesidades de producción, trabajar los domingos, con salarios máximos para los oficiales de \$10.00 semanales y de donde debían pagar al ayudante así como las multas que se les impusieran por las causas señaladas en el reglamento -

- (9) Huberman, Leo. "Los Bienes Terrenales del Hombre". Editorial Nuestro Tiempo. 2a. Edic. México, 1983.
 (10) Peña Samaniego, Heriberto. "Río Blanco". Editorial CEHSMO. México, 1975.

respectivo, que variaban entre diez centavos hasta un peso, según la falta cometida.

Ante tales abusos y explotación, las masas trabajadoras - respondieron primeramente con el intento de destruir las - máquinas como en Inglaterra, después de comprender que sus males no tenían como causa a las máquinas sino al propietario de las mismas, el cual los aislaba de los medios de producción, iniciaron entonces una nueva táctica de lucha, consistente en elevar peticiones a través de cartas dirigidas a sus patrones y luego a las autoridades, por el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y leyes protectoras; aunque si bien es cierto que se expidieron algunas leyes, las mismas al ser aplicadas tenían un resultado distinto cuando se trataba de un patrón y cuando se trataba de un trabajador, porque se daba el caso que los tribunales eran presididos por los patrones mismos o personas - que representaban sus intereses.

Nuevamente la clase trabajadora se vió en la necesidad de buscar un nuevo camino o cause para alcanzar la reivindicación de sus derechos.

El efectivo ejercicio del sufragio y la sindicalización, -

abrieron la posibilidad de alcanzar su objetivo. Porque con el sufragio se tuvo la posibilidad de tener representantes obreros ante las cámaras y con ello la posibilidad de legitimar y reconocer a los sindicatos como grupos con personalidad jurídica para representar a los trabajadores, y así estar en posibilidades de sentarse a la mesa de las negociaciones en igualdad de circunstancias para discutir y establecer las condiciones mediante las cuales se rigieran las relaciones obrero-patronales.

El derecho de huelga y la sindicalización dieron un gran impulso al derecho colectivo de trabajo, pero los mismos como derecho naufragan si no se da la convención colectiva; porque de qué serviría que el sindicato reconociera su personalidad, en representación de sus asociados y en iguales condiciones que los patronos, si no existiera la manera o medio debidamente legitimado que les permitiera como acto de aplicación de una ley, convenir, generando o produciendo normas de derecho susceptibles de ser aplicadas, sancionadas y de observancia obligatoria para las partes contratantes y aun para aquellos que no participaron en su creación.

Resultarían nugatorios los derechos de huelga y sindicali-

zación y frustradas las esperanzas de redención del proletariado. De ahí la importancia de las convenciones colectivas que permiten satisfacer las necesidades de justicia social devolviendo a la actividad laboral la dignidad como instrumento para alcanzar un nivel económico que permita asegurar la vida, la salud y la recreación del trabajador y su familia.

En nuestro país las convenciones colectivas tienen un desarrollo reciente, considerando la tardía industrialización así como el tardío desarrollo de la asociación obrera ya como la conocemos en nuestros días o como se conoció en Europa y los Estados Unidos; quizás se deba a la tardía ilustración de los obreros mexicanos o a la falta de conocimiento de las ideas que imperaban, que tuvieron su origen en Europa, porque, aunque incipiente en México, existieron, al menos en la industria textil, situaciones semejantes de explotación como se dieron en Europa.

Se reconoce que en 1823, los obreros de la mencionada industria textil percibían tan sólo por jornada de 18 horas dos reales y medio de salario y que en 1941, los salarios continuaban igual y los jornales, aunque reducidos eran hasta de 16 horas diarias; pero existían fábricas en

Veracruz, en las que no se establecía horario de trabajo y sólo se habla de dos turnos, el de día y el de noche y que sólo hasta el año de 1854, el salario se incrementó a -- tres reales.

Dada tal situación existía la necesidad de emancipación por parte de los obreros, pero como se ha manifestado a lo -- largo del presente trabajo, el obrero por sí sólo no podía realizar el llevar a cabo tal empresa, luego entonces re-- quería de la unión para la consecución de sus fines.

Las primeras formas de agrupación fueron las llamadas co-- fradías; después la creación de cajas de ahorro, las cua-- les tenían como finalidad la de socorrer a los trabajado-- res enfermos como a sus viudas y huérfanos. Pero ya existía la inquietud de que estas primitivas formas de asociación obrera fueran reconocidas y apoyadas por el Estado, -- con el fin de defender sus intereses.

En los debates de la Constitución de 1856, se reconocía la necesidad de establecer ciertos derechos a manera de garantías en favor de los obreros de los talleres, pero sin que se hubiesen concretado ya en forma definitiva en dicha -- Constitución, habiéndose declarado solamente la libertad -

de trabajo, dejando que ordenamientos secundarios y la --
intervención del Estado establecieran las reglas de las --
relaciones obrero-patronales.

Posteriormente se organizaron juntas de artesanos tendien-
tes más que nada a promover la educación de sus socios, --
las mismas tuvieron cierta aceptación, proliferando ya de-
bidamente organizadas mediante reglamentos que eran objeto
de discusión y aprobación de sus disposiciones, desde lue-
go formuladas unilateralmente, pero que determinaban ya --
algunas reglas de comportamiento frente a los patronos o -
dueños de los talleres para los que prestaban sus servi--
cios. Pero cuya finalidad principal era la de prestar --
ayuda como en sus anteriores agrupaciones. No obstante -
ello, lograron que el Estado, a través de la Constitución
de 1957, estableciera o determinara la libertad de asocia-
ción como derecho del hombre, con lo que se resolvió de --
alguna manera el problema de la legitimación de las orga--
nizaciones de trabajadores en ese entonces.

En la práctica no se resolvió el problema respecto de la -
concepción de que la asociación de trabajadores tuviera --
como objetivo no la del socorro y ayuda, desde el punto de
vista económico hacia sus agremiados, sino el de la conse-

cución de la reivindicación de la masa trabajadora considerada ésta como una clase social.

Una forma de asociación derivada de las anteriores que hemos señalado, fue el mutualismo, mediante el cual con las directrices y objetivos de las anteriores que hemos mencionado, fue mediante la cual se organizaron también los artesanos mexicanos y que posteriormente como una forma más evolucionada se dieron las cooperativas.

De lo anterior, podemos concluir que el proletariado en México, desde el siglo XIX, tenía una concepción diferente del camino a elegir para la consecución de su emancipación, ya que consideraban que era a través de las asociaciones - la manera de ayudarse mutuamente en lo económico y después mediante cooperativas, la de crear sus propias industrias, con el fin de alcanzar su independencia económica, haciéndose necesario para concretar tal objetivo, el educar también a los trabajadores, por lo que tales asociaciones como hemos visto, no obstante tener un reconocimiento legal para asociarse, no supieron encausar tal beneficio, sino que trataron por principio de cuentas de crear fondos con sus propias aportaciones para sufragar los gastos en la satisfacción de sus necesidades más apremiantes; también vieron

la necesidad de educar a sus agremiados para estar en posibilidades de emanciparse creando también sus propias empresas o sistemas de producción a través de las mencionadas cooperativas. Cosa que resulta y es considerada como una pérdida de tiempo en la creación de verdaderas organizaciones sindicales que les permitieran como factor esencial en el proceso productivo competir en iguales condiciones de trabajo en una etapa de industrialización, es decir en un momento histórico en donde se requería que los trabajadores tomaran decisiones respecto del lugar que deberían tomar en ese momento y que sería definitivo para el futuro.

Resulta innegable que las organizaciones a las que nos hemos referido tuvieron tales pretensiones y por lo tanto -- que se alcanzaran los resultados que aún hoy, no se alcanzan.

También hay que reconocer que el sistema capitalista que imperaba no podía permitir que tal cosa sucediera, más -- bien la acción o actividad de nuestra clase trabajadora en esa época fue el resultado de una equivocada concepción de la filosofía positivista de la época, o tal vez la tardía -- asimilación de la filosofía socializante de la que estuvie-

ron imbuidos los trabajadores en Europa, aunque también -- hay que reconocer que tampoco ellos pudieron consolidar -- organizaciones fuertes que les permitiesen alcanzar sus -- objetivos. Sin dejar de reconocer que tal pensamiento en su momento oportuno fue simiente en las organizaciones -- obreras en México, porque modificaron su actuación en la -- consecución de sus fines y así se logró la conquista y el establecimiento de formas legales para establecer las condiciones de trabajo en una época en que otros países no -- obstante lo avanzado de su pensamiento y cultura no lograban la creación de una institución debidamente reglamentada mediante la cual se pudiesen establecer las condiciones de trabajo. Y es precisamente en México, donde se dan las convenciones colectivas encaminadas a unificar las condiciones de trabajo en una industria con características -- diferentes a las que se dieron en su tiempo en Europa, -- principalmente en Francia y Alemania.

Después de las anteriores consideraciones, cabe mencionar que el primer intento conocido de establecer una unificación de las condiciones de trabajo a nuestro país, se dió precisamente en 1912, con lo que viene a ser el primer ensayo de un contrato colectivo de trabajo, susceptible de ser aplicado para una rama de la industria en toda la Re--

blica Mexicana, para lo cual el Estado convocó a una convención nacional patronal-obrera de la rama textil, la que aprobó el establecimiento de tabuladores o tarifas mínimas u uniformes que determinaban los salarios para cada una de las categorías o especialidades en dicha industria; y un reglamento que determinaba las condiciones de trabajo dentro de dicha industria, convenio que se publicó por la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, de la cual no sólo tenemos la figura en concreto de un contrato colectivo de trabajo, sino del primer ensayo de un contrato-ley, y que solamente 19 años después tal convención se reglamentaba en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual consideraba como convenciones colectivas al contrato colectivo y al contrato-ley en forma concreta.

Si vemos las dos situaciones que se dieron tanto en Europa como en México, podremos decir que las organizaciones de trabajadores en nuestro país buscaron su desarrollo y emancipación de sus agremiados por diversos caminos y sin una clara concepción de sus objetivos. Pero resulta innegable que fueron igual de combativas que sus similares en Europa y en Estados Unidos y por otra, en la consecución de la institución que permitió junto con la sindicación y la huelga, es decir las convenciones colectivas, también

lo lograron de manera diferente y dicha institución se manifestó en forma distinta con mayor fuerza que en otros -- países ya que rompió con la concepción contractualista adquiriendo en sus dos figuras, es decir, el contrato colectivo y el contrato-ley, la categoría de fuente de derecho; y que para su nacimiento requirió no sólo del concepto de los trabajadores sino también, se tomó muy en cuenta la -- realidad económica, política y social de nuestro país, -- siendo desde luego un paliativo en la injusta relación -- individual de obrero y patrón, por otro lado como una ne-- cesidad para guardar o mantener el equilibrio entre el capital y trabajo, tomados éstos en su justa medida como -- factores en el proceso productivo; garantizando la armonía en sus relaciones. Lo anterior, fundamentalmente se con-- tiene en los motivos que se dieron para su legislación.

Por otro lado y muy en especial en el caso del contrato-ley, se procuró desde luego evitar en lo posible la competencia desleal entre los empresarios al promover, con esta figura jurídica, unificar los salarios para las diversas -- categorías para una rama industrial, que en primera instancia, como ya se ha mencionado tuvo como antecedente la -- convención textil de 1912, como primer intento para esta-- blecer las tarifas mínimas que debieran regir en el país -

para dicha industria y que posteriormente durante los años de 1925 a 1927, se instaló la comisión revisora del convenio celebrado en 1912 y que fue hasta el año de 1939, cuando dicho contrato colectivo ya obligatorio fue elevado a la categoría de contrato-ley conforme a las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ahora bien, cabe recordar que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1931 se estableció de manera formal y concreta, la reglamentación de las convenciones colectivas en las figuras del contrato colectivo y el contrato-ley, también es cierto que las legislaciones de los Estados de la República trataron de definir y reglamentar las convenciones dándoles en cada Estado una interpretación -- diversa en cuanto a determinar la naturaleza jurídica de -- las mismas, algunas imbuidas por el principio de la libre contratación suponían como obligación al empresario o patrón la celebración y firma de un convenio que para el -- caso de negarse establecían facultades a las autoridades -- correspondientes para imponerle al patrón tal convenio; -- como es el caso de la legislación de Yucatán, a la que nos hemos referido al tratar el capítulo referente al concepto del contrato colectivo.

La postura final respecto de la concepción de las convenciones colectivas de trabajo, definiendo o delimitando su naturaleza y alcances como institución del derecho del trabajo se dió en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

b).- LOS DIFERENTES CONTRATOS-LEY
EXISTENTES.

La intención del presente capítulo y en concreto el apartado que nos ocupa, es el de mencionar por principio de cuentas a los diversos contratos-ley, que en la actualidad existen o tienen aplicación en México, con el interés de formular un análisis de los mismos de manera comparativa con el sólo objeto de saber si han alcanzado o alcanzan las metas y objetivos, respecto de ser factor decisivo en la unificación de las condiciones de trabajo para una rama industrial; y en consecuencia la de evitar en lo posible la competencia desleal entre los empresarios; asimismo buscar y reconocer en su aplicación, ya no desde el punto de vista formal (cuestión que analizaremos al tratar el apartado referente al campo de aplicación del contrato-ley), sino más bien desde el punto de vista material y objetivo, derivado de la aplicación práctica a los problemas inherentes a tales contratos.

Los contratos-ley existentes en México son:

Para la industria textil, existen hasta seis contratos para diferentes ramos; del algodón y sus mixturas, de la seda y fibras artificiales y sintéticas, de la lana; géneros de -- punto, fibras duras y cintas y listones.

Contrato-ley para la industria azucarera, alcoholera y si-- milares.

Contrato-ley para la industria de la transformación del hu-- le en productos manufacturados, y

Contrato-ley para la industria de la radio y la televisión.

De los mismos, resulta de inmediato una duda o más bien una inquietud, en relación a que en la industria textil existen hasta seis contratos-ley; por una parte, nos encontramos -- que cuando menos en los tres primeros mencionados se dan -- las mismas condiciones de trabajo, derivado de que por re-- gla general se utilizan en el proceso productivo el mismo - tipo de maquinaria.

No obstante lo anterior, existen diferencias substanciales

en los pagos de los salarios para una misma categoría en tales contratos y como ejemplo podemos mencionar que en 1975, de acuerdo con un estudio practicado por la coalición textil se llegó a la conclusión que por lo menos se refiere al pago de salarios y prestaciones en el contrato-ley del ramo del algodón. Este era superior, porcentualmente hablando, con relación al contrato-ley de la seda y fibras artificiales y sintéticas en un 19.80%; y en comparación al contrato-ley del ramo de la lana lo era en un 15%, sin contar que en el contrato-ley del algodón existían y existen aportaciones a nombre y en favor de los trabajadores por parte de las empresas de un 6% sobre la raya semanal de los trabajadores, para constituir un fondo que sirva para incrementar las pensiones otorgadas por el IMSS y el 2% para un fondo de garantía, sin tomar en cuenta éstas dos últimas prestaciones resalta sin lugar a dudas la diferencia que existía entre dichos contratos y que subsiste en menor porcentaje hasta la presente fecha, por lo que se refiere al monto de los salarios y prestaciones y no porque los contratos que estaban en desventaja se hubiesen superado sino más bien porque el contrato-ley del algodón en los últimos años de sus revisiones los trabajadores no han conseguido superar sus beneficios.

En estos contratos también existe una diferencia por lo -- que se refiere a la aplicación de sistemas y cargas de --- trabajo, derivados de la implantación o determinación de funciones así como las frecuencias y los tiempos que se -- utilizan para realizar tales funciones y lo cual también - determina el número de máquinas que deben de atender los - trabajadores y la producción en una jornada de trabajo. - Estableciendo en consecuencia un sistema de pagos de in--- centivos a fin de motivar al trabajador a conseguir una ma- yor producción, lo que resulta ser una forma sofisticada - de lo que se conoce por trabajo a destajo.

Es el caso que no obstante como ya lo apuntamos, que se -- utilizan por lo regular las mismas máquinas y por lo tanto los trabajadores realizan las mismas funciones; se estable- cen reglas diferentes, con tarifas de igual manera, lo que sin lugar a dudas repercute en el salario, produciendo o - generando las diferencias a las que hemos hecho referen-- cia.

Lo anterior da lugar a que resulte nugatorio el derecho -- establecido en la ley fundamental, en su artículo 123, así como en la ley reglamentaria del mismo por lo que se re-- fiere a que "a trabajo igual debe corresponder un salario

igual" y rompe de manera definitiva el espíritu que animó la creación del contrato-ley, que es precisamente el de -- unificar las condiciones de trabajo, al menos en una determinada rama de la industria. Y en estos contratos de la - industria textil, se han creado hasta seis contratos-ley - considerados para seis diferentes ramos de una misma in-- dustria, cuando en la fracción XXXI, del artículo 123 --- constitucional es considerada a la industrial textil como sólo una rama.

El informe a que me he referido fue presentado al Secretario del Trabajo, con el fin de apoyar o fundamentar las -- solicitudes de unificación de cuando menos los tres con-- tratos-ley antes mencionados y hacer notar la existencia - de las diferencias entre los mismos por lo que se refiere precisamente a las condiciones de trabajo.

Cabe hacer notar que la coalición textil formada por sin-- dicatos de la industria, agrupados a su vez en diversas -- centrales obreras (CTM, CROC, CROM, etc.), fue la que pre-- sentó dicho estudio, pero es el caso que tales sindicatos de alguna manera permitieron o consintieron la pulveriza-- ción de un contrato-ley que si bien es cierto sólo existía en principio para el algodón, también es cierto que en el

mismo ya se contemplaba por lo que hace a la fibra de la lana y por lo tanto susceptible de ser regulada por el --- contrato-ley del algodón, pero a partir de la convención --- de los años 1925 a 1927, de la cual surgió el contrato --- colectivo de trabajo de carácter obligatorio para el algodón, la lana fue definitivamente apartada de la aplica--- ción de dicho contrato, lo que dió origen más tarde al -- contrato-ley del ramo de dicha fibra; y así se fueron formando los contratos-ley de la industria textil que existen hasta la fecha.

Lo anterior también en notoria contradicción, a mi enten--- der, con lo dispuesto por el artículo 404 de la Ley Fede--- ral del Trabajo, el cual expresamente establece el objeto o fin que se pretende al celebrar un convenio susceptible de ser declarado obligatorio diciendo: "Con objeto de es--- tablecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria...".

Del análisis de la definición establecida por el precepto --- legal que se invoca, se tiene como idea medular la unifi--- cación de las condiciones de trabajo dentro de una rama -- industrial, con el objeto de evitar desigualdades y la -- competencia desleal.

Tal situación desde luego que no se da en los contratos a los que hemos hecho referencia debido a las diferencias en salarios y prestaciones; asimismo el de evitar la explotación de los trabajadores derivada de condiciones de trabajos diferentes así como de salarios y prestaciones desiguales.

Tal razonamiento sirvió de fundamento para formular la solicitud de unificación de cuando menos tres de los contratos-ley a los que ya nos hemos referido, iniciándose con ello una lucha obrera para reconquistar lo que de alguna manera se dejó perder, es decir, la creación de un contrato-ley general para la industria textil en donde quedan incorporadas todas las ramas de la misma incluyendo la de la confección, olvidada por mucho tiempo, no obstante que en todo caso es la actividad final del proceso productivo de la industria textil.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, la reglamentación del contrato llamado obligatorio quedó debidamente sustentado, no obstante que se siguiera formando otros contratos de la misma industria textil como consecuencia posiblemente del progreso de la tecnología ampliación de mercados y la creación de nuevas fibras artificiales. Pero lo curio-

so del caso es que en cada contrato-ley que se formaba se establecían condiciones de trabajo inferiores al contrato que le precedía y así tenemos que el último contrato comparativamente con el primero se encontraba en total desventaja por lo que hace a salarios y prestaciones, lo que confirma, sin lugar a dudas, nuestra apreciación de que no se trata de que se hubiese impuesto, ya sea por parte del gobierno o los patronos tales condiciones, sino que en todo caso los sindicatos fueron los que permitieron al convenir la existencia o formación de tales contratos posiblemente la división que pudiese haber existido entre los mismos, en atención a que se trataba de diversas organizaciones y las cuales actúan en forma coligada, en virtud de que no existe en ninguno de los contratos-ley de la industria textil, por los informes que he tenido, un sindicato que por sí solo represente las dos terceras partes a que se refiere la Ley Federal del trabajo.

Por lo tanto su participación es, coligadamente, lo que provoca la existencia de diferencias al momento de convenir y de las cuales desde luego son aprovechadas por los empresarios en el momento de pactar, ya que aquí se cumple la máxima de que "divide y vencerás", y que tal debilidad con las reservas del caso, las aprovecha también el Estado

para contrarrestar la fuerza y empuje de las organizaciones sindicales.

Todo lo anteriormente expuesto, a mi entender, ha contribuido de manera definitiva para que se haya dado la creación y formación de tal número de contratos-ley dentro o para una sola rama industrial.

Pasando a referirnos a los contratos-ley restantes existentes en nuestro país, es decir, para la industria azucarera, radio y televisión y de la industria del hule; se dan también diversos problemas como es el caso en el que no todas las empresas pueden cumplir con las disposiciones contractuales, por tratarse alguna de ellas de pequeñas empresas, las cuales no están en condiciones económicas de cumplir con las prestaciones derivadas del contrato-ley en cuestión, lo que suscita conflictos como consecuencia del incumplimiento del contrato, quedando dos soluciones, por una parte permitir o consentir los obreros tal incumplimiento por parte del patrón respecto del contrato-ley aplicable y por otra, emplazar a huelga por incumplimiento del mismo, con la consecuencia en ésta última opción, de que se puede terminar con una fuente de trabajo o de plano el que los trabajadores desistan de sus peticiones y acepten lo que pueda

darles el patrón.

El problema que apuntamos en el párrafo que antecede, no solamente se genera, como consecuencia de que se trata de pequeñas empresas, sino que en el caso del contrato-ley -- para la industria del hule algunas empresas sujetas al mismo no manufacturan productos que en el mercado tengan una gran demanda y un alto precio como en el caso de los fabricantes de llantas, sino que se trata de fábricas donde se produce o elaboran, por ejemplo: ligas, tapones de hule, etc., y que sin embargo están obligadas a cumplir con salarios y prestaciones similares al de las grandes industrias como son las llanteras, las cuales representan más de las dos terceras partes, por lo que se genera una situación un tanto ficticia en relación a que el contrato-ley correspondiente sea obligatorio y de estricto cumplimiento.

Ahora bien, en estos contratos sí existen sindicatos de -- industria que representan, con mucho, a las dos terceras partes de los trabajadores sujetos de aplicación del contrato-ley, pero que por otro lado las empresas que agrupan las dos terceras partes de tales trabajadores son llanteras, en consecuencia cabe suponer que en dicho contrato resulte imposible hacer valer las opiniones de la minoría, -

ya sean éstos trabajadores o patrones.

Lo anterior de alguna manera también desvirtúa o contradice el espíritu que animó la creación de la institución objeto de nuestro estudio, sin dejar de mencionar que en las negociaciones se hace sentir el interés político no solamente de los factores de la producción, sino también del Estado mismo, ya que resulta hasta cierto punto conveniente tratar con un solo sindicato el cual frente a él no tiene algún otro por ser mayoría, que darle cuentas de su actuación y que además resulta comprensible la intervención del Estado considerando que su actividad principal es precisamente la política, cosa que no lo exime de la obligación derivada del derecho a intervenir en la formación, declaración, revisión y sanción de los contratos-ley de participar desvinculado de cualquier interés que no sea el de conservar el justo y equitativo equilibrio entre los factores de la producción, porque de no ser así como lo hemos visto en últimas fechas, cuando al tratar de imponer las condiciones a dichos factores, trae consigo más que un equilibrio un desequilibrio e inestabilidad con los consiguientes riesgos económicos y sociales e inclusive políticos en el país.

Lo anterior no quiere de decir que niegue la importancia y trascendencia que implica la formación de una institución jurídica como lo es el contrato-ley; sino más bien que la participación de los grupos jurídicamente reconocidos sea racional, en cuanto a que sin perder de vista los intereses que representan, su participación sea objetiva y congruente a la realidad política, social y económica de la Nación, para lo cual se requiere de formular verdaderos -- estudios económicos en la rama industrial de que se trate, de las necesidades tanto de trabajadores como de empresarios para así estar en posibilidad de convenir o establecer las condiciones de trabajo. Y del Estado, una participación apegada a derecho sin soslayar que las partes contratantes históricamente son consideradas diferentes y que las mismas no pueden ser tratadas de la misma manera.

Tal tratamiento no es como consecuencia de una graciosa -- concesión sino por disposición expresa de la ley, sin que de ninguna manera implique una violación de las garantías individuales de los patronos, ya que, se insiste, la ley y en su caso los contratos celebrados, les reservan en todo caso sus derechos para hacerlos valer por la vía y forma -- que corresponda.

Cuando hablo de racional me refiero no a disminuir la participación de las partes, sino al significado estricto de la palabra, es decir participar pensadamente con la razón y el entendimiento, para ello se requiere conocer el problema que se está tratando, esto es que principalmente los sindicatos concurren a las bases y a los centros de trabajo a conocer y entender los problemas de sus representados así como la industria de que se trata y con tal consenso formular los estudios correspondientes a fin de determinar su participación y posición en las convenciones respectivas.

El hecho de que los contratos-ley existentes tengan aplicación en toda la República, trae consigo en la práctica a una contradicción, es decir, rompe de alguna manera con el espíritu desde el punto de vista formal respecto de la existencia del contrato-ley como un peldaño superior en la evolución del derecho colectivo de trabajo.

En efecto, los contratos-ley que en la actualidad existen, son de aplicación en toda la República y los mismos uniforman las condiciones de trabajo en una rama industrial en todo el territorio. La contradicción existe a mi entender, en que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos -

ha considerado después de haber realizado diversos estudios económicos dividir al país en zonas económicas, en las cuales, dependiendo de su desarrollo y ubicación se determina el salario mínimo correspondiente a dicha zona; por otro lado tenemos la existencia de un contrato-ley que unifica los salarios y demás condiciones de trabajo, cumpliendo con el principio del derecho laboral, el cual determina que para un trabajo igual debe corresponder un salario igual, y por tanto iguales prestaciones que se deriven del mismo.

Lo anterior, trae como consecuencia que en algunos casos los patrones también incumplan los contratos-ley, sobre todo en las zonas económicas para las cuales se ha fijado un salario mínimo ostensiblemente inferior al salario establecido por tal contrato-ley. Esta situación ha traído como resultado lo que analizábamos anteriormente, es decir, la creación o formación de contratos-ley dentro de una rama industrial, como es el multicitado caso de la industria textil, o en su caso da origen a que se suscriban convenios a fin de que las condiciones de trabajo sobre todo los salarios no estén en discordancia con los salarios mínimos para la zona económica de que se trate. También puede variarse el contenido y por lo tanto la aplica-

ción de los contratos-ley, cuando los mismos al determinar las condiciones de trabajo, las mismas no se adaptan a las exigencias de un mercado respecto de los productos manufacturados, ya sea por el uso más generalizado de una determinada fibra o material, la moda o la producción de la materia prima, ya lo asentamos antes esto implica el incumplimiento del contenido de los contratos y por lo tanto su violación.

Otras situaciones que se presentan en el caso del contrato ley para la industria azucarera, es que en el mismo se establecen determinadas tarifas, tomando en consideración la producción en toneladas de azúcar correspondiente a la zafra de un año determinado para cada uno de los ingenios, - campo de aplicación del contrato-ley antes mencionado; en el primer grupo se contienen los ingenios que tengan una producción de veinte a cuarenta mil toneladas por zafra, correspondiéndoles en consecuencia la tarifa uno y dos de -- dicho contrato; al segundo grupo de ingenios le son aplicables las tarifas dos, tres y cuatro y a los demás clasificados dentro del tercer grupo las tarifas seis y siete, -- las cuales determinan los salarios que deben pagar para -- las diferentes o diversas categorías dentro de dicho contrato.

Existiendo diferencias bastante ostensibles en los salarios en una misma categoría y consecuencia en las prestaciones derivadas de los mismos, como ejemplo podemos mencionar lo siguiente: Para la categoría de tornero de primera, la tarifa número uno corresponde un salario de --- \$ 1,800.00 diarios y de acuerdo con la tarifa número siete corresponde a dicha categoría un salario de \$627.12, que a mayor abundamiento cabe mencionar que para la misma categoría el salario mínimo profesional para la zona por ejemplo de Veracruz, establece un salario diario de \$781.00 -- (salarios al mes de mayo de 1984).

De lo anterior resulta que el salario mínimo profesional - en este caso es superior al establecido por el contrato--- ley.

Como vemos, en cada contrato se presentan problemas diferentes, así en el contrato-ley para la industria azucarera se toma en cuenta la capacidad de producción a fin de determinar los salarios. En el de la industria del hule resulta que no se toma en cuenta tal situación, sino que las tarifas lo mismo rigen para la fábrica transnacional que produce o manufactura llantas de automóvil que inclusive - tienen capacidad para explortarlas, que para la fábrica --

que elabora llantas de bicicleta o triciclo. De lo que se desprende que no existe tampoco una unificación de criterios a fin de hacer viable la existencia de los contratos-ley, sino también congruente su aplicación.

La exposición de algunos problemas que enfrentan en su --- aplicación los contratos-ley, que actualmente existen, hacen suponer que los mismos no cumplen con su objetivo. Tal apreciación en mi concepto resulta no ser válida, en virtud de que como figura del derecho del trabajo y por ende del derecho social, los mismos son dinámicos, están sujetos a los cambios y por lo tanto a ser adaptados a las -- exigencias económicas y por qué no decirlo a las sociales, que les permitan un óptimo desarrollo y utilización a efecto de mantener vigente su importancia como instrumento de equilibrio de los factores de la producción, sobre todo si subsiste en nuestro país un sistema capitalista que mantenga una división de clases.

Ahora bien, la efectiva aplicación y observancia corresponde y está a cargo de los grupos jurídicamente reconocidos y son ellos más que nadie los responsables de hacer -- eficaz su existencia; principalmente a los sindicatos a -- quienes corresponde que tal institución no se convierta en

un instrumento de opresión de intereses legítimos. Para -- lograr esto se requiere evitar divisiones sindicales como sucede cuando los sindicatos actúan coaligados por pertenecer a diferentes centrales obreras y se olvidan de que -- existe un objetivo común por representar también intereses comunes; o evitar imponerse de manera prepotente aún en -- contra de los intereses que representan cuando un solo -- sindicato u organización sindical representa la mayoría en un contrato-ley. Sino más bien se requiere unir esfuerzos dedicados y aplicados al estudio profundo de la rama industrial de que se trate, no sólo desde el punto de vista -- técnico sino también en lo económico, así como las repercusiones que pueda tener en lo social.

Para cumplir tal cometido, los sindicatos deben tener y -- mantener a profesionales en la materia de que se trate, a fin de llevar a cabo los estudios correspondientes para -- conocer a fondo tales problemas e inherentes a la industria y a sus trabajadores, y así estar en posibilidades de convenir y establecer en forma adecuada las condiciones de trabajo para dicha rama industrial. Porque, lléndonos más lejos aún, de existir el establecimiento de un régimen socialista, en donde el trabajador fuese el dueño de los medios o instrumentos de la producción, requerirá desde lue-

go con mayor medida un amplio conocimiento de la industria la cual va a administrar. Por lo que, como clase antagónica debe estar igual o mejor preparada que su oponente -- para tener posibilidades de ganar la batalla.

Los problemas mencionados en los párrafos que anteceden, - resultan tan sólo enunciativos más no limitativos. Sin -- pretender ser pesimistas, se da una gran variedad de problemas en los contratos-ley existentes, no obstante ello, los mismos de alguna manera cumplen y han cumplido en forma general con su cometido. Y en la actualidad se requiere ya no de su proyección, desarrollo o perfeccionamiento, sino más bien de su mantenimiento y cuidado, es decir, -- fortalecerlos de tal manera que cumplan en forma cabal con su cometido.

Corresponde a los sindicatos tal empresa, para lograrlo se insiste en que se requiere que se deje de sectarismo y de divisiones en las filas obreras, evitando en lo posible, - por todos los medios al alcance, que tal o cual sindicato o central obrera sea factor de división, ni siquiera en -- apoyo de una política gubernamental mucho menos, por causas ideológicas o de membresías, porque tal situación --- resulta mezquina y contraria al espíritu que animó a la --

creación o formación de las organizaciones sindicales.

Existen en la actualidad proyectos de contrato-ley para las industrias del cemento, petroquímica y aguas envasadas -- (refresqueras). Tales proyectos pueden ser realidad, y -- tal vez, con las experiencias adquiridas en la aplicación de los contratos-ley existentes, se logre una formación más perfeccionada de tal institución.

Pero no deberá esperarse a que el Estado determine como -- resultado de una concesión graciosa el que sean declarados contratos-ley, se insiste, se requiere de la participación activa de los factores de la producción y muy en especial de los sindicatos, si tal declaración de obligatoriedad -- conviene a los intereses de sus asociados y si en conse-- cuencia trae consigo un beneficio para el país.

Considero que el movimiento sindical está maduro y que por lo tanto, de querer hacerlo podrán alcanzar cualquier ob-- jetivo que se fijen, cosa que no deben desaprovechar por-- que pudiera tratarse de un momento histórico que no se re-- pitiera en el futuro. Ya que depende de su actuación el -- que la institución objeto de nuestro estudio alcance su -- pleno desarrollo.

CAPITULO III.

EL CONTRATO - LEY.

- a).- Definición.
- b).- Formación.
- c).- Contenido.
- d).- Campo de aplicación.
- e).- Vigencia.
- f).- Revisión.

a).- DEFINICION.

La Ley Federal del Trabajo define al contrato-ley como: --
"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de --
trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos -
de patrones con el objeto de establecer las condiciones --
según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama --
determinada de la industria y declarado obligatorio en una
o varias entidades federativas, en una o varias zonas eco-
nómicas que abarquen una o más de dichas entidades o en --
todo el territorio nacional".

Resulta pertinente aclarar, que la definición del contrato
ley que se menciona anteriormente, sustituye a la que ori-
ginalmente se dió para dicho contrato en la ley de 1931, -
que en su artículo 58 establecía: "Cuando el contrato co-
lectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de
los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada
rama de la industria y en determinada región, será obliga-
torio para todos los patrones y trabajadores de la misma -
rama de la industria en la región indicada si así se esta-
blece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Fede--
ral. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que -
se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Fe--

deral resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente".

Como se puede notar, en el precepto legal antes mencionado, se emplea el término de contrato colectivo obligatorio para definir lo que actualmente se conoce por contrato-ley, pero que, sin que sufra variación que nos haga pensar que se trata de otra figura jurídica, ya que su esencia es la misma. Como lo hemos hecho notar, la denominación tanto del contrato colectivo como del contrato-ley que utiliza nuestra Ley Federal del Trabajo resulta desde luego circunstanciales, como consecuencia de la época en que se -- dieron tales figuras.

Tal apreciación se confirma de analizar las dos definiciones que se han expresado, porque por una parte la que se -- contiene en el artículo 58 de la Ley del 31, se habla de -- contrato colectivo de carácter obligatorio, término que -- hasta la fecha se viene utilizando comúnmente; y por otra parte el artículo 404 de la ley vigente, lo denomina con--trato-ley, posiblemente para hacer notar o confirmar su -- carácter imperativo equiparable a la ley.

Al respecto, y de acuerdo con lo expuesto en los capítulos

que antecedente, hemos hecho notar que a nuestro entender tal denominación debe quedar comprendida como especie en la denominación que hemos sugerido para tales pactos colectivo y que es la convención colectiva. Definición en la que se puede contener las denominaciones concretas tanto del contrato colectivo como la del contrato-ley, a que se refiere nuestra Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor.

Apartándonos de las disquisiciones en cuanto a la denominación correcta para definir la figura jurídica que nos ocupa, nos parece más importante analizar las definiciones que hemos transcrito, ya que independientemente de la denominación que se le da, la misma, como en el caso de su naturaleza jurídica, tal cosa, no cambia su esencia, es decir, la idea del legislador nos trata de dar entender, para tal efecto se hace necesario el que conozcamos precisamente los motivos que tuvieron para reglamentar tal institución. Al efecto transcribimos la explicación de motivos a la Ley Federal del Trabajo, respecto del contrato-ley:

"A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su ra-

dio de aplicación más allá de las empresas particulares -- que lo hayan celebrado y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional".

"El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a -- una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesario la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada".

"Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia".

"Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino en virtud de una imposición del poder, poder público. El régimen jurídico de los contratos en general limita su eficacia a las personas que le han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los

estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre".

"No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución de esta facultad que se otorga al poder ejecutivo por que en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan no es una garantía del individuo".

De las definiciones que hemos apuntado, así como de la exposición por demás clara de los motivos del legislador al establecer y reglamentar la convención colectiva, llamada concretamente contrato-ley, se desprenden las características cualitativas que determinan a dicha institución y -- que a nuestro entender son:

- La existencia previa de contratos colectivos.
- Que cuando menos dos terceras partes de trabajadores sindicalizados estén conformes en que sus contratos -- colectivos se eleven a la categoría de ley.
- Que los trabajadores se encuentren organizados en sindicatos, para que estén en aptitudes de contratar.

- La posibilidad de que los patronos también se constituyan en sindicatos.
- Que patronos y trabajadores pertenezcan a una industria determinada.
- Que el contrato es susceptible de aplicarse en una región determinada o en toda la República.
- Que el poder público sancione al contrato por medio -- del Ejecutivo Federal o Local en su caso, expidiendo - el decreto que lo declara obligatorio.
- Evita la competencia deseal al unificar los salarios de una determinada rama industrial.

Las anteriores características o elementos que determinan la calidad del contrato-ley, derivados de las definiciones del contrato, así como de la exposición de motivos mencionada, no requieren más comentario, salvo el caso, en cuanto a la facultad un tanto debatida del Poder Ejecutivo para declarar obligatorio dicho contrato; así como el caso - que se presente en teoría (en la práctica no se ha presentado), cuando se trata de los contratos colectivos que ha-

yan sido declarados en más de una entidad federativa o en el caso de una zona económica o varias que abarquen dos o más entidades federativas al respecto cabe mencionar lo -- siguiente:

Por una parte, los que tachan de inconstitucional la facultad de declarar obligatorio el contrato-ley por parte del Poder Ejecutivo, siempre lo hacen respecto del Ejecutivo Federal. Pero es el caso que ya el artículo 58 de la ley federal de 1931, establecía que cuando se aplicara o afectara el contrato-ley una sola entidad federativa, el Ejecutivo resolvería: "... De acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente...", pero que finalmente era el Ejecutivo Federal el que hacía la declaratoria correspondiente.

Pero es el caso que en la ley federal vigente, expresamente se presenta la posibilidad de que sea el Ejecutivo Federal o el Local por conducto, respectivamente, del Presidente de la República y del Gobernador del Estado, no obstante lo anterior se sigue criticando, la falta de facultades constitucionales respecto del Ejecutivo Federal para formular la declaratoria correspondiente. Tal situación resulta -- comprensible, toda vez que hasta la fecha no se ha dado el caso de un contrato-ley para una entidad federativa o zona

económica o entidades o zonas económicas, por lo que al -- menos por lo que toca al Ejecutivo Local no se ha presentado tal conflicto. Sin embargo considero que tal conflicto o problema queda resuelto a nuestro entender de la manera siguiente:

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 527, -- por una parte la competencia desde el punto de vista constitucional de la competencia de las autoridades del trabajo, y en el caso de los conflictos que se suscitan o que -- afectan a dos o más entidades federativas o en el caso de los contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, expresamente dicho dispositivo legal establece que corresponde y es competencia federal. En concordancia con lo anterior en el caso del decreto correspondería desde luego al Ejecutivo --- Federal.

Ahora bien, por lo que hace a la facultad tachada de in--- constitucional del Ejecutivo Federal o Local según el caso, respecto de la declaratoria de obligatoriedad del contrato ley, cabe mencionar que por lo que se refiere al primero, -- cabe la explicación y análisis, ya que en el caso del segundo, no se ha presentado tal problema en virtud de que --

no existe a la fecha un contrato-ley, para una sola entidad federativa, no obstante ello, trataremos que la explicación que hagamos sea valedera para los dos casos.

El fundamento que sustenten los críticos en relación a la inconstitucionalidad de la facultad del Ejecutivo Federal para declarar obligatorio el contrato-ley, es que dentro de las facultades concedidas por la Constitución, no se encuentra ninguna que justifique tal proceder, ya que la supuesta base legal que tiene el Ejecutivo es el del artículo 89 constitucional, y de la cual no se desprende de manera alguna la facultad de legislar. Resulta, que de tal oposición podemos justificar la actuación del Jefe del Ejecutivo Federal, y es que no legisla cuando formula el decreto correspondiente, sino que asume la conducta que expresamente le impone el artículo 89, de declarar obligatorio un contrato y que por ese solo hecho adquiere formalmente el carácter de ley.

Al formular tal decreto, sucede lo mismo que en el caso, cuando promulga una ley, votada por el Congreso en su actividad legislativa, tal promulgación no implica de manera alguna que dicha ley se considere legislada por el Ejecutivo sino que éste, mediante tal acto convalidado atesti-

gua su existencia y por tal virtud ordena que se publique y se cumpla la ley aprobada no por él, sino por el Poder Legislativo.

En el caso que nos ocupa, si bien no se da la promulgación en el sentido estricto de la palabra, el decreto a que se refieren los artículos 414 y 415 de la Ley Federal del Trabajo, reúne características similares a tal promulgación, en virtud de que el mismo como acto del Ejecutivo, más que resolver, sanciona y convalida la convención colectiva, dado que la misma es fuente de derecho y como tal, crea normas jurídicas resultado de la actividad de los grupos legalmente reconocidos que intervienen en tal convención; y que una vez concluído el procedimiento respectivo, como último requisito o elemento de existencia requiere el decreto y su publicación, de que tal convención es declarada obligatoria elevándola a la categoría de ley.

Insistiendo que tal actuación de ninguna manera implica -- una ingerencia del Ejecutivo en la actuación de los grupos jurídicamente reconocidos que intervienen en la convención, como tampoco lo es en el caso de la actuación del Poder -- Legislativo, sino que en esta última, tal intervención se justifica por la necesidad de la existencia de contrapesos

que permiten guardar el equilibrio entre los poderes del Estado en un sistema en el que existe formalmente una división de los mismos; y por lo que hace a la intervención en el primero de los casos, por el interés público que tiene como institución la figura jurídica que analizamos.

Quizá la reticencia de quienes consideran inconstitucional tal actuación, se debe a que la misma deriva de una ley secundaria y no de una ley fundamental, como lo es nuestra Constitución, situación que no debe influir, ya que la disposición que establece la actuación del Ejecutivo en la ley laboral, se deriva en sí misma de la Constitución, la cual es eficaz y por lo tanto válida. En efecto, el artículo 124 constitucional establece la facultad al Congreso de la Unión de expedir leyes sobre el trabajo y en ejercicio de tal facultad el mismo crea o expide la Ley Federal del Trabajo, por lo que ésta última resulta ser válida también y en su imperio deriva precisamente de la Constitución en tal virtud no puede hablarse de inconstitucional la actuación del Poder Ejecutivo.

b).- FORMACION.

En relación con la formación del contrato-ley la legisla--

ción laboral vigente contempla dos posibilidades las cuales pasamos a exponer:

Primera.- La no existencia de un contrato colectivo de trabajo, y

Segunda.- La existencia de un contrato colectivo de trabajo.

Cuando no existe un contrato colectivo, se requiere de una solicitud formulada por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, ya sea que se trate de industrias de jurisdicción federal o local, según corresponde.

La autoridad competente una vez que verifique que se encuentra satisfecho el requisito de mayoría y analizada que sea la solicitud, tomando en cuenta la conveniencia y beneficio para la industria de la que se trate, respecto de la celebración de un contrato-ley, dicha autoridad expedirá la convocatoria para la instalación de la convención de trabajadores y patrones respecto de la industria en que --

podiera ser afectado. Una vez instalada la convención y estructurada por el reglamento correspondiente y la cual queda integrada por las diversas comisiones y las cuales sancionaran los trabajos que les hayan sido encomendados los cuales tienen por objeto convenir o en su caso analizar situaciones y condiciones que se refieran a las mismas las cuales tienen como objetivo las de llegar en su conjunto a un convenio, que aprobado por la mayoría de patrones y trabajadores (dos terceras partes) cuando menos, el mismo se declara contrato-ley.

En el caso de existencia del contrato colectivo de trabajo, se requiere que el mismo se haya celebrado o que rija para cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores de una rama de la industria, por lo que la solicitud en el presente caso debe formularla no sólo los trabajadores sino también los patrones que representen la mayoría dentro de la rama de la industria de que se trate (dos terceras partes) y acompañar a la misma el contrato colectivo correspondiente, señalando la autoridad ante la cual obre depositado dicho contrato. Dicha solicitud de cumplir con los requisitos establecidos, se publicará por los medios de estilo, según el caso, para que de haberlos se formulen oposiciones a la misma; de no haber oposición se declarará

La obligatoriedad del contrato-ley.

En relación a las minorías, es decir a la supuesta tercera parte que pudiera no estar de acuerdo con los procedimientos, mediante los cuales se pueda dar la formación del contrato-ley, tienen el derecho de oponerse e inconformarse con apoyo en lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y con la posibilidad de que al manifestar su oposición en el término concedido para tal efecto, puedan ofrecer los medios de pruebas, mediante los cuales justifiquen o apoyen su oposición. La autoridad competente, al respecto, se reserva de acuerdo con la ley el derecho para discrecionalmente resolver si procede o no la oposición planteada.

Del derecho de oposición que se concede a las minorías, que pudieran no estar de acuerdo en que se declarara obligatoria la convención colectiva para una rama de la industria y que se elevara la misma a la categoría de ley, se deriva una situación al parecer un tanto contradictoria.

En efecto, por una parte, cuando se trata de la oposición en cuanto a que el contrato colectivo de que se trata sea

declarado obligatorio, tal oposición la resuelve la autoridad administrativa competente (Secretario de Estado, Gobernador o Jefe del Departamento del Distrito Federal). De -- las dos posibilidades que establece la ley para la forma-- ción del contrato-ley, ambas se contienen en una situación de hecho que requiere de la participación decidida del Es-- tado y que sin ella defícilmente puede tener concreción la formación de un contrato-ley.

Al respecto podemos decir que cuando la ley exige o requiere, por una parte la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial y por la otra exige la existencia de un contrato colectivo de trabajo celebrado y éste último caso procede la solicitud que se for-- mule no sólo por los trabajadores sino también por los pa-- trones que representen la mayoría antes citada, nos parece contradictorio y un tanto nugatorio el acceso a tal insti-- tución, por lo siguiente: sería muy difícil que los patro-- nes siempre reticentes a coadyuvar con los obreros formula-- ran la solicitud a que se refiere la segunda posibilidad - en la formación del contrato-ley.

Igual dificultad se presenta en el caso de los trabajadores como consecuencia de la división siempre latente entre las

diversas organizaciones sindicales, siendo difícil que espontáneamente se reúnan los sindicatos de tales centrales obreros a efecto no sólo de solicitar el que un contrato determinado se declare obligatorio, sino la de integrar -- una convención. Tal situación como problema se refleja en los cuatro contratos-ley propiamente existentes a la fecha, ya que sólo tres de ellos cuentan con un sindicato mayoritario que pertenece a una central obrera y que por otro -- lado en el caso de la rama textil se da una coalición de -- diversos sindicatos de industria pertenecientes a diversas centrales obreras, de ahí las divergencias que se suscitan en las convenciones relativas al contrato-ley de dicha industria, y que reflejan un debilitamiento de la fuerza -- sindical y muestra de ello es la pulverización que se ha -- dado en dicha rama industrial al formarse hasta seis di-- versos contratos-ley en la misma.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que para la formación del contrato-ley se hace necesario de manera esencial el concurso del Estado, representado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que por su conducto -- la misma convoca a patrones y sindicatos de trabajadores -- de una determinada rama para la celebración de una convención colectiva que permita que lo convenido en la misma en

su caso cumpla o no con los requisitos a efecto de proceder, ser elevada a la categoría de contrato-ley.

Como ejemplo de lo necesario de la participación del Estado, tenemos el caso del contrato-ley para la industria textil del ramo del algodón, ya que no obstante que existe un contrato colectivo y que se daban las condiciones para que el mismo fuese formalmente declarado obligatorio, no sucedió así, sino hasta que el Estado, por conducto de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, expidió la convocatoria para la instalación de la convención respectiva e intervino en las negociaciones, en algunos casos imponiendo inclusive su criterio.

Por lo expuesto, cabe suponer que no son los trabajadores los que promueven tal situación, no obstante que la ley les otorga tal derecho; por lo que se concluye que es el interés económico y político lo que determina en todo caso la actividad o actitud del Estado y que desgraciadamente quienes determinan el grado de tal interés son a su vez los que tienen el poder de hacerlo valer y en su caso determinar la actitud del Estado y no como debía ser, de acuerdo con lo establecido en la ley, es decir, a través de los grupos jurídicamente reconocidos y muy en especial

los sindicatos, los cuales por representar el interés de los trabajadores deben en todo caso ser tomados en cuenta en el momento de la toma de decisiones por parte del Estado y no a los grupos empresariales, los cuales dado su poder económico, el cual es susceptible de representar también el político que les permite que prevalezca el interés de éste último grupo, con el consiguiente perjuicio de los intereses de los trabajadores y la violación a las disposiciones de la legislación laboral vigente. De ahí la duda de que no obstante tener legalmente reconocido el derecho el mismo resulte nugatorio para la clase trabajadora.

Tal vez una solución aunque radical, sería: la de organizarse debidamente los trabajadores de una rama industrial, los mismos como en el caso del contrato colectivo emplazarán a huelga por la celebración de un contrato-ley cuyo proyecto sería desde luego el contrato colectivo más generalizado en dicha rama industrial.

c).- CONTENIDO.

En relación con el presente apartado, podemos decir que el contenido son las disposiciones mediante las cuales se determina la prestación de los servicios, los derechos y las

obligaciones de los sujetos contratantes, así como las --
estipulaciones sobre vigencia en espacio y tiempo todo --
ello en su conjunto representa lo que hemos llamado el --
contenido de las convenciones colectivas.

Según la opinión de diversos autores, han clasificado las
cláusulas de tales convenciones, haciendo una distinción -
entre las mismas de la manera siguiente:

- 1.- Las que constituye lo que han llamado la envoltura
del contrato, y son las relativas al nacimiento,
duración, modificación, revisión y terminación del
contrato.
- 2.- Las consideradas como la parte normativa de los con-
tratos y que se constituye por aquellas cláusulas --
consideradas como la esencia del contrato y que son
ni más ni menos que las condiciones generales de --
trabajo las cuales van a determinar de manera defi-
nitiva las relaciones entre factores del proceso --
productivo, es decir, capital y trabajo; y
- 3.- Las consideradas como la parte obligatoria también
llamada compulsoria y las cuales son integradas por

aquellas cláusulas que tienen por objeto lograr con su aplicación efectiva observancia de todas las demás cláusulas que constituyen la parte llamada normativa de los contratos.

Con el propósito de aclarar, que las anteriores divisiones o clasificación que hemos formulado en relación al contenido del contrato-ley, podemos con las limitaciones del caso asegurar que tal división es válida para toda convención colectiva, de ahí que no hemos expresado en forma tajante que sólo se refiere al contenido del contrato-ley, objeto del presente capítulo. Con la anterior aclaración pasamos a analizar un poco más amplio en las diversas divisiones o partes en que se ha propuesto se integre el contenido de las convenciones colectivas.

En la envoltura está formada por todas las cláusulas que constituyen la parte formal de los contratos, es decir, es el aspecto externo del contrato y su formación, ya que en ella se reglamenta, valga la redundancia, su formación, --duración, revisión o modificación y en su caso su terminación, el hecho de ser considerada la parte formal del contenido, no deja de tener importancia, no sólo como objeto de estudio teórico, porque en efecto, es esta parte la que

sirve de materia a los estudiosos para determinar en el mayor de los casos la naturaleza jurídica de tal institución, sino también es importante desde el punto de vista objetivo y material, para conocer cómo se da en la práctica una institución, como lo es la convención colectiva de trabajo, es decir, cómo se constituye como institución jurídica.

Ya hemos analizado la formación o creación del contrato ley, que con diferencias en su formación respecto del contrato colectivo de trabajo, ambos se concretizan en la ley laboral, que determina su formación, esto es, la manera cómo nacieron o en su caso nacerán a la vida jurídica.

Cabe anotar que las partes del contenido del contrato, en forma específica del contrato ley, por lo que se refiere a su formación, duración, revisión y terminación de alguna manera, tales aspectos quedan comprendidos en los apartados que se contienen en el presente capítulo y que en su oportunidad analizaremos más detenidamente.

Al conjunto de cláusulas que forman la parte o elemento normativo del contrato, como ya lo hemos mencionado, lo constituyen las diversas cláusulas que determinan las con-

condiciones de trabajo que la ley laboral establece en las fracciones IV, V y VI del artículo 412 y que se refiere a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y monto de los salarios, siendo éstas sólo enunciativas más no limitativas y como condiciones mínimas que el artículo 123 constitucional dispone que deberán observarse y contenerse en los contratos colectivos de trabajo, y por ende en el contrato-ley, en razón de que la fracción IV del precepto legal antes invocado de la Ley Federal del Trabajo, remite al artículo 391 y sus respectivas fracciones, las cuales expresamente establecen las condiciones antes mencionadas, no siendo las únicas cláusulas que se pueden aprobar en la convención, en razón de que la fracción VI del citado artículo 412 de la ley de la materia, faculta a los conventionistas a que de así convenir a los intereses que representan incluir en el convenio previo hacer elevado a la categoría del contrato-ley "las estipulaciones que juzguen convenientes".

Cabe hacer notar que tal precepto se adicionó en 1978 la fracción X, que de manera obligatoria impone a las partes el que se incluyan en los contratos-ley, las normas o reglas mediante las cuales se formularán o se constituirán los planes y programas para el establecimiento de la capa-

citación y el adiestramiento, dependiendo de la rama de la industria de que se trate.

Dada la remisión que el artículo 412 hace al 391 de la ley laboral, resulta también aplicable para el contrato-ley lo dispuesto por el artículo 393 de dicha ley, resultando del mismo un requisito inclusive de existencia, la falta de la determinación de los salarios, ya que el precepto legal -- mencionado señala que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio que no determine los salarios, por lo que puede decirse que al no producir efectos de contrato colectivo para normar o determinar las condiciones de trabajo, materialmente puede decirse que no existe tal contrato. Por otro lado, como hemos dejado establecido en el -- apartado correspondiente respectivo al análisis de los diversos contratos-ley existentes en nuestro país, hemos -- visto que existen variedad en las disposiciones que establecen las condiciones de trabajo y que por nombrar sólo -- uno como ejemplo diremos que los sistemas o reglas generales de modernización y tarifas mínimas uniformes del contrato-ley del ramo del algodón y sus mixturas, las cuales dan surgimiento a que se establezcan sistemas de pago de -- incentivos como consecuencia de la aplicación de cargas de trabajo que modifican sustancialmente no sólo los salarios,

sino también las jornadas de trabajo, como es el caso de las jornadas de trabajo, como consecuencia de la creación de cuartos turnos y motivo por el cual se llega a laborar más de 8 horas de trabajo en una sola jornada, modificando en consecuencia también los días de descanso semanal.

De lo anterior, podemos concluir que si bien es cierto que la legislación laboral de alguna manera determina el elemento o parte normativa del contenido del contrato-ley, -- también se puede decir que existe la posibilidad legalmente establecida que los grupos jurídicamente reconocidos, -- que intervienen en las convenciones colectivas tienen libertad de estipular las comisiones que convengan a sus intereses.

Por lo que se refiere a la tercera parte o elemento del -- contenido del contrato que se refiere al conjunto de cláusulas tendientes a determinar o garantizar el cumplimiento del contenido del contrato, llámese envoltura o parte normativa. Lo anterior nos hace suponer que son aquellas -- cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas que tienden a garantizar eficazmente el cumplimiento de los elementos tanto normativos como el considerado como envoltura del contrato y que podría contenerse

en lo que se denomina como cláusula de ingreso y de exclusión, las cuales tienen por objeto preservar la unidad -- sindical y con ello que la misma pueda cumplir y hacer -- cumplir lo estipulado en el contrato.

En el caso del contrato-ley resulta importante, en virtud de que el sindicato administrador en la unidad fabril o -- empresa campo de aplicación de dicho contrato, requiere de más unidad que lo permita tener la fuerza y como consecuencia de ello representar legalmente el interés profesional de los trabajadores para estar en condiciones de exigir el cumplimiento del contrato y en consecuencia estar en posibilidad de comprometer a los trabajadores, sus asociados, -- lo que representa desde luego y sin lugar a dudas una seguridad jurídica en las relaciones obrero-patronales, en beneficio del proceso productivo y que finalmente redundará en un beneficio para el patrón por la seguridad jurídica -- que implica.

d).- CAMPO DE APLICACION.

Como se ha mencionado, esta concreción de la convención -- colectiva de trabajo llamada contrato-ley, tiene campo de aplicación en todas las empresas y establecimientos que --

tengan por actividad la rama industrial determinada en el contrato, como también se ha mencionando, no obstante que -- algunas empresas no hubiesen asistido a través de representante alguno a la convocatoria expedida por la autoridades de trabajo competentes o que tales empresas se hubiesen -- constituido con posterioridad a la iniciación de la vigencia del contrato. Tal circunstancia obede a que lo pactado corresponde a la manifestación de una mayoría que en este caso lo son las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos que integran como factores de la producción una rama industrial en el particular, ya sea que se trate de la aplicación en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo que define -- al contrato-ley, establece que es el convenio celebrado -- entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos y que el objeto del mismo es el de establecer las condiciones según -- las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria susceptible de ser declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o va-

rias zonas económicas las cuales abarcan una o más de dichas entidades o en su caso todo el territorio nacional.

Del texto antes citado se incluye la posibilidad de que el contrato-ley pueda ser celebrado y aplicado tanto para industrias de jurisdicción federal como para industrias de jurisdicción local. De donde se advierte que el problema de la división jurisdiccional debe partir del supuesto general de que todos los conflictos laborales en principio corresponde su conocimiento a las autoridades locales, salvo lo que expresamente se reserva a las autoridades federales de conformidad con la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, dependiendo de la importancia de la actividad y que representa para el Estado un interés nacional.

Como se puede notar, de lo anterior se puede encontrar la solución respecto del conflicto que se suscita con motivo de quién debe conocer de los problemas que representen, -- respecto de la declaración de obligatoriedad como del conocimiento de los conflictos que se presenten en la aplicación del contrato-ley. Como se ha hecho notar, los contratos-ley existentes, la rama industrial que regulan los mismos están consideradas como consecuencia federal según puede verse en la fracción XXXI del precepto constitucio-

nal antes mencionado, así como el artículo 527 de la ley - reglamentaria, quedando la duda por lo que hace al contrato-ley para la industria de la radio y televisión, pero -- que se resuelve por lo dispuesto en el inciso b) de la citada fracción XXXI, así como lo dispuesto en la fracción - II del artículo 527 que establecen que es competencia federal los asuntos relativos a aquellas empresas que actúen - en virtud de un contrato y concesión federal, es el caso - que la industria de la radio y televisión son manejadas -- por empresas a las cuales se les ha concesionado dicha --- actividad.

Tanto la fracción constitucional como el precepto legal de la Ley Federal del Trabajo, que se han mencionado, resuelven el problema por lo que respecta a quién debe conocer - de la resolución de los conflictos que se generan con motivo de la aplicación de los contratos-ley en dos o más -- entidades federativas, así como de la declaración de obligatoriedad de tales contratos.

Un problema más se presenta en el caso cuando una determinada empresa se constituye con posterioridad a la iniciación de la vigencia del contrato-ley y que la misma sea -- susceptible de ser objeto de aplicación de tal contrato, -

por ser las labores o actividad que desarrolla comprendidas en los supuestos de ser regulada por dicho contrato. - Que ya sea por convenir a los intereses del patrón o de -- los trabajadores, cualquiera de ellos demanda la aplica-- ción o extensión del contrato-ley existente, en este caso por existir una pugna de intereses es derivado del que -- pretende y de aquel que se opone según el caso, el conflic-- to llamado colectivo es de conocimiento de un tribunal -- jurisdiccional, es decir de las juntas de conciliación y - arbitraje que corresponda, por otro lado, en el caso del - derecho de oposición al que hemos hecho referencia al tra-- tar el apartado correspondiente de la formación del con-- trato-ley, lo resuelve la autoridad administrativa compe-- tente llámese Presidente de la República o Gobernador del Estado; de donde surge la interrogante en el sentido de -- que tratándose de una misma materia, en su formación co-- noce una autoridad administrativa y respecto a su aplica-- ción, conoce una autoridad jurisdiccional.

A mi entender, realmente no existe desde el punto de vista jurídico un problema y del planteamiento que se ha hecho, se desprende a mi entender la solución de tal situación -- de la oposición conoce la autoridad administrativa en vir-- tud de que dicha oposición lo es precisamente respecto del

acto de dicha autoridad; por lo que hace al segundo planteamiento respecto del querer de uno y la oposición del otro en relación a la aplicación de las disposiciones o contenido de un contrato-ley determinado, implica por una parte una pugna de intereses derivada de la aplicación o ejecución de una disposición que tiene carácter de ley y que por lo tanto corresponde a una autoridad jurisdiccional conocer de tal controversia. Lo anterior trae a colación la afirmación que hemos formulado en el sentido de que las convenciones colectivas constituyen una fuente de creación de derecho.

En la aplicación en sí del contrato ley, surgen cuestiones también un tanto debatidas y que de alguna manera desvirtúan su objeto principal que es el de unificar las condiciones de trabajo evitando con ello la competencia desleal entre patrones; tal es el caso de las pequeñas y medianas industrias en donde es aplicable el contrato-ley para la industria del hule, y sin dedicarse a la fabricación de llantas, actividad principal que regula dicho contrato, las mismas tienen la obligación de cumplir con el contrato ley para dicha industria soportando el peso de un contrato desde el punto de vista económico, por lo que hace a las prestaciones que son gravosas y que traen como consecuen-

cia en una incorrecta aplicación del contrato lo que con--
lleva a la violación del mismo, lo que hace que surjan --
problemas y que son los mismos que se trataron de evitar
precisamente con la formación de tal contrato-ley. Situa--
ción que desde luego implica la necesidad de establecer --
una adecuada vigilancia y control en la aplicación del --
contrato a fin de evitar su incumplimiento y en su caso --
adecuarlo a las realidades económicas y necesidades tanto
de trabajadores como de patrones, evitando con ello hacer
nugatorio el derecho o derechos derivados de tales contra--
tos evitando también el mantenimiento de una situación en--
gañosa respecto de la aplicación de un contrato-ley deter--
minado.

En la aplicación del contrato-ley no existen limitaciones
tomando en consideración el carácter de ley que le hemos
atribuido y que la Ley Federal del Trabajo también susten--
ta o apoya, es decir, que le da un carácter imperativo, --
elemento o característica indudable de la ley. En efecto,
la ley laboral en su artículo 417, el cual expresamente --
establece: "El contrato-ley se aplicará no obstante, cual--
quier disposición del contrario contenida en el contrato -
colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aque---
llos puntos en que estas estipulaciones sean más favora---

bles al trabajador". De donde se desprende que la única limitación en cuanto a su aplicación sea aquello que ya establecido favorezca al trabajador.

En la práctica, no solamente eso limita la aplicación, si bien es cierto que hemos visto y manifestado la necesidad de adecuar en ocasiones los contratos a la realidad económica de las empresas y a la de los trabajadores, también es cierto que en la mayoría de los casos los sindicatos -- administrativos faltando a su deber convienen sin tener -- conocimiento de la realidad económica o teniéndola la ignoran; convenios que no sólo hacen nugatoria la aplicación del contrato-ley, sino que lesionan los derechos e intereses individuales de sus agremiados, porque tales convenios las más de las veces contienen inclusive renunciaciones de derechos que consisten por ejemplo en la aceptación de inferiores salarios, aumentos en la jornada de trabajo, etc. - Tales cuestiones son de conocimiento público cuando los -- trabajadores en lo individual demandan ante los tribunales de trabajo.

Si bien en ocasiones como ya lo dijimos se requiere de una adecuación del contrato-ley, ésta debe darse previo estudio que se realice, llevado a cabo por las comisiones mix-

tas de vigilancia, que los contratos-ley prevén o en su caso mediante la resolución que dicte la junta de conciliación y arbitraje, estableciendo en todo caso legalmente una limitación a la intervención de los sindicatos administrativos del contrato, lo cual no implica de manera alguna -- una injerencia o limitación a la autonomía sindical, sino que en todo caso sería una medida tendiente a reportar la correcta observancia y aplicación del contrato-ley, tomando en consideración el carácter obligatorio del mismo y el interés que representa al Estado de cuidar de la exacta -- observancia y aplicación de las leyes.

Lo anterior no implica un retroceso en la unidad y fuerza de las organizaciones sindicales, antes bien evitarían la -- división y debilitamiento de tales organizaciones, tomando en consideración que los sindicatos son considerados el -- sindicato mismo y no como es común considerar cuando se -- habla de sindicato se considera éste por sus representantes; ya que cuando se hable de un sindicato se debe tener la -- idea de una masa de trabajadores agrupados con un mismo -- interés y no de seis o siete representantes. Y debe recordarse que el respeto de la libertad del individuo y el -- ejercicio de la misma da como resultado la posibilidad de asociarse en defensa de sus intereses y que al hacerlo se

hace común dicho interés, fundamento desde el punto de vista lógico y jurídico de la formación de las organizaciones sindicales así como de la personalidad de los sindicatos -- mismos, lo cual desde luego fundamenta y limita al mismo -- tiempo la actividad o participación de los representantes - sindicales.

e).- VIGENCIA.

Hemos de aclarar que el término que utilizamos para definir el presente apartado, lo consideramos como sinónimo de duración, en cuanto se refiere al ámbito temporal durante el cual surten efectos las disposiciones del contrato-ley.

Al respecto, cabe mencionar que su vigencia implica o da lugar a dos situaciones diferentes que se generan durante tal lapso; por una parte se da una especie de tregua, que implica de alguna manera una paz temporal en la lucha social o confrontación entre dos clases históricamente diferentes y antagónicas, que es a lo que hemos llamado guardar el equilibrio entre los factores de la producción; la otra situación es el mantenimiento, como finalidad fundamental, de las condiciones de trabajo. De donde se deriva que la función de la duración o sea el término de vigencia

de dicha institución.

Establecer la duración o el término de vigencia de las -- convenciones colectivas, como ya se mencionó, es necesario para garantizar la seguridad tanto jurídica como económica de las empresas y aun en un plano mayor de la economía del país, ya que de no tener la certeza de un determinado Es-- tado de cosas implicaría una incertidumbre para las inver-- siones de capital, mercado y desarrollo de la tecnología - para una rama de la industria determinada y objeto de apli-- cación de un contrato-ley.

Por otra parte, al establecer un máximo de duración en la vigencia del contrato-ley, resulta de vital importancia -- para los trabajadores, en virtud de que la economía es cam-- biante y por lo tanto tal institución, como ya lo hemos -- apuntado, debe ser dinámica de tal manera que pueda ade-- cuarse a las circunstancias que convengan a los intereses no sólo de los patrones sino en especial de los trabajado-- res, de ahí la importancia de la participación de los sin-- dicatos en el conocimiento concreto de los aspectos no -- sólo sindicales, sino en el orden técnico, económico, po-- lítico y social a fin de estar en condiciones de determi-- nar una participación racional y congruente con la realidad

al intervenir en la formación de las convenciones colectivas.

En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo acorde con este espíritu que establece en la fracción III del artículo 412, que la duración no podrá exceder en el caso del contrato - ley de dos años.

Ahora bien, durante la vigencia del contrato-ley en las -- empresas susceptibles de ser campo de aplicación de dicho contrato, existe el problema de determinar a quien corresponde la administración del contrato-ley. El artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo, parece resolver tal cues--- tión cuando expresamente establece que corresponde al sindicato que represente dentro de cada empresa el mayor nú-- mero de trabajadores; en la práctica es común el uso como sinónimo del término titular y/o administrador del contrato, cuando se trate de determinar el sindicato que repre-- sente la mayoría de los trabajadores en tal o cual empresa, por lo que es donde surge el problema a que hacemos refe-- rencia, al respecto cabe hacer la siguiente distinción;

En cuanto se refiere al contrato-ley, la titularidad co--- rresponde a las dos terceras partes que convinieron y die-

ron origen a la formación de dicho contrato; la administración del contrato-ley, corresponde al sindicato que represente en la empresa sujeta de la aplicación del contrato-ley el mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de la misma, o sea que agrupen el mayor número de tales trabajadores. La Ley Federal del Trabajo, en su precepto legal antes indicado, establece que la pérdida de la mayoría declarada por la junta federal de conciliación y arbitraje, previo el trámite del procedimiento especial -- que establece la ley de la materia, produce la pérdida de la administración del contrato-ley. Esto da origen a los juicios llamados de detentación de contrato, por los diversos sindicatos de industria, y que trae como consecuencia una verdadera guerra entre los mismos y que los registros de los sindicatos se equiparen a verdaderas patentes de corso que les permite literalmente asaltar cual piratas a una empresa y al sindicato respectivo demandando de los mismos la detentación o administración del contrato-ley -- aplicable en la empresa demandada.

Lo que permite que por motivos intersindicales, se olvide la correcta observancia y aplicación del contrato-ley correspondiente, virtud a las concesiones que en ocasiones -- prometen a las empresas los sindicatos contendientes, a --

fin de ganar el favor y el apoyo de la misma, respecto a los trabajadores que le prestan sus servicios. Lo que rompe con el principio que lo jurídicamente vigente es aquello que se aplica y puesto que la vigilancia en la aplicación del contrato-ley corresponde al sindicato administrador, estos tipos de lucha no sólo debilitan a los sindicatos, sino que los desprestigian y dependiendo de ese interés en juego, vemos que en la mayoría de las veces los promueven o los existen las propias empresas y en ocasiones con la anuencia de las autoridades competentes.

Lo anterior, hace nugatorias no sólo la vigencia sino la aplicación correcta del contrato-ley, que en ocasiones da origen a la celebración de convenios que modifican y transforman substancialmente el contenido del contrato-ley respectivo, dándose un tipo de contrato sui generis que de alguna manera implican la negación de dicha institución.

f).- REVISION.

El concepto jurídico de revisión de los contratos colectivos de trabajo y del contrato-ley, lo es el creado por el legislador, tomando como base el supuesto de que el término establecido de dos años de vigencia del contrato-ley, -

las partes celebrantes del contrato estén en posibilidades de verificar y llevar a cabo los estudios pendientes a una revisión tanto de las disposiciones de tipo técnico como de las prestaciones económicas y sociales tendiendo a ajustarlas a la realidad, suponiendo que en dicho lapso de tiempo surge o puede surgir un desequilibrio que supone nuevos ajustes al contrato. Lo anterior, con la salvedad de que la solicitud para su revisión sea formulada por la mayoría, es decir las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o patrones y en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

La revisión del contrato-ley requiere de un procedimiento que se inicia con la petición que formulen en tal sentido los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen la mayoría de las dos terceras partes de trabajadores afiliados a tal o cual organismo sindical y que las empresas ocupen dicho número de trabajadores, la solicitud en cuestión deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal y la misma deberá formularse con 90 días cuando menos antes del vencimiento del contrato-ley cuya revisión se solicita.

La autoridad del trabajo, una vez recibida la solicitud, procederá a verificar si las peticiones representan la mayoría y certificado esto, procederá a convocar a los sindicatos de trabajadores de los patrones afectados por el contrato-ley a una convención. Si las partes llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal ordenarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa, surtiendo sus efectos las reformas producto de la legislación a partir de la fecha de su publicación, esto en forma general, salvo que la convención obrera hubiera señalado una fecha distinta.

Asimismo, la ley establece que 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 proceso señalado con antelación se establece para los casos de la solicitud de una revisión, pero además se establece el supuesto como objetivo de revisión del contrato-ley por medio del procedimiento de huelga; en dicho caso debe de presentarse el emplazamiento en forma colectiva con una copia del mismo para cada una de las empresas o patrones emplazados, seña-

lándose el día y la hora en que no llegará a un arreglo -- deberá estallar el movimiento huelguístico, es decir, la -- suspensión de labores, que deberá verificarse cuando menos con 30 días posteriores a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento ante la junta.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o si se -- presenta la solicitud pero no se reúne el requisito de mayoría, el contrato-ley se prorrogará como ya lo mencionamos por un período igual al que se hubiese fijado a su duración. Al respecto debe indicarse que durante el período correspondiente a la segunda guerra mundial dado el interés que para la nación representaba la tranquilidad del -- país se publicó la ley de contratos colectivos obligatorios que facultaba al Ejecutivo para el caso de que las -- partes no se pusieran de acuerdo en la convención, para -- determinar los puntos en los cuales no se hubiesen puesto de acuerdo las partes, es decir, que el Ejecutivo tenía -- facultades similares a las de un árbitro, pero aún sin el consentimiento de las partes, inclusive facultado para determinar la prórroga del contrato-ley, situación que resultaba peligrosa, ya que el Estado, con tales facultades, podía decidir unilateralmente. Se explica la existencia de la ley en cuestión por el momento o más bien por las circunstan-

cias de excepción en que fue expedida y tan es así que --
actualmente se encuentra derogada.

Ahora bien, como lo hemos apuntado anteriormente, de algu-
na manera el legislador consideró necesario y suficiente -
el término de dos años para la existencia en forma más o --
menos perdurable del establecimiento de las condiciones de
trabajo y también para que dentro de ese lapso primordial-
mente las organizacines sindicales estuvieran en condicio-
nes de realizar los estudios que antes hemos mencionado a
efecto de estar en condiciones o más bien fundamentar y --
apoyar su posición en las negociaciones y discusiones res-
pecto de la modificación, adición, ampliación o reformas --
con motivo de la revisión del contrato-ley.

En un principio se tenía la idea que para que esto se lle-
vara a cabo, se hacía necesaria la imposición derivada de
la ley que obligara a las organizaciones sindicales a to-
mar en cuenta el consenso de sus agremiados a efecto de --
determinar los alcances y limitaciones en cuanto a deter-
minar los mínimos y máximos que se deberían de aceptar, --
respecto de las condiciones de trabajo tal situación es la
idea que teníamos al momento de formular los motivos que -
tuvimos al escoger el presente tema; acreditando lo ante--

rior con la idea de que las organizaciones sindicales deberían tener la obligación de comprobar haber cumplido con los requisitos en la formulación del pliego de peticiones y sólo de haberlo hecho se debería dar trámite a las solicitudes de revisión y en su caso a los emplazamientos de huelga.

Después de conocer en la práctica los problemas que se presentan en los trámites por ejemplo de los emplazamientos a huelga, cuando los tribunales del trabajo han resuelto declarar inexistente una huelga estallada por la mayoría de los trabajadores en virtud de que el sindicato emplazante dejó insatisfecho el requisito estatutario de acompañar al emplazamiento con el acta de asamblea en la cual se acreditara la autorización al sindicato para emplazar a huelga.

Es común que tales limitaciones se contengan en los estatutos de los sindicatos, a efecto de que los representantes de los mismos no vayan más allá en su actuación de la voluntad de sus trabajadores agremiados, situación que desde mi punto de vista resulta razonable, pero lo cual no puede ni debe ser tomado como pretexto para declarar legalmente inexistente un movimiento de huelga, toda vez -

que el momento en que la autoridad debe considerar si se cumplió o no con los requisitos de forma, es precisamente cuando la misma dicta el auto de radicación correspondiente admitiendo el emplazamiento y no hasta el momento de la calificación de la huelga, no obstante que la Ley Federal del Trabajo establece expresamente cuándo puede considerarse inexistente, es decir, sólo de no haberse cumplido con los requisitos de forma y fondo a que se refieren respectivamente los artículos 920 y 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo que me ha hecho considerar que sería peligroso establecer en los estatutos sindicales limitaciones o medios de control a la representación sindical, ya que de esto como lo hemos visto se suele aprovechar para que el Estado, a través de sus órganos (juntas de conciliación y arbitraje) ejerza un control respecto de las organizaciones sindicales, lo que incide en forma perjudicial en la democratización de las organizaciones sindicales, puede considerarse que de ahí resulta la actuación contraria a los intereses de los trabajadores por parte de los sindicatos que concurren a las revisiones de los contratos-ley, actuación que en ocasiones fomenta el Estado con la comprensible complacencia del sector patronal sobre todo cuando se trata de -

las revisiones contractuales, porque implica la posibilidad de convenir de mejor manera y de acuerdo con los intereses del capital que representan los patronos y por otro lado, evitando con ello los conflictos laborales, que tanto evita que suceda el Estado y esto implica de alguna manera un control por parte del mismo respecto de los trabajadores de una determinada industria, pero que a su vez -- puede ser y es factor influyente como ejemplo y antecedente para toda la industria en general, sobre todo cuando se trata de establecer el control sobre los salarios.

Lo expuesto nos lleva a buscar nuevas formas de control -- respecto de la participación de los representantes de los sindicatos, sobre todo en los casos de la revisión de los contratos-ley y que a mi juicio podría ser; el establecer la obligación a la representación sindical en el período -- propiamente de decisión llevar a las asambleas permanentes los ofrecimientos del sector patronal, para que esta asamblea permanezca durante todo el período de la convención -- revisora e integrada cuando menos por un delegado que re-- presente a los trabajadores sindicalizados de cada empresa la cual tomen los acuerdos que corresponda.

En conclusión, concretamente nuestro planteamiento sería -

que en el período de duración o vigencia del contrato-ley, los representantes de los organismos sindicales administradores del contrato-ley practicasen y llevaran a cabo en la industria afectada de dicho contrato, estudios económicos, técnicos, etc., formulando conclusiones a manera de dictámenes, debiendo ser expuestos para ser discutidos en asambleas ordinarias de trabajadores a efecto de tomar en consideración, si la hubiera, la opinión de los trabajadores - en lo individual y así estar en posibilidades de elaborar un proyecto de reformas, modificaciones, ampliaciones o -- adiciones al contrato-ley objeto de la revisión.

Posteriormente, si se trata de diversas organizaciones que deban actuar coaligadamente, celebrar reuniones en las -- cuales cada organización exponga su proyecto explicando y fundamentando sus proposiciones; y así con el consenso -- general formular un proyecto único que resulta ser el -- pliego de peticiones que deberá formularse al sector pa--- tronal.

Ya como un segundo paso, se daría lo que hemos mencionado, es decir, la de instalar una asamblea permanente integrada por delegados de los trabajadores sindicalizados de cada - empresa campo de aplicación del contrato-ley respectivo y

fuera un órgano de consulta y decisión. Tales procedi---
mientos desde luego deberán ser establecidos estatutaria--
mente, lo que de ninguna manera implicaría una violación a
la autonomía sindical, sino el fortalecimiento de los sin-
dicatos, consecuentemente el beneficio de sus asociados.

De no encontrar una fórmula adecuada para que el interés -
de los trabajadores pueda manifestarse en las revisiones -
de los contratos, se corre el riesgo de que las mismas no
cumplan el cometido que el legislador quiso darles y en --
consecuencia puede ser otra de las causas que hagan nuga--
torio el ejercicio y aplicación del contrato-ley.

El procedimiento mismo de revisión se reduce a lo dispues-
to por la Ley Federal del Trabajo, como se ha mencionado,
una vez instalada la convención revisora, la cual es pre--
sida por el Secretario del Trabajo en la persona que ---
designa para tal efecto y que se integra tal convención --
con las diversas comisiones, siendo a lo que se ha llamado
la gran comisión, la que en realidad representa y toma de-
cisiones por lo que hace a la fijación en general de las -
condiciones de trabajo. Esta comisión, respecto de las --
demás, como por ejemplo: la comisión técnica, que lleva a
cabo la discusión de los aspectos técnicos del contrato, -

tales como: cargas de trabajo, incentivos, cambios de sistemas en los procesos productivos, etc., no tienen una relación coordinada, lo que da lugar a que en ocasiones se soslayen los planteamientos de las demás comisiones y sin conocimiento de causa la llamada gran comisión pacte o -- convenga comisiones de trabajo en oposición a planteamientos formulados por la comisión respectiva, a la que le son encomendados tales cuestiones, con el consiguiente perjuicio de los trabajadores.

Sin dejar de mencionar que los patronos por lo general en todas y cada una de las comisiones los representan personas que conocen los asuntos que se tratan, en tal virtud su participación siempre resulta ser provechosa para los intereses que representa, por lo que sólo hasta el momento en que sea aplicado el contrato-ley el sector obrero se da cuenta que las disposiciones convenidas están alejadas de la realidad y de los casos concretos en la industria afecta a dicho contrato-ley. Por otro lado, esta actuación de parte de los patronos y sindicatos trae consecuencias para -- las minorías que no son representadas en la convención o -- que no tienen una participación en virtud de no formar o -- estar dentro de las dos terceras partes, pero que en la -- práctica van a ser las empresas quienes incumplan el con--

trato y los trabajadores quienes sufran las consecuencias.

En conclusión, se requiere de la participación de los grupos jurídicamente reconocidos, así como del Estado, a --- efecto de que por el bien de todos se observen las disposiciones legales respecto de la revisión del contrato y en su caso adecuar su actuación no sólo a la defensa de sus - recíprocos intereses, sino a la conservación y fortalecimiento de una institución que bien o mal ha cumplido con - los objetivos de su creación y que los resultados, si no - los esperados, han sido positivos, si tomamos en cuenta -- que tal institución ha venido funcionando desde 1931, fecha en que quedó debidamente reglamentada y fundamentada - por la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES .

PRIMERA.- El contrato colectivo de trabajo es considerado como un antecedente lógico y necesario del contrato-ley, no por el hecho de que sea estrictamente necesaria su existencia para que pueda darse la formación del contrato-ley, ya que la ley laboral prevé dos posibilidades: una cuando previamente exista la aplicación de un contrato colectivo de trabajo y la otra cuando no exista tal aplicación de contrato colectivo alguna, sino más bien por ser considerada desde el punto de vista jurídico como previo para la formación del citado contrato-ley.

En efecto, en la Ley Federal del Trabajo está presente la idea del legislador de que el contrato-ley no es otra cosa que un contrato colectivo, más formalizado y con una clara intervención del Estado, justificado por el interés público que representa y, a mayor abundamiento, cabe mencionar que en la práctica normativa se da en primera instancia la concreción de contratos colectivos de trabajo y una vez que se ha extendido su aplicación y como consecuencia de las luchas obreras, así como por la conveniencia que representa para las partes y al Estado mismo, es cuando realmente procede y se activa el procedimiento de la formación de un contrato-ley en la rama de la industria que corresponda.

SEGUNDA.- La convención colectiva de trabajo puede ser considerada como denominación correcta para nombrar a los pactos colectivos y que el contrato colectivo de trabajo, así como el contrato-ley son la concreción en particular que establece la Ley Federal del Trabajo, de tales convenciones.

TERCERA.- Que son de igual naturaleza jurídica el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, ya que como instituciones de derecho, ambos tienen como objeto principal la de establecer las condiciones mediante las cuales se regirán las relaciones obrero-patronales y que producen o son fuentes de derecho, con la participación reconocida y aceptada en términos de ley, de los sindicatos de trabajadores y patronos en la formación de tales instituciones.

Y que por estas y otras características que se mencionan en el cuerpo del presente trabajo, es de considerarse que tales instituciones son de igual naturaleza jurídica.

CUARTA.- La naturaleza jurídica del contrato colectivo, así como la del contrato-ley, es explicada en forma suficiente por la teoría expuesta de León Duguit, la cual

equiparada a la ley misma, en virtud de la posibilidad -- que tiene como acto de aplicación o ejecución de una norma superior, ser a su vez creadora o fuente de derecho, - virtud precisamente a que una ley suprema delega en los - grupos jurídicamente reconocidos que intervienen en su -- formación y que las reglas de derecho que se generan o se crean, son de una generalidad comparable con la ley, de - donde le deviene su abstracción y de que en su formación prevalece el interés colectivo de las partes que repre-- senten a una colectividad, lo que le da el carácter hete-- rogéneo.

QUINTA.- Que los elementos de existencia de las conven-- ciones colectivas son los mismos que serán para los con-- tratos en general, pero con peculiaridades que modifican la concepción tradicional que se tiene de los mismos, por ejemplo: el consentimiento desde luego se manifiesta de - una manera especial, ya que no es la voluntad individual como se concibe en el contrato del derecho privado, sino el de un interés colectivo o voluntades que representadas en las convenciones colectivas de trabajo se manifiestan al establecer las condiciones de trabajo, mediante las -- cuales deberán regirse las relaciones obrero-patronales; por lo que hace al objeto, el mismo no es el de crear, --

modificar, transmitir, etc., derechos y obligaciones, -- sino el de concretar el interés de los pactantes, es decir, alcanzar o conseguir ciertos fines que satisfagan -- los intereses de las partes, esto es, que son las consecuencias el objeto del interés de las partes.

La solemnidad como tercer elemento, considero que resulta esencial para la existencia de las convenciones y que se concretan precisamente en el depósito y declaratoria que se publica respectivamente, en el caso de los contratos colectivos y el contrato-ley.

SEXTA.- La convención colectiva de trabajo junto con la sindicación y la huelga, forman la triade que sustenta el derecho colectivo de trabajo, resultando la primera como institución de una mayor importancia, virtud de que como medio debidamente legitimado es posible convenir, generando o produciendo normas de derecho de observancia --- obligatoria.

SEPTIMA.- La aplicación de los contratos-ley, cumplen en gran medida con el objetivo de su creación o formación, - pero es de vital importancia el que los organismos sindicales, se avoquen como grupos jurídicamente reconocidos a

cuidar de la estricta observancia en la aplicación del contrato-ley, y a realizar los estudios técnicos, económicos, etc., en la industria de que se trate, que les permita estar en posibilidades al ponerse de acuerdo con la aplicación de tal o cual disposición que implique de alguna manera un cambio en el contenido del contrato-ley correspondiente.

OCTAVA.- En la formación del contrato-ley, se propone que agotados los procedimientos que establece la Ley Federal del Trabajo, como una instancia más se establezca la posibilidad de que los trabajadores de la rama de la industria de que se trate, debidamente organizadas y a través de sus sindicatos emplazar a huelga, por la celebración de un contrato-ley, y cuyo proyecto sería desde luego el contrato colectivo más generalizado en dicha rama industrial.

NOVENA.- Por lo que corresponde a la revisión de los contratos-ley, se propone el establecimiento de la obligación estatutaria para los representantes de los sindicatos, que en la etapa que hemos llamado de consulta, llevar la conclusión de los estudios a asambleas ordinarias a fin de que las bases estén en posición de opinar

y determinar respecto del proyecto de cada organización sindical, para que a su vez de todos y cada uno de tales proyectos, las organizaciones sindicales formulen el proyecto único que será el pliego de peticiones que se formulará a los patrones. Y que en la etapa que llamamos de decisión se convoquen a asambleas permanentes integradas por delegados sindicales de cada empresa, campo de aplicación del contrato-ley, a efecto de que ante los mismos se expongan las proposiciones del sector patronal a efecto de tomar las decisiones que corresponda al interés de los trabajadores.

DECIMA.- El contrato-ley, como forma concreta de la convención colectiva de trabajo, que establece la Ley Federal del Trabajo, resulta ser desde luego el peldaño superior en la evolución del derecho colectivo de trabajo, -- pero requiere, ya no de su proyección, desarrollo o perfeccionamiento, sino más bien de su mantenimiento o cuidado, es decir, fortaleciéndolo de tal manera que en forma cabal cumpla con su cometido y que en mayor medida corresponde a los sindicatos tal empresa, considerando que el movimiento sindical está maduro y por lo tanto de querer hacerlo podrá alcanzar cualquier objetivo que se fije. Con lo anterior, de ninguna manera se pretende soslayar -

la participación de los patrones en la consecución de --
este fin, para que la institución que nos ocupa sea real-
mente factor de equilibrio entre capital y trabajo, y --
evitar en lo posible la competencia desleal.

BIBLIOGRAFIA.

Araiza, Luis.
"HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO".
México. Ediciones Casa del Obrero Mundial. 2a. ed. 1975.

Bensusan Areus, Graciela.
"ESTUDIO DEL MARCO JURIDICO QUE APOYA A LA ORGANIZACION
SINDICAL DEL TRABAJO".
México: 1a. ed. INET. 1982.

Bravo Valdez, Beatríz y Bravo González, Agustín.
"DERECHO ROMANO". 1ro. y 2o. CURSOS.
México, Editorial PAR-MEXICO. 3a. ed. 1977.

Cavazos Flores, Baltazar.
"NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".
México. Edit. Trillas. 8a. ed. 1980.

Camiro, Maximiliano.
"ALGUNAS NOTAS SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE
CARACTER OBLIGATORIO".
Imp. GAMMA. México. 1940.

Carrillo, Roberto.
"CONVENCION Y CONTRATO EN EL DERECHO DEL TRABAJO".
México, Universidad Nacional de México. 1937.

Climent Beltrán, Juan B.,
"LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRA. LEYES LABORALES".
México. Edit. Esfinge, S.A., 1a. ed.. 1967.

De Grijalva, Alfonso R.
"CONTRATO DE TRABAJO".
España. Edit. Beltrán. 1927.

De la Cueva, Mario.
"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". TOMOS I y II.
México. Edit. Porrúa, S.A., 1a. ed. 1980.

Fraga, Gabino.
"DERECHO ADMINISTRATIVO".
México. Edit. Porrúa, S.A. 1a. ed. 1979.

García Maynez, Eduardo.
"INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO".
México. Edit. Porrúa, S.A. 29a. ed. 1977.

Guerrero, Euquerio.
"MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO". TOMOS I y II.

Gutiérrez y González, Ernesto.
"DERECHO DE LAS OBLIGACIONES".
México. Edit. Cajica. 5a. ed. 1978.

Huberman, Leo.
"LOS BIENES TERRENALES DEL HOMBRE".
México. Edit. Nuestro Tiempo, S.A. 2a. ed. 1983.

Kelsen, Hans.
"EL CONTRATO Y EL TRATADO".
México. Editora Nacional, 1979.

Kelsen, Hans.
"TEORÍA PURA DEL DERECHO"
Argentina, Edit. Universitaria de Buenos Aires. ed. 14. 1976.

"MANUAL DE ACCESO DE JURISPRUDENCIA LABORAL.(1917-1975).
México. INET. 1982.

Peña Samaniego, Heriberto.
"RIO BLANCO"
México. Edit. Cehsmo. 1975.

Richel, Hans.
"CONTRATOS COLECTIVOS Y DERECHO COLECTIVO CONTRACTUAL".

"REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO".
México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Marzo 1975.

"REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO".
México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Marzo 1977.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL
HULE EN PRODUCTOS MANUFATURADOS.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON
Y SUS MIXTURAS, TARIAS MINIMAS UNIFORMES Y REGLAS
GENERALES DE MODERNIZACION.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS
DURAS.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE GENEROS
DE PUNTO.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES
ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES
DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA
Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS.

CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA Y
SIMILARES.