

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL CONTRATO LEY EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS

que para obtener el título de
Licenciado en Derecho
presenta

LEONARDO DURAN FLORES

México, D. F., 1972



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES,
A QUIENES EN LA
VIDA TODO DEBO

A MIS HERMANOS

AL LIC. JOSE DAVALOS M.,
A QUIEN DEBO LA REALIZACION
DE ESTE TRABAJO

A TODOS MIS MAESTROS,
POR QUIENES ALCANCE
MI FORMACION PROFE-
SIONAL.

BIBLIOGRAFIA

- Dr. Alberto Trúeba Urbina "Nuevo Derecho del Trabajo".
- Maximiliano Camiro Ensayo Sobre el Contrato de Trabajo.
- J. Jesús Castorena Manual de Derecho Obrero.
- Euquerio Guerrero Manual del Derecho del Trabajo.
- Ma. Alvarado Smith y Ariaselva Ruz Durán El Derecho del Trabajo en las Legislaciones Latinoamericanas. Colecc. de Estudios Jurídicos y Sociales V. VIII. Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- Ernesto Krotoschín Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. II. Roque de Palma Editor. Buenos Aires, 1955.
- Dr. Alfred Hueck, Dr. H. C. Nipperdey Compendio de Derecho del Trabajo Editorial, Revista de Derecho Privado. Madrid.
- Alfonso R. Grijalva El Contrato de Trabajo Ante la Razón y el Derecho.
- Deveali Tratado de Derecho del Trabajo (dirigido por Deveali).
- Guillermo Cavanellas El Derecho del Trabajo y sus Contratos.
- Luigi De Litala El Contrato de Trabajo.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada por el Dr. Alberto Trúeba Urbina y el Lic. Alberto Trúeba Barrera. 1a. Edición. Porrúa. México, 1970.

TEMA DE LA TESIS:

EL CONTRATO-LEY EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO I EL CONTRATO-LEY

- a).—Su Naturaleza.
- b).—Sus Fines.
- c).—Su Nacimiento.
- d).—Su Contenido.

CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICO-LEGISLATIVOS DEL CONTRATO-LEY

- a).—En México.
- b).—En el Ambito Internacional.

CAPITULO III EL DECRETO DE OBLIGATORIEDAD

- a).—El Decreto del Ejecutivo Federal o Local.
- b).—Efectos del Decreto.

CAPITULO IV EL CONTRATO-LEY EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- a).—Conceptuación.
- b).—Modificaciones.
- c).—Evolución.
- d).—Beneficios para la Clase Trabajadora.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

DIRECTOR DE TESIS: Lic. José Dávalos Morales.
ALUMNO: Leonardo Durán Flores.

NATURALEZA DEL CONTRATO-LEY

Hablar del contrato-Ley es referirse al contrato colectivo ordinario. Es por esta razón por la cual, al abordar el tema de la naturaleza del contrato-Ley, necesariamente deberemos tomar como punto de referencia, el contenido, naturaleza y objeto del contrato colectivo ordinario.

En principio afirmamos que no puede existir un contrato-Ley, sin que previamente un contrato colectivo se haya celebrado; esta afirmación encuentra su ratio legis en el artículo 514 de nuestra vigente Ley al expresar:

“Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley...”

De la simple lectura de la transcripción parcial del precepto, observamos con claridad que el contrato-ley recibe particular influencia de la convención ordinaria, para surgir a la vida jurídica. Con tal motivo nos proponemos, aunque de una manera sucinta, investigar acerca de la naturaleza del contrato colectivo ordinario, con el fin de comprender mejor la del contrato-ley y la forma como aquél influye en la vida jurídica de éste.

En un primer aspecto encontramos que el contrato colectivo de trabajo, ya en cuanto a su denominación, existen discrepancias entre los varios juristas que al respecto opinan. Así vemos que algunos autores lo llaman contrato colectivo de trabajo; otros, convención colectiva; algunos, convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Podemos afirmar válidamente que estas denominaciones son

las más comúnmente aceptadas, tanto en la doctrina por los juristas, como en las legislaciones de diferentes países.

Nosotros aceptamos la denominación de contrato colectivo ordinario por dos razones:

- a) Porque la vigente Ley Federal del Trabajo es la denominación que atribuye a esa figura jurídica; y
- b)—Por el uso reiterado que en nuestro medio, se le ha reconocido.

Por otro lado, en el surgimiento del contrato colectivo nos encontramos que han sido varias las teorías que han tratado de explicar su naturaleza jurídica. Por ello en este punto habremos de enunciar, aunque sea sólo algunas de esas teorías, haciéndoles algunos comentarios marginales; ya que revisten importancia, tanto para comprender mejor el contenido del contrato-lev, por cuanto que como anteriormente se dijo, el contrato colectivo influye determinantemente sobre aquél.

TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS:

En su contenido afirma esta teoría que "El contrato colectivo de trabajo se explicaría como una gestión de negocios, realizado por el grupo o asociación con personalidad jurídica, en beneficio de sus miembros. El contrato colectivo de trabajo era el camino para conseguir mejores condiciones de trabajo y el gestor era la asociación profesional; ésta no obra para sí, se limitaba a gestionar para sus miembros las mejores condiciones de trabajo". (1)

Esta teoría nunca pudo explicar de manera satisfactoria la naturaleza del contrato colectivo, ya que requería para su existencia y validez, la aquiescencia del dueño del negocio; además, como dice el maestro Mario de la Cueva: "Suprimía la posibilidad, pues si no se ratificaba la gestión y por no nacer las obligaciones, no podía incurrirse en responsabilidad".

Aún más, no es posible considerar siquiera, que el contrato colectivo se explicara por una gestión de negocios, ya que aquél en

(1) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo" T. II.

cuanto que persigue fundamentalmente que la clase laborante obtenga mayores y mejores beneficios y que además también tiene por fin, el de protegerla frente al poder económico del patrón. No es la figura de la gestión de negocios, la forma más idónea con la que la clase obrera pudiese superarse; por el contrario, pensamos que lesionaba los derechos de la misma.

TEORIA DEL MANDATO:

"El sindicato que celebra un pacto colectivo representa a sus miembros; obra, pues, como mandatario de éstos". (2)

Se desprende del análisis de esta teoría que los trabajadores asumían la calidad de mandantes; el sindicato o asociación profesional, la de mandatarios; y las condiciones de prestación de los servicios, el negocio que se gestionaba.

Aún cuando con relativa posterioridad al surgimiento de esta teoría se le comenzaron a reconocer inconvenientes como aquel que se refiere a que el mandato siempre debe constar expresamente, se la quiso subsanar diciendo que el trabajador que ingresara a la asociación, como para los que en lo futuro se le incorporasen.

TEORIA DEL MANDATO COMPLEJO:

Es oportuno aclarar que esta teoría está íntimamente relacionada con la anterior y que es su complemento.

Esta teoría se caracteriza porque afirma que cada socio al ingresar a la asociación, otorgaba un doble mandato a la directiva del mismo. Uno, para que gestionara con el patrón las mejores condiciones en la prestación del servicio; y un segundo mandato con la finalidad de que cada socio se obligara con la asociación, así como a los demás socios a cumplir con lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo. Las condiciones establecidas en el contrato colectivo obligaban al sindicato, a los trabajadores y al empresario.

A esta teoría deberemos aplicar la acertada crítica que el maestro Mario de la Cueva le observa en los siguientes términos: "La nueva doctrina fundaba suficientemente la acción de daños y per-

(2) Alfonso de Grijalva. "El contrato de trabajo ante la razón y el Derecho".

juicios; pero dejaba vivo el grave error de las teorías de la gestión de negocios y del mandato. La asociación profesional carecía de acción contra el empresario para obligarle a cumplir con el contrato colectivo; obligaba a sus miembros y les daba una acción contra el patrono, pero la asociación misma carecía de acción, puesto que obraba en representación de los trabajadores y no por derecho propio". (3)

TEORIA DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCERO:

La figura jurídica de la estipulación en favor de tercero; el eminente maestro Mario de la Cueva la concreta en los siguientes términos: "Una persona, llamada estipulante, al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipula de su contratante, quien recibe el nombre de promitente, una prestación en favor de tercero; para que el negocio jurídico se perfeccione, es suficiente que el tercero declare aprovechar la estipulación".

Llevada esta figura jurídica al campo del contrato colectivo de manera analógica, se dijo entonces que las partes eran las siguientes: el sindicato o asociación profesional, el estipulante; el patrón o empresario, el promitente; y por último, que los trabajadores formaban la parte llamada beneficiaria.

Como consecuencia inmediata de esta teoría, al funcionar en la práctica, se le comenzaron a reconocer ciertos errores; p.e. los beneficiarios o trabajadores no adquirían obligaciones, pudiendo también rehusar a la estipulación. La estipulación en favor de tercero contiene puramente beneficios, empero en el contrato colectivo además, existen obligaciones para los trabajadores.

Todo ello contradecía, en ocasiones, y privaba en otras, al espíritu y efectos del contrato colectivo.

Por otra parte, la estipulación en favor de tercero sólo se realizaba cuando el estipulante pactaba algo para sí o hacía una donación al promitente, situación que en el campo de aplicación del contrato colectivo no se efectuaba en forma alguna.

Por último, en aquella figura jurídica, doctrinalmente se consideraba a los trabajadores como terceros al sindicato, con lo que

(3) Mario de la Cueva. "Der. Mexicano del Trabajo" T. II.

se ve con meridiana claridad que contradecía el espíritu y fines del contrato colectivo de trabajo.

TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL:

Esta teoría encuentra su creador en el profesor M. Nast, quien a principios de siglo afirmó que el contrato colectivo se explicaba por la existencia de la personalidad jurídica de la asociación profesional o sindicato, y que esa personalidad era una ficción y que además, que como norma jurídica tiene como esencial finalidad regir la conducta de los individuos, consecuentemente, cuando la persona jurídica moral contrata, los sujetos de derechos y obligaciones son los miembros de la asociación; produciéndose de esta manera los efectos normales de la ficción de la personalidad jurídica moral.

Por cuanto a la crítica de esta teoría, adherimos a la que le observa el Dr. Mario de la Cueva al decir: "Ciertamente que la obligación de respetar el contenido del contrato colectivo nació inmediatamente, pero nada impedía su destrucción, porque cada trabajador y empresario podía llegar a un acuerdo distinto".

TEORIA DE CHARLES VISCHER:

Cita nuestro ilustre maestro Mario de la Cueva en el segundo tomo de su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" esta tesis, invocando el concepto de Vischer en los siguientes términos: "El contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es un contrato entre asociación profesional de trabajadores y empresarios".

Si bien es cierto que esta teoría superaba las teorías civilistas en cuanto que pretendían explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo; también era muy cierto, que no por ello alcanzaba a explicar de manera satisfactoria el mencionado origen jurídico del contrato colectivo; y esto en razón de que esa teoría poseía aciertos tales como el de considerar que el contrato colectivo en su vigencia, era automático e incondicionado; encontrando esto su explicación a través de dos principios: "La personalidad jurídica real de la asocia-

ción profesional y la ley de las mayorías, base de las decisiones de las asambleas". (4)

Empero también con las posteriores afirmaciones del autor en referencia, en el sentido de que las dos clases; es decir, la trabajadora y la patronal, formaban una sola unidad; con esto su teoría encontraba un error insalvable, ya que como se sabe el contrato colectivo tiene como finalidad la de regular los intereses de dos clases completamente diversas y aún más, acorde con la naturaleza del mismo, siempre debe de inclinarse a proteger con mayor generosidad los derechos e intereses de la clase laborante.

TEORIA DE ANDRE ROUST:

Al decir de Gaetan Pirou, citado por el Dr. Mario de la Cueva, (5) esta teoría consiste: "En una comparación ingeniosa de Roust equipara el contrato colectivo de trabajo, al concordato en la quiebra. En los dos casos la mayoría es ley e impone su manera de ver porque la aplicación a todos, de la regla mayoritaria, es el único medio de evitar las catástrofes que se dan en la huelga y en la quiebra. No es por un consentimiento previo que se explica la obligación para la minoría de plegarse a las reglas de concordato y del contrato colectivo. Es por la existencia de todos los sindicatos o entre los acreedores del quebrado un estado de solidaridad necesaria, que engendra un derecho colectivo superior a los derechos individuales de los miembros de la colectividad". (6)

Pensamos que esta teoría adolece fundamentalmente de un error al considerar al contrato colectivo como un acto que se impone arbitrariamente, porque circunstancialmente una mayoría así lo determina. Tampoco nos parece conveniente equiparar el contrato colectivo a un hecho de naturaleza diversa como lo es el concordato en la quiebra.

TEORIA DE LA COSTUMBRE PROFESIONAL:

Se hace consistir esta teoría diciendo que el contrato colectivo es en principio, un contrato ubicado en el ámbito del Derecho Pri-

(4) Obra citada Pág. 4.

(5) Obra citada pág. 4.

(6) Obra citada Pág. 4.

vado, esto es, que su naturaleza jurídica se la encuentra en el campo del Derecho Privado, porque son las dos partes las que unilateralmente contratan la convención, y es que acontece con posterioridad a ese acto, como deviene una norma obligatoria, o sea una vigencia genérica, por cuanto atañe a su aplicación, creándose de esta manera una costumbre profesional, la cual debía ser respetada por todos.

De ninguna forma participamos de las ideas anteriormente expuestas, ya que es completamente erróneo querer atribuir naturaleza privada a una institución que a todas luces es de carácter eminentemente público y social, como lo es la institución del contrato colectivo de trabajo. Situación que como se verá más adelante, afirmamos que el contrato colectivo es institución pública y social.

TEORIA DE LEON DUGUIT:

Fué este genial jurista quien por vez primera atribuyó al contrato colectivo de trabajo, naturaleza jurídica diversa de la civil, dándole el reconocimiento auténtico que anteriormente no se le había observado. El ilustre profesor de la Universidad de Burdeos reconoció que el "contrato colectivo es una fuente autónoma de Derecho".

Duguit fundamentalmente parte de dos premisas: a)—Probar que el contrato colectivo de trabajo no es un contrato como se entendía en las tesis del Derecho Civil, y b)—Desentrañar la naturaleza jurídica del mismo.

En el desarrollo de su teoría afirma que el contrato colectivo es una convención que consiste en el acuerdo de dos grupos sociales, esto es, el grupo obrero y el patronal.

Explica que no es un contrato, ya que los dos grupos sociales encaminan su voluntad a un mismo fin, situación ésta que no prevalece en un contrato.

En un segundo término, afirma que el contrato colectivo de trabajo no crea una relación jurídica-subjetiva como la existente entre un acreedor y un deudor, sino que reglamenta las normas que deban cumplir los miembros de los respectivos grupos.

Según se desprende de la opinión del ilustre filósofo jurista citado, la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo es un

acto plurilateral latu-senso y que como especie de éste, es un acto-
unión que tiene por fin el de crear una situación jurídica objetiva,
consistente en fijar las condiciones bajo las cuales se establecen los
requisitos o supuestos de prestación de los servicios que deban ob-
servarse en los contratos individuales. En consecuencia, al crear
derecho objetivo, se conforma un acto regla, esto en razón de los
efectos que produce.

Por último, afirma que la convención colectiva de trabajo par-
ticipa de las siguientes características:

- a).—Es ley "intersocial" ya que se aplica a los miembros de
ambos grupos que la celebran.
- b).—Es de efecto automático, en virtud de que siendo derecho
objetivo es inmediatamente vigente, y
- c).—Es inderogable por ser ley intersocial.

Esta es en términos muy generales, la teoría de León Duguit
con referencia a la naturaleza jurídica del contrato colectivo de
trabajo.

TEORIA DE LA INSTITUCION DE MAURICE HARIOU:

Afirma este autor que la vida social es orgánica y que su más
cabal manifestación se encuentra en la institución. Reconoce en el
Estado la jerarquía mayor de la institución y que en él, a su vez,
existen otras instituciones más pequeñas en relación a aquélla.

Equipara el contrato con la institución, deduciendo que el pri-
mero es contingente, en tanto que la institución es orgánica, per-
manente y estable. Por lo tanto, afirma, que si la sociedad en su
conjunto, tiene necesidad de duración, la institución debe prevalecer
sobre los contratos y que éstos a su vez, deberán de sufrir una trans-
formación al ser situaciones institucionales.

Del concepto de institución, explica el autor de esta teoría, se
tienen las siguientes ideas. En un primer plano la institución es toda
"Organización creada por la costumbre o la ley positiva, aún cuando
se trate de un simple medio de técnica jurídica; en este sentido la
acción posesoria, o la acción reivindicatoria, o el recurso por exceso
de poder, son instituciones que forman los elementos de la organi-

zación social y no únicamente medios de la técnica jurídica; ahora bien, de éstas existen dos especies. Hay instituciones sociales que forman cuerpos, que se orientan hacia la individualidad viva y la personalidad moral, y otras que, por el contrario, pertenecen a la categoría de las cosas inertes”.

Claramente lo dice el autor de referencia, que existen “instituciones sociales que forman cuerpos” y que de éstos surgen dos clases; unos como los cuerpos sociales, que poseen autonomía interna y en cuya virtud pueden conseguir su finalidad y dar cumplimiento a su función, convirtiéndose con esto, en lo que Hauriou denomina “individualidad viva”. Por otro lado, encontramos la categoría de las cosas inertes, las cuales no poseen autonomía, sólo cumpliendo una función social, no por sí solas, sino en función de la voluntad de su dueño.

En lo que se refiere a lo que es la más alta expresión de lo que es una institución, Hauriou dice que una institución corporativa es “una organización social objetiva, en la que se ha realizado el más alto estado de derecho, esto es, que posee la soberanía del poder y la autonomía jurídica”.

De la anterior definición encontramos que el ejemplo más claro cristaliza en el Estado, sin que con ello se pretenda afirmar que es el único; toda vez que las instituciones tienden a él, en un constante proceso de perfeccionamiento.

Adherimos al desarrollo que de la anterior idea hace el Dr. Mario de la Cueva, al expresar que la soberanía del poder, no es equivalente de poder absoluto e ilimitado, sino el que se relaciona estrictamente con la consecución de un fin.

En otro aspecto, la necesidad de organizar el poder constitucional debe de constituir una organización social en vista de una idea, y no adversamente forjar una relación de dominio.

Por último, la “institución corporativa” debe poseer autonomía jurídica por cuanto dicta el derecho que regirá sus relaciones internas y externas. Esto es, que en sus relaciones internas regirá con mayor fortaleza su autonomía, constituyéndose con esto más bien en un derecho disciplinario, un derecho consuetudinario y un derecho legal que regirá exclusivamente en cuanto a sus fines.

Pero en lo relativo a sus relaciones externas esa autonomía no rige con las mismas características, ya que se deben reconocer otros ordenamientos como lo son, el municipio como formando parte del Estado y éste a su vez, como cumpliendo una función dentro de la comunidad internacional.

Congruente con el desarrollo de las anteriores ideas, Maurice Hauriou piensa de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo que es una manifestación intermedia entre el contrato y la institución, con motivo de estar en un proceso de perfeccionamiento. Esto se justifica porque la empresa actualmente no se encuentra en un estado de perfección institucional, evidenciándose esto en la pugna existente entre trabajadores y patrones. En esta forma, si la pugna no existiese, el contrato colectivo de trabajo pasaría a formar parte, como elemento, del orden jurídico institucional. Por lo tanto el contrato colectivo de trabajo es un reglamento contractual que fija las condiciones generales de trabajo. Asimismo participa de un carácter político formalmente, porque está encauzando directamente a crear un nexo obligatorio entre dos potencias económicas, y que la obligación que así surge, constriñe a cumplir con un deber, a la comunidad obrera.

DOCTRINA DE HUGO ZINZHEIMER.—De la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, este autor alemán piensa, que en el presente, es un acuerdo entre el patrono y la asociación profesional, diferenciándose con el concepto que en el siglo XIX con el "Reglamento de Fábrica" se tenía, en el que se imponían por el patrón, las condiciones según las cuales el trabajo debía prestarse, conformándose así un dominio absoluto de éste, ya que a los trabajadores sólo se les daba la única opción de aceptar o no el mencionado reglamento.

Apreciando en forma aislada a la asociación profesional y al empresario, el contrato colectivo constituye un derecho externo, pero contempladas ambas partes como unidad, el contrato colectivo es derecho interno.

Considera Zinzheimar, que el contrato colectivo supone autonomía del empresario como de la asociación profesional, aclarando que la autonomía de esta última debe entenderse un doble aspecto. Uno relativo a la facultad autónoma para lograr su organización interna y alcanzar por esa vía un primer derecho autónomo. En un

segundo aspecto la "autonomía para contratar", entendiéndose por ésta, el derecho que regule las relaciones entre el capital y el trabajo, base de lo cual será el acuerdo formado entre la misma asociación profesional con el empresario.

A este punto hemos considerado pertinente exponer algunas ideas muy generales sobre una cuestión básica en esta tesis, referente a la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo; a continuación es menester y obligado dar nuestro punto de vista acerca de dicha cuestión.

Habiendo expuesto anteriormente algunas de las teorías que respecto de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo se han elaborado, apreciamos que todas y cada una de ellas han procurado el esclarecimiento del problema en un grado menor o mayor.

Por cuanto a la expresión de nuestro pensamiento, exclusivamente tiene por objeto el de patentar el interés, que por un tema tan interesante como lo es el contrato colectivo en su origen jurídico y que en nuestro Derecho del Trabajo tiene capital importancia.

NUESTRA OPINION.—Convencidos estamos que el contrato colectivo de trabajo es una institución producto natural de nuestro Derecho del Trabajo, constituyéndose así en una fuente autónoma del derecho objetivo, siendo este derecho objetivo el que determinó el surgimiento del contrato colectivo como un derecho de la clase laborante.

Es la facultad que el Estado como detentador del poder público quien ha delegado en la asociación profesional y en el empresario, el derecho de crear sus propias normas con el objeto de regular sus respectivos intereses y relaciones. Como bien afirmó Hauriou, el Estado es la manifestación más acabada de lo que es una institución dentro del cual existen otras de menor jerarquía y es, el contrato colectivo, una de ellas, encontrándose en un estado de constante perfeccionamiento.

En otro aspecto el derecho positivo reconoce en la asociación profesional la facultad de crear derecho objetivo, al pactar con el patrón las condiciones colectivas e individuales de la prestación del servicio.

Pensamos que el contrato colectivo es un derecho de la clase trabajadora en virtud de que "tiende a asegurar las condiciones mínimas de existencia, compatibles con la dignidad humana, para un sector económico-social de la Nación."

Este punto de vista se encuentra fortalecido ya que nuestra Ley reconoce en la asociación profesional el exclusivo derecho de exigir del patrón la obligación de celebrar el contrato colectivo de trabajo.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es conveniente por los fines que persigue el presente trabajo, bosquejar de manera simple el contenido del contrato colectivo, ya que es harta la influencia que tiene, en el contrato ley.

El contenido del contrato colectivo es divisible para su estudio, según se desprende del pensamiento de ilustres juristas como el Dr. Mario de la Cueva y los Doctores Hueck y Nipperdey, en los cuatro siguientes elementos:

I.—**LA ENVOLTURA.**—Es un concepto que se refiere a la forma que reviste, el contrato colectivo, expresado esto en otros términos, es la existencia misma en el orden jurídico normativo de la institución en análisis, tal y como es el caso de su duración, revisión y terminación.

II.—**ELEMENTO OBLIGATORIO.** — Constituido por normas que aseguran la aplicación efectiva del elemento normativo, así como las referentes a la recíproca obligación que contraen, el sindicato y el patrono, al celebrar el contrato colectivo.

III.—**ELEMENTO NORMATIVO.**—En nuestro medio los contratos colectivos, en este punto, hacen diferencia en dos categorías de cláusulas. Unas, relativas a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, y otras referentes a las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. La primera categoría se refiere a la jornada laboral, descansos, vacaciones, salarios; es decir, obligaciones recíprocas entre cada obrero y patrón; con ello, pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. La segunda categoría o sean las condiciones colectivas; se refieren a las obligaciones del empresario para con la comunidad obrera, como

es el caso de los servicios sociales; centros de recreo y deportivos, hospitales, etc.

Las dos categorías mencionadas tienen en común la característica de perseguir como primordial finalidad la de lograr mejorar las condiciones de trabajo para la clase laborante.

IV.—CLAUSULAS OCASIONALES.—Son acuerdos que surgen con motivo de la celebración del contrato colectivo. En realidad éstas cláusulas no constituyen parte esencial del mismo, revistiendo más bien, un carácter complementario y secundario.

FORMACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En nuestro Derecho del Trabajo la Ley dispone en su artículo 387:

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite. . .”

Es fácilmente comprensible de la lectura del precepto que el contrato colectivo se forma cuando hay concurrencia de las dos partes; la asociación profesional de trabajadores por un lado, y por otro, la de los patrones.

Ya en ocasión anterior afirmamos que el contrato colectivo constituye en su celebración, un derecho de la clase laborante, y es precisamente este precepto el que con claridad lo reconoce, al expresar que el patrón, tiene obligación de celebrarlo.

Este derecho sin embargo tiene la característica de que la clase trabajadora deberá estar organizada y formada en una asociación profesional, acorde con los requisitos que al efecto la Ley señale.

En otro sentido encontramos que el mismo precepto impone una obligación al patrón, consistente en que deberá celebrar el contrato colectivo con el sindicato una vez que este lo solicite. Esta obligación en la doctrina, se la ha reconocido como injusta, empero podemos decir que en realidad, a nuestro entender, que la Ley debe, como lo hace, buscar un máximo de protección para la clase trabajadora, en virtud de que ella es un sector de primer orden en la sociedad, en la vida económica del país y que, proporcionalmente con

el sector que posee los medios de la producción, no imponga en un determinado momento, condiciones desfavorables para quienes prestan los servicios. Más bien pensamos que ese derecho, es una limitación al poder económico del patrón, con el objeto de que el trabajador, puede vivir en un estado de dignidad humana, acorde con la naturaleza y los fines del Derecho.

Por lo que se refiere a la forma como nace el contrato colectivo de trabajo, nuestra ley establece dos tipos de procedimientos por los cuales surge a la vida jurídica, y son los siguientes:

a).—PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO y

b).—PROCEDIMIENTO POR IMPOSICION DE LA AUTORIDAD.

a).—El primero de los casos enunciados se encuentra regulado por los artículos 386 y 387 de la Ley vigente. El primero de los preceptos al enunciar que: "El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El artículo 387 del mismo ordenamiento dispone: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. . ."

Se desprende de los preceptos citados que el contrato colectivo nace como un acuerdo entre la asociación profesional y el patrón.

Dentro del mismo rubro encontramos otro caso que es el señalado por el artículo 450 de Nuestra Ley que a la letra dice:

"La huelga deberá tener por objeto:

II.—Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. . ."

En éste último caso encontramos que el contrato colectivo nace con motivo de poner fin a la huelga. Pero aún así observamos un acuerdo voluntario entre trabajadores y patrones.

b).—En lo relativo al procedimiento por imposición de la autoridad del contrato colectivo, es el consignado en el artículo 811, al

prescribir que: "La junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los trabajadores."

En éste último caso consideramos que el legislador con acierto insuperable concede una acción colectiva a los trabajadores para que a través de su asociación profesional acudan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que dicte un laudo o sentencia colectiva que ponga fin al proceso colectivo económico; proceso que fué instaurado por la clase laborante con objeto de cambiar las mejores condiciones de trabajo.

La disposición del precepto citado tiene más aún mérito, al determinar que los derechos de los trabajadores en ningún caso podrán ser reducidos en relación con los establecidos en nuestra Carta Magna o y en la ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, en cuanto a la titularidad o derecho para celebrar un contrato colectivo de trabajo, la Ley reconoce en su artículo 383 ese derecho al sindicato mayoritario al decir:

"Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

"I.—Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa:

"II.—Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

"III.—Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

Confirma el artículo 389 de nuestra Ley Laboral el derecho a la titularidad del contrato colectivo al expresar que:

“La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo”.

FORMALIDADES: Prescribe la multicitada Ley Federal del trabajo en su artículo 390: “El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar la fecha y la hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Es conveniente hacer notar que si falta la forma escrita del contrato colectivo, así como su constancia en tres ejemplares, trae como consecuencia la nulidad del mismo. Requisito éste que establece la Ley en virtud de su aplicación Federal y también acorde con la esencia misma de Nuestro Derecho del Trabajo.

En cuanto al requisito del depósito del contrato colectivo, a su falta, solo tiene como sanción el hecho de que no surta efectos legales, lo cual no quiere decir que deja de obligar a las partes que lo celebren.

Se deduce de la lectura del artículo 396 de la Ley de la materia que los efectos del contrato colectivo de trabajo se bifurcan en dos ramas:

- a).—Una, relativa a los miembros de la asociación que pactó el contrato colectivo, y
- b).—La que se refiere a los trabajadores que no siendo miembros del sindicato que lo celebró, prestan su trabajo dentro de la misma empresa o establecimiento.

Art. 396.—“Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o estableci-

miento, aunque no sean miembros sindicales que lo hayan celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184”.

Es evidente el espíritu y contenido de esta norma que es la directriz de todo nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, al expresar que todas las estipulaciones contenidas en la convención colectiva deberán entenderse para todos los trabajadores que presten sus servicios en el establecimiento o empresa determinada.

Pensamos con fundada razón que aquél dispositivo se justifica plenamente con motivo de la interpretación de nuestro sistema normativo laboral que quiere reivindicar y favorecer a la clase obrera y nunca perjudicarla, ni tratar de establecer privilegios en favor de determinadas personas, con el consecuente detrimento de los derechos de otras; pues no sería justo ni equitativo de que por el hecho de que unos trabajadores en su calidad de sindicados mayoritariamente, por haber intervenido materialmente en la celebración del contrato colectivo, dejaran fuera de los derechos adquiridos con motivo de esa celebración; a los trabajadores que estando laborando en la misma empresa, no tuvieran oportunidad de participar en las mismas condiciones.

Empero la última parte del citado artículo 396, expresa una excepción al remitirse al artículo 184 que dice:

“Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”.

Este precepto deja libremente a voluntad de los trabajadores el aceptar o no las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo”.

Consideramos otro acierto en este punto por parte del legislador, porque se manifiesta aquí el respeto hacia la dignidad humana que en toda manifestación del Derecho Mexicano de Trabajo se conserva ya que no se interfiere la esfera jurídica de las personas como formando parte, en este caso, de un sector de primer orden como lo es la clase trabajadora.

En efecto, si observamos con atención que los trabajadores que no pactaron el contrato colectivo representan una minoría, no por

ello dejarían de conservar su derecho para celebrarlo; pero como esto contravendría el carácter esencial del contrato colectivo, dispuso el legislador, que se extendieran sus ventajas a todos los demás trabajadores, estableciendo uniformidad en las condiciones de la prestación de los servicios.

Por otra parte, Nuestro Derecho del Trabajo considera las decisiones de la asociación profesional, no olvidando en ningún momento que ésta se encuentra formada por individuos y que como tales poseen derechos y obligaciones. De aquí que si es voluntad de unas personas que laboran dentro de una empresa que haya celebrado el contrato colectivo, no siendo miembros del respectivo sindicato, y por no considerarse sujetos obligados a las estipulaciones pactadas, la Ley las reconoce el ejercicio de ese derecho, siempre que esa voluntad conste expresamente en la convención colectiva.

SU EVOLUCION.—Considerando que actualmente el desarrollo industrial que en toda la República se ha incrementado de manera muy amplia, es obvio hablar de la importancia y evolución que representa la institución del contrato colectivo de trabajo en la vida económica del país.

Consideramos que el contrato colectivo reviste mayor importancia cuando regula en una fórmula armoniosa los intereses del Capital y del Trabajo, si más, que por medio de ésta institución se ha logrado el equilibrio de los intereses, fijando de manera uniforme el mínimo de derechos, que el poder económico en manos del patrón, habrá de reconocer a la clase trabajadora.

Por cuanto a su evolución en el futuro, pensamos que el contrato colectivo, habrá de cobrar mayor importancia dadas las condiciones económicas que nuestro país día a día está alcanzando; y no es aventurado afirmar, que lleguen a constituirse en contratos-Ley para garantizar mejor aún los derechos del obrero.

EL CONTRATO LEY

Aún cuando nuestra Ley vigente le ha dado al contrato ley autonomía jurídica, reconociéndole como una institución con características propias, no por ello debe olvidarse que participa en muchos aspectos del contrato colectivo ordinario.

Recordando lo que Maurice Hauriou pensaba del contrato colectivo al considerarlo como una institución de carácter intermedio entre el contrato y la institución misma, y que en su desarrollo histórico iba alcanzando su perfeccionamiento. Pensamos que el contrato-ley representa actualmente en Nuestro Derecho ese grado de perfección por cuanto a convenciones colectivas se refiere más aún cuando en la vida económica y jurídica que palpamos, exige el reconocimiento del Estado para este tipo de instituciones que son la expresión más acabada que en este caso, tienen por objeto regular los intereses y relaciones del obrero frente al patrón.

SUS FINES.—Por cuanto a los fines que persigue el contrato-ley decimos que fundamentalmente tiende a organizar armoniosamente los intereses del capital y del trabajo, estableciendo normas mínimas para que en sus relaciones se conserve un equilibrio racionalmente justo, dentro de un marco de respeto hacia la dignidad humana.

Podemos decir que los fines del contrato-ley se reducen a los siguientes puntos a saber:

- 1.—Unificar en el ámbito nacional las condiciones de la prestación de los servicios, con lo que en último análisis, se podrán lograr iguales y mayores ventajas para los trabajadores, dentro de una industria o una rama de la misma.
- 2.—Conseguir la estabilidad en las condiciones generales de la prestación de los servicios.
- 3.—Unificar a los trabajadores de diferentes empresas dado el interés económico-social común que los relaciona.
- 4.—Evitar la concurrencia desleal entre empresarios en tiempos de crisis, al contratar la prestación de los servicios.
- 5.—Simplificar los problemas de carácter regional o nacional que se suscitan antes de celebrarlo.
- 6.—Reducir al mínimo los conflictos y diferencias surgidas con motivo de las relaciones entre el capital y el trabajo.

SU NATURALEZA.—Como apuntábamos ya al iniciar la elaboración de la presente tesis, el contrato-ley tiene como fundamento a la institución del contrato colectivo, pero que tiene vida propia dentro de Nuestro Derecho, pues tiene caracteres propios, como posteriormente se verá.

En primer término tenemos la teoría alemana que explica la naturaleza jurídica del contrato-ley y que se escinde en dos tendencias:

- a).—La que sostiene que el contrato-ley es un acto legislativo al ser emitido por el Ministerio de Trabajo que declara obligatorio el contrato colectivo, concluyendo por ello que que el contrato-ley es derecho estatal y
- b).—Otra tendencia que afirma que el mencionado acto es de naturaleza administrativa, por lo que se infiere que el contrato-ley conserva caracteres de derecho autónomo.
- a).—Desglosando un poco la primera tendencia encontramos que es sostenida por ilustres juristas como Kaskel, Sinzhaimer y Jacobi.

Dice el maestro Kaskel que: "La declaración se produce en virtud de una delegación de poder legislativo, es derecho estatal y no es derecho autónomo. Es derecho objetivo, cuya imperatividad descansa, exclusivamente, sobre la declaración de obligatoriedad; y, por otra parte, es independiente del contrato colectivo, pues la única relación que sobrevive es la coincidencia en el contenido de las instituciones. Además las normas declaradas obligatorias conservan su validez en tanto no sean derogadas por la Autoridad, aún cuando en el interin, deje de tener vigencia el contrato colectivo que le dió origen." (7).

Por su parte el ilustre maestro del Derecho Social de Alemania de Weimar, Hugo Sinzhaimer, afirma que: "La declaración de obligatoriedad es un reglamento legislativo, cuya particularidad consiste en que no forma su propio contenido, pues lo toma, sin poder modificarlo, de un contrato colectivo ya existente." (8).

Por otro lado, el maestro de la Universidad de Leipzig, Erwin Jacobi, sostiene, con motivo de la naturaleza jurídica del contrato-ley el siguiente punto de vista: "La doctrina que sostiene que la declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y consiste en extender el ámbito personal de validez de un contrato colectivo, no puede aceptarse, si se conviene en que el acto administrativo en sentido técnico, es la determinación jurídica del caso concreto. La verdad es que la declaración de obligatoriedad no se refiere al con-

(7) Cita del Dr. Mario de la Cueva. II Tomo. "Der. Mexicano del trabajo".

(8) Cita del Dr. Mario de la Cueva. II Tomo. "Der. Mexicano del trabajo".

trato colectivo, sino que, por virtud de ella, se obra sobre una pluralidad de relaciones individuales de trabajo. La declaración de obligatoriedad produce una modificación en el orden jurídico que no puede caracterizarse diciendo que no es una extensión del ámbito personal de validez del contrato colectivo. Lo cierto es que un contrato que vale, independientemente de la voluntad de aquellos a quienes se dirige, no puede ser sino un reglamento legislativo. Un acto administrativo que extiende el ámbito personal de validez de un contrato colectivo, no se refiere a un caso concreto, sino a una multitud de casos individuales, a los que modela según caracteres generales y constituye, en realidad una norma jurídica." (9).

b).—La segunda tendencia es sostenida por los doctores A. Hueck y H. C. N. Nipperdey en su obra "Compendio de Derecho del Trabajo".

Afirman que la declaración de eficacia general (D.E.G.) es un acto administrativo que amplía la sujeción al convenio, dentro de su ámbito de vigencia, a todos los que no estaban sujetos a él, por no ser miembros de las partes pactantes."

"No se crean normas jurídicas materiales autónomas ni tampoco se asumen las normas colectivas en el ordenamiento estatal; antes bien, el convenio colectivo permanece existente sin alteración sin que la declaración de eficacia general introduzca cambio alguno." (9).

NUESTRA OPINION.—Considerando todo lo que anteriormente se ha dicho acerca de la naturaleza jurídica del contrato colectivo, al afirmar que el contrato-ley recibe influencia de aquél, reconociéndolo asimismo como su fuente generadora, pero que aún así sin embargo, el contrato-ley se independiza y adquiere características propias que lo definen como una institución diversa.

El contrato-ley como el contrato colectivo pertenecen a la categoría del derecho autónomo como lo es el Derecho del Trabajo, productor de derecho objetivo. Empero la diferencia básica entre la convención colectiva ordinaria y el contrato ley estriba fundamentalmente en la parte final de su proceso de formación; ya que éste último re-

(9) Cita del Dr. Mario de la Cueva. II Tomo. "Der. Mexicano del trabajo".

quiere la intervención de una autoridad que es la que otorga su fuerza obligatoria.

Pensamos que el contrato ley es substancialmente una norma jurídica, con las características inherentes a la misma como son, su impersonalidad, generalidad, imperatividad, irrenunciabilidad, abstracción y permanencia, cuyos caracteres son, como ya se observa, derivados inherentes de la ley; sólo que en éste sentido es ley materialmente concebida. Más aún cuando la violación del contrato-ley, tiene como consecuencia lógico-jurídica, la imposición coactiva por parte del Estado para que se observe y respete por todos aquellos que lo hubiesen celebrado.

La aplicabilidad del contrato-ley se extiende no solo, a aquellos individuos que intervinieron en su celebración, sino que también a los que no lo hicieron; toda vez que se encuentren en el supuesto hipotético que contenga el contrato-ley en cuestión. Con ellos se comprende que en cuanto al ámbito espacial y material de las normas contenidas en contrato-ley; se rija la conducta de obreros y patrones que intervinieron en la realización del citado convenio, así como a todo patrón que se ubique en el supuesto previsto por el mismo en lo futuro.

Asimismo por lo que se refiere a la característica de modificabilidad del contrato-ley, nuestro Código Laboral establece en su artículo 419 que:

“En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

“I.—Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores y patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406”.

Del precepto transcrito se observa que los requisitos que habrán de satisfacerse para la revisión, son los mismos que se exigen para la celebración del contrato-ley; es decir, que las modificaciones y reformas sean publicadas, así como el plazo para formular oposición en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa; y por último, necesariamente la respectiva declaración de obligatoriedad del Ejecutivo Federal o Local, según las zonas en las que habrá de regir el Contrato-Ley.

Pensamos que para que un contrato-ley adquiera vida en el campo jurídico, es necesario que concurren dos partes; la de trabajadores y la de patrones; y que, la declaración de obligatoriedad de la mencionada institución que hace el Ejecutivo Federal o Local, según sea el caso; solo declara los derechos ya constituídos previamente en las relaciones obrero-patronales. Haciéndose extensivas esas disposiciones, a terceros que se encuentren en el futuro, bajo el supuesto señalado por el respectivo contrato-ley.

NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY

Nuestra vigente Ley Federal del Trabajo ha recogido y modificado acertadamente el nacimiento del contrato-ley por cuanto al reconocimiento de la convención obrero-patronal se refiere; esto, representa un mérito innegable en virtud del avance legislativo que revisite y que obviamente tiende a recoger las prácticas que desde hace tiempo se venían realizando y que, en último análisis tienen por propósito la actualización de la ley para reivindicar y proteger mejor a la clase trabajadora.

Nuestro Código Laboral contiene los siguientes sistemas, a través de los cuales se da nacimiento a nuestra institución del contrato-ley:

- a).—El Procedimiento estricto de la Ley; y
- b).—El Procedimiento de la convención obrero-patronal.
- a).—El procedimiento estricto de la Ley está contenido en el artículo 404 de la vigente Ley, que nos dice:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre un o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

El artículo 406 prescribe, complementando:

“Pueden solicitar la celebración de un contrato 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 Entidades Federativas, en una

o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”.

Se deducen de los preceptos transcritos, la existencia de requisitos de fondo y de forma, a saber:

REQUISITOS DE FONDO

a).—Que la solicitud de celebración sea hecha por los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, en los términos del citado artículo 406;

b).—Que el Ejecutivo Federal o local o Autoridad correspondiente en su caso, lo declare obligatorio por medio de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la respectiva Entidad Federativa.

REQUISITOS DE FORMA:

a).—Que la mayoría a que se refiere el artículo 406 presente la solicitud a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si el contrato-ley se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal; o al Gobernador del Estado o Territorio, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, siempre que se trate de industrias de jurisdicción local; formalidad ésta, expresada en el artículo 407 de la Ley.

b).—Una vez entregada la solicitud, la autoridad que la recibiere deberá verificar el requisito de mayoría, a que antes se ha hecho referencia. Y si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley; convocará a una convención a los sindicatos de obreros y patrones que pudiesen resultar afectados (Art. 409).

c).—La autoridad competente deberá publicar la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el de la Entidad Federativa, o por los medios idóneos a tal fin; señalando el lugar y hora de la reunión inaugural, que en ningún caso será menor al plazo de treinta días.

d).—La convención estará presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio; o

por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o también, por un representante que al efecto las partes designen (Art. 410).

e).—Los trabajadores y patrones afectados disponen del término de quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañando pruebas que las justifiquen, para el caso de que surgiese oposición de su parte, cuando sea declarado obligatorio el contrato-ley.

Es parte legítima para interponer esa oposición, toda persona o grupo de personas que pudiesen ser afectadas en su esfera jurídica, cuando sea declarado obligatorio el contrato ley.

Es conveniente analizar en forma separada, el procedimiento de elevar el contrato colectivo ordinario a la categoría de contrato-ley.

Como se sabe, éste era el procedimiento que durante la vigencia de la Ley de 1931, contenida en su artículo 58, supeditaba el nacimiento del contrato-ley, previa la celebración del contrato colectivo de trabajo. En nuestra nueva Ley la que en su artículo 415 señala este procedimiento y nos dice:

“Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio Nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes.” . . .

En este procedimiento también encontramos requisitos de fondo y de forma, que lo distinguen del sistema anteriormente analizado.

REQUISITOS DE FONDO:

- a).—La existencia previa de un contrato colectivo ordinario;
- b).—Que la solicitud de celebración, sea hecha por la mayoría ya indicada con antelación.

REQUISITOS DE FORMA

Por cuanto a los requisitos de forma dentro de este procedimiento encontramos muy pocas variantes, pues en este caso también se requiere que la solicitud de celebración se haga por la multicitada mayoría a que se refiere el artículo 406, así como la comprobación de

la misma. La publicación del convenio se efectúa en los mismos términos que señalamos en el sistema anterior. Siendo el contrato colectivo, obligatorio, cuando así lo declare el Ejecutivo Federal o Local por los medios de publicidad que indica la Ley, ya vistos.

También aquí, cabe, la oposición justificada de trabajadores y patronos, contra la obligatoriedad del contrato-ley.

Otro requisito que nosotros consideramos de forma, es, que los peticionarios, acompañen conjuntamente con su solicitud copia del contrato colectivo, especificando la autoridad ante la cual queda depositada.

Pasemos ahora a explicar el procedimiento por el cual se confecciona el contrato-ley en este sistema.

Es un grupo de trabajadores, el que regularmente solicita a la Secretaría de Trabajo; y que actualmente ya puede ser ante el Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del D. F., según se requiere; se convoque a una reunión a trabajadores y patronos de determinado sector industrial, en una o varias zonas económicas o en todo el país; a objeto de que se discutan las bases de una convención colectiva que regule sus relaciones de trabajo y que sea de aplicación en la rama de la industria, en la región o regiones que se determinen.

Al respecto nuestra ley es muy clara, por cuanto que no exige que la solicitud sea presentada simultáneamente por ambas partes, sino que basta que solo sea una de ellas la que ejercita el derecho que la Ley le confiere, para que se inicie el procedimiento en análisis. A nuestro entender es correcto este criterio legal, ya que las partes pugnan por intereses generalmente antagónicos pues no sería justo que se requiriera la presentación de la solicitud simultáneamente, más aún cuando los patronos no ven con agrado este tipo de convenciones.

Iniciados los trabajos de la convención obrero-patronal la autoridad competente verifica el requisito de mayoría, así, como el que los asistentes de la asamblea, se hayan acreditado debidamente; a continuación propone un Reglamento Interior que rija la convención, Generalmente este Reglamento se acepta solo con ligeras modificaciones.

Es común la formación de Comisiones Mixtas integradas por representantes del Capital y del Trabajo presididas por la autoridad que hubiese recibido la solicitud. Estas comisiones realizan estudios para el establecimiento de la convención. También existe una Asamblea Plenaria que se encarga de aprobar dictámenes y estudios.

Por último, cuando la mayoría de obreros y patronos, una vez colmados todos los requisitos legales, se han puesto de acuerdo; surge entonces el sustituto del contrato colectivo ordinario, y al efecto, nos dice el artículo 415 de Nuestra Ley:

“Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

“.—Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley. . .”

CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY

Nuestro vigente código laboral expresa claramente en su artículo 412:

“El contrato-ley contendrá:

“I.—Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención;

“II.—La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

“III.—Su duración, que no podrá exceder de dos años;

“IV.—Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI; y

“V.—Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato-ley como el colectivo, tiene sus propios elementos, según se desprende del precepto transcrito.

Nuestra Ley ya especifica de manera más clara el contenido del contrato-ley como se aprecia en las transcripciones del precepto y en otros, que en el presente desarrollo citaremos.

Iniciamos el estudio y contenido del contrato-ley por un primer elemento que es su envoltura; es decir, su duración, prórroga, revisión y terminación.

a).—Duración.—Nos expresa el artículo 412 en su fracción III que el contrato-ley deberá contener: "Su duración, que no podrá exceder de dos años; . . ." "Esto se explica por cuanto que la Ley quiere establecer la "paz en la industria" por un lado, y por otro, uniformar las condiciones de trabajo en virtud de los cambios a que está sujeta la vida económica; siendo el motivo por el que se limita su duración.

Encontramos aquí una diferencia con relación al contrato colectivo, ya que éste puede otorgarse por tiempo indeterminado o para obra determinada, en tanto que el contrato-ley exclusivamente es siempre por tiempo fijo, pues su finalidad es regir el trabajo que se desarrolla en una determinada rama de la industria; encontrando esto, concordancia con la finalidad de esta institución.

b).—Prórroga.—Artículo 420 "Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

Se comprende que la prórroga opera bajo dos circunstancias, según lo expuesto por el precepto transcrito:

1).—Que ni la mayoría de trabajadores ni de patrones haya solicitado la revisión en el término de noventa días, antes de la terminación de la vigencia del contrato-ley; y

2).—Que no se hubiese ejercitado el derecho de huelga por parte de los trabajadores, y pensamos que también opera la revisión, cuando trabajadores y patrones no lleguen a un acuerdo en la formulación de un nuevo contrato-ley, en cuyo caso "Subsistirán las normas mínimas laborales consignadas en el contrato-ley anterior". (11).

Pensamos como lo hace el Dr. Mario de la Cueva, al considerar que la prórroga del contrato-ley se explica por que "si los trabajadores y patrones no solicitan la revisión o la terminación del contrato-ley nadie tiene derecho a turbar sus relaciones; es la prueba de la conformidad con las condiciones de trabajo." (12)

(11) Cita tomada del Comentario a la "Ley Fed. del Trabajo". Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Alberto Trueba Barrera.

(12) Mario de la Cueva. "Der. Mex. del Trabajo". T. II.

Nuestra nueva Ley tiene un mérito sin precedente al precisar las causas que motivan la prórroga de un contrato-ley dejando con esto, fuera de toda incertidumbre o interpretación que pudiese causar confusión dada la falta de disposición expresa.

c).—Revisión.—La base legal del elemento de la revisión, la encontramos en el artículo 419 de la Ley que nos señala que:

“En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

“I.—Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

“II.—La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato, por lo menos;

“III.—La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

“IV.—Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta”.

La fracción primera del precepto citado nos indica la exigencia de la Ley, cuando nos dice que la revisión opera “en cualquier tiempo, siempre que existen condiciones económicas desfavorables”; en último análisis, era una interpretación subjetiva hasta cierto punto, que menguaba en mucho el carácter de estabilidad y seguridad, que nuestra institución del contrato ley debe poseer.

Por otro lado, también la parte que solicite la revisión deberá satisfacer el requisito de mayoría que señala la Ley, como para su celebración.

El legislador con suma atinencia ha incluido en el cuerpo de la Ley, la posibilidad de obtener la revisión del contrato-ley por vía

de huelga; situación que con la Ley de 1931 no se contemplaba y por lo mismo, excluía la posibilidad de revisión a través de este medio.

Nos dice el artículo 450:

“La huelga debe tener por objeto:

III.—Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia. . .”

En efecto, se comprende, atentos al texto legal, que se establece la revisión obligatoria del contrato-ley en nuestro dercho, concediendo a los trabajadores, acción para obligar a los patrones a su revisión.

Con relación a los resultados de la revisión, encontramos que si obreros y patrones, llegan a un acuerdo, la autoridad correspondiente habrá de ordenar la publicación del mismo por medios idóneos a tal fin, momento en el que también, surtirá efectos, toda vez que en la convención no se haya señalado fecha distinta (art. 419, F. IV)

Por otra parte, si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo durante el transcurso del procedimiento de revisión, se extinguirá el contrato-ley (art. 421, F. II); siendo éstos, los dos únicos caminos a los que puede conducir, una vez que se haya iniciado la revisión del contrato-ley.

d).—Terminación:

El artículo 421 de la multicitada Ley Federal del Trabajo nos señala claramente, en referencia a este punto que:

“El contrato-ley terminará:

“I.—Por mutuo consentimiento de las partes que representen mayoría a que se refiere el artículo 406; y

“II.—Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Se advierte que la Ley define ya las causas de terminación del contrato-ley. En cuanto a esto adherimos al pensamiento del Dr. Alberto Trueba Urbina que expresa, que aún cuando las partes no llegaren a un convenio en la formulación de un nuevo contrato-ley se entiende que subsisten como normas mínimas laborales las consignadas en el contrato-ley anterior”, ya que, sigue diciendo. Siempre

serán punto de partida para un nuevo contrato-ley, las disposiciones de derecho autónomo establecidas." (13).

Es oportuno recordar que no siempre opera la terminación de un contrato-ley, llegado el plazo para que expire su vigencia, por que la institución de la prórroga, como anteriormente se vio, evita que termine.

A continuación analizaremos las causas de terminación contenidas en el artículo 421 de nuestro vigente Código Laboral ya transcrito con anticipación.

Es muy importante señalar que la Ley vigente a diferencia de la de 1931, especifica que la terminación de un contrato-ley opera "por mutuo consentimiento de las partes" y no "a solicitud de trabajadores o patronos". Esto, a nuestro entender, contraría el texto del artículo 406 que menciona la mayoría de trabajadores sindicalizados, para poder celebrar un contrato-ley, pues en este caso, se refiere exclusivamente a los trabajadores, y al exigir el citado artículo 421 que el contrato-ley terminará "por mutuo consentimiento" se pone de manifiesto la exigencia de que sea la mayoría de trabajadores como de patronos, la que resuelva sobre la terminación del contrato ley en cuestión. Situación ésta que nos parece un tanto injusta, en razón de que si no hay mutuo consentimiento, no se podría realizar la terminación del contrato-ley. Si más que siempre los patronos opondrán toda clase de obstáculos para que no opere la terminación de nuestra institución en análisis.

Otra causa que dá como resultado la terminación de un contrato-ley es la contenida en la fracción II del artículo 421, al referirse a que si intentando al procedimiento de rescisión, las partes no lleguen a un acuerdo, se dá lugar a la terminación. Pensamos que el dispositivo es muy claro y obvio, pues si ninguna de las dos partes acepta las condiciones de la otra y no existe concurrencia de voluntades, por lo mismo, no puede obligárseles a que se sigan rigiendo por las cláusulas del contrato- ley que los obligaba. Esto no excluye en ningún momento, la facultad que tienen de celebrar un nuevo convenio, toda vez que coimen los requisitos que la ley señala.

Por último, la parte final de la fracción II del artículo 421 nos

(13) Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera. "Ley Federal del Trabajo" comentada.

dice que: "salvo que los trabajadores ejercitan el derecho de huelga, no opera la terminación del contra-ley." Esta parte al referirse a los trabajadores está reconociendo precisamente el derecho exclusivo que tiene la clase trabajadora para solicitar la revisión del contrato ley y que particularmente en este caso, opera bajo la condición negativa de que no se haya ejercitado ese derecho de huelga, con motivo de haberse negado el patrón a la revisión del convenio. De otra manera si se llegó a la huelga, trae como consecuencia el surgimiento de un convenio reformado, en cuyo caso operaría como terminación, porque no hubo extinción del contrato-ley, sino solo reformas a las cláusulas que contenga.

CAPITULO II.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO-LEY

Nuestra institución del Contrato-Ley no tiene en realidad una raigambre histórica muy remota en el campo del Derecho Laboral. Aparece a principios del presente siglo y su evolución se manifiesta con mayor o menor intensidad en los países que le han concedido reconocimiento en su legislación.

Toda legislación que lo incluye en su orden jurídico vigente, pretende realizar el ideal del Contrato-Ley, que es el de regular uniformemente las condiciones de trabajo para una generalidad de una determinada profesión.

Por otra parte, destacamos el hecho de que el criterio que siguen diversas legislaciones, por cuanto se refiere a los supuestos o requisitos jurídicos que habrá de satisfacerse, a fin de que el contrato-ley tenga aplicación; no es uniforme y si por el contrario, disímil.

En nuestro medio, por ejemplo, se requiere en todo caso que para que el contrato-ley adquiera plena eficacia, el Ejecutivo Federal o Local lo sancione por medio de decreto publicado, atento a las circunstancias económicas benéficas que prevalezcan en un determinado momento en cierto sector industrial.

En otros países, a diferencia del nuestro, la misma actividad sancionadora se encomienda a órganos jurisdiccionales encargados de determinar la conveniencia o problemática sobre la vigencia del Contrato-ley.

Frecuentemente, también, la obligatoriedad del Contrato-Ley, se somete a aprobación por medio de arbitrajes o comités de arbitraje,

a consejos industriales obligatorios etc., los que, facultativamente podrán aceptar o rechazar la obligatoriedad del Contrato-Ley. Empero existe un vértice en el que toda legislación converge, al considerar que el Contrato-Ley, habrá de extenderse a la generalidad para la cual fue creado.

En relación a las causas que motivaron la aparición del Contrato-Ley, podemos citar básicamente dos: la conciencia de clase despertada en los trabajadores y el movimiento sindicalista, tutelador y reivindicador de la clase laborante. La conciencia de clase, llevó a los trabajadores a unirse en defensa de sus intereses. El movimiento sindicalista se encauzó a regular jurídicamente la multiplicidad de relaciones surgidas en el ejercicio habitual de actividades profesionales; encontrándose obligados a una solución equitativa y práctica, siendo así como nació la reglamentación colectiva en el campo del Derecho Laboral. Todo esto habría de culminar posteriormente, en una forma más elaborada, en su expresión contractual más avanzada y progresista, el contrato-ley.

ANTECEDENTES EN MEXICO

Cronológicamente la aparición del Contrato-Ley en México es simultánea a la de los demás países. Podemos afirmar que la doctrina alemana es la que con mayor aundancia, ha influido en su creación y desenvolvimiento.

Las primeras manifestaciones relacionadas con el Contrato-Ley en sus lineamientos formales, no se encuentran determinados, pues son más bien expresiones de carácter empírico. Propiamente fueron reglamentaciones o pactos industriales aislados que pretendían regular las relaciones obrero-patronales en determinada rama de la industria, como fue el caso particular de la industria textil. Su aparición se determinó por las necesidades de regular las condiciones de trabajo para toda una región y para todo un sector profesional.

Fue en el año de 1912 en que se estableció la llamada "Tarifa Mínima" como resultado de una conferencia celebrada por obreros y patronos de la Industria Textil de toda la República. Sin embargo, no se debe perder de vista que ya en el año de 1906 hubo manifestaciones que revelaron el deseo de regular de manera uniforme las relaciones entre obreros y patronos de la Industria Textil.

El "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla" fue el que se impuso a los trabajadores en esa Entidad. Fijaba las condiciones colectivas esenciales para el desenvolvimiento de las actividades de la industria textil de esa región. Y posteriormente encontrándose con algunos incidentes, fue sancionado como obligatorio durante el régimen del Gral Porfirio Díaz.

Así mismo tenemos otras manifestaciones relacionadas con el Contrato-Ley.

En Yucatán en el año de 1915, surge una convención inspirada en la legislación que sobre convenciones colectivas establecía Nueva Zelandia. Se formuló el reconocimiento del Estado de Uniones o Federaciones de Industriales para celebrar contrato colectivo obligatorio.

Otro dato sobre el particular, lo encontramos publicado el 13 de Enero de 1916 bajo la gubernatura del Gral. Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz. Esta disposición se creó igualmente para aplicarse a la industria textil de ese Estado.

Con el advenimiento de la Constitución de 1917 en la República Mexicana que en su artículo 123 determinó las bases de la legislación laboral, ya reconoce en su fracción XXXI la existencia del Contrato Colectivo, obligatorio. El mencionado artículo otorgaba facultades a los gobiernos locales para expedir leyes sobre el trabajo, cifándose a las bases en él contenidas, sin contravenirlas y fundadas en las necesidades de cada región. Con ello se dio como resultado una multiplicidad de jurisdicciones, ya que los gobiernos locales quedaban facultados para expedir leyes de trabajo basadas en el artículo 123 constitucional.

De manera especial es de citarse el Código de Trabajo del estado de Campeche, ya que al legislador en materia del Contrato Colectivo de Trabajo, al hacer acorde con los principios de derecho que han establecido la jurisprudencia y doctrina Internacionales. Probablemente este Código con el afán de evitar confusiones, llame al Contrato Colectivo "Convenio Industrial" y, lo define en la siguiente forma:

"Artículo 7o.—El convenio industrial es toda convención que celebran los representantes de sindicatos de cualquiera otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato, o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer

ciertas condiciones a que deberán someterse los Contratos Individuales de Trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas”.

Posteriormente con las reformas a la Constitución General de la República en sus artículos 73 y 123, con el fin de establecer en forma exclusiva la facultad del Gobierno Federal para reglamentar el segundo de esos preceptos y que se promulgaron al 31 de Agosto de 1921, dando como resultado el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931.

Otros datos interesantes acerca de los antecedentes del Contrato-Ley, los tenemos en la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas para las Fábricas de Hilados y Tejidos celebrada entre los años de 1925 a 1927; así como la Reglamentación Colectiva de las Condiciones de Trabajo para la Industria del Pan, celebrada en el año de 1929, que en principio surgió con el planteamiento de un problema local, y que, posteriormente, se hizo extensiva a toda la Industria en el Distrito Federal.

Por último, el antecedente legislativo inmediato a la Ley Laboral de 1931, lo encontramos en el Proyecto Portes Gil de Trabajo, el que reconoció específicamente la existencia del Contrato-Ley, denominándole y reglamentándolo por este nombre. Sus lineamientos generales ya formaban parte en este proyecto como actualmente conocemos a nuestra institución del Contrato-Ley.

Actualmente en México, encontramos la celebración de Contratos-Ley, en las siguientes industrias: “Textil, del ramo del algodón y sus mixturas; Textil, del ramo de fibras duras; Textil, del ramo de géneros de punto; Textil, del ramo de la lana, seda y toda clase de fibras artificiales, listones, cintas, elásticos, cintas bordadas, encajes y similares de la República Mexicana; azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana, y Hulera en productos manufacturados.”*

* “Ley Federal de Trabajo” comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera.

ANTECEDENTES DEL CONTRATO-LEY EN EL AMBITO INTERNACIONAL

En lo que toca a este punto solo enunciaremos las tendencias que en Derecho Extranjero han revestido mayor importancia por cuanto se refiere a los antecedentes del Contrato-Ley.

ALEMANIA.—En la legislación alemana existió el llamado "Contrato de Tarifa" que regula la uniformidad de condiciones de trabajo con sujeción a una regla fundamental; ese convenio se aplicaba a trabajadores miembros de la asociación profesional como formando parte del contrato, y los "Acuerdos de Empresa", se aplicaban a los trabajadores que prestasen sus servicios en la empresa o negociación que firmaba el acuerdo.

Posteriormente el legislador alemán con el afán de hacer extensiva la aplicación del Contrato Colectivo del trabajo, formuló el Contrato-Ley de 23 de diciembre de 1918, en el que se comprendían las dos instituciones; reconociendo en el Contrato-Ley, una institución de carácter público, definiendo, ya sus caracteres fundamentales, como su obligatoriedad, sanción por un órgano superior jerárquico y su aplicación general. Este mismo convenio influyó en la legislación del 1o. de marzo de 1928 y que se aplicó en la zona de Alemania Occidental por ley de 9 de Abril de 1949.

La zona Oriental de Alemania se rigió por la Ley de 8 de Julio de 1950. Estas leyes se caracterizan por considerar en el Contrato Colectivo dos elementos, uno normativo, como horas de trabajo, cuantía del salario, etc., y otro obligatorio como disposiciones generales sobre despidos, derecho social, etc.

ESPAÑA.—La legislación española define el Contrato-Ley, concretamente en la ley de 21 de noviembre de 1931 en los siguientes términos:

"Se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

Inferimos de lo anterior un dato muy interesante ya que los convenios colectivos en el Derecho Español no se exige aprobación especial para que adquieran obligatoriedad general los pactos que satisfagan los requisitos y condiciones establecidos por la ley. Consecuentemente se puede afirmar válidamente que los pactos son obligatorios en sí mismos.

FRANCIA.—En primer término encontramos en este país la ley de 25 de marzo de 1919 que reguló los contratos colectivos de trabajo, reconociendo como antecedentes principales el proyecto Doumerge de 1906 y el proyecto redactado por la Sociedad de Estudios Legislativos de 1907.

Propiamente se reglamentó el Contrato-Ley hasta el año de 1936, en que se establecieron sus bases fundamentales.

El Derecho francés fijó un procedimiento especial para la creación y formación del Contrato-Ley, haciéndole consistir en la iniciativa de una Convención Mixta encargada de formular el contrato colectivo que posteriormente se convertiría en Contrato-Ley.

SUIZA.—Este país fue uno de los primeros que dictó normas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo; siendo estática posteriormente su legislación en esta materia, no siendo sino hasta el 10. de Octubre de 1941 en que promulgó una ley sobre el Contrato-Ley.

En términos muy generales, el Contrato-Ley nace bajo tres condiciones; la existencia de un contrato colectivo de trabajo, cualidades que debe reunir, y una mayoría regida por el Contrato Colectivo ordinario que acepte su extensión de obligatoriedad.

Por cuanto se refiere al procedimiento para declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley, la legislación suiza establece los siguientes requisitos. Cuando la existencia del Contrato Colectivo se refiere únicamente a los límites de un Cantón, la declaración compete al Gobierno Local con aprobación del Consejo Federal. Si la extensión comprende más de un Cantón, la tramitación y declaración se hacen por la autoridad Federal.

Esa declaración de obligatoriedad puede versar sobre la totalidad de la institución o sólo en referencia a algunas de sus cláusulas.

En sus efectos, la mencionada declaración de obligatoriedad, rige todas las relaciones laborales en la región y rama industrial con-

siderada, aún cuando obreros y patrones no sean miembros de las organizaciones que pactaron el Contrato-Ley. Siendo nulos los acuerdos particulares entre trabajadores y patrones que lo contrarién; por último, ninguna de las partes pactantes podrá ejercer coacción y sí, por otro lado, deberá mantener la paz en sus relaciones.

También en la legislación suiza, se debe señalar la duración del Contrato-Ley. Encontramos un dato muy interesante, pues si el Contrato Colectivo que le dio vigencia, se extingue, el decreto de obligatoriedad debe desaparecer por disposición expresa de la ley en referencia.

ITALIA.—Como base fundamental de la legislación italiana se encuentra la declaración Cuarta de la Carta del Laboro que expresa:

“En el Contrato Colectivo de Trabajo encuentra su expresión concreta la solidaridad entre los diversos factores de la producción por la conciliación de los intereses opuestos de patrones y obreros y su subordinación a los intereses superiores de la producción”.*

Con el proyecto de Ley de 1951 se hace referencia a convenciones nacionales, cuyo carácter depende de la naturaleza local o nacional de la asociación profesional que las hubiesen celebrado.

“El proyecto de ley comprende además, numerosas disposiciones análogas a las que regían anteriormente en Italia y armónicas con los principios de los sistemas francés y alemán: Inderogabilidad, aplicación automática, prevalencia de las normas más favorables a los trabajadores, supervivencia de su contenido, no obstante su terminación, hasta la celebración de un nuevo contrato colectivo, etc.”*2.

AUSTRALIA.—En esta legislación el Contrato-Ley se impone a las partes por la autoridad judicial.

En Nueva Zelanda el Sindicato es único, más no obligatorio. No siendo posible la existencia de varios sindicatos en una región industrial determinada para una sola profesión; también reconoce el arbitraje como obligatorio.

La Ley Federal Australiana de 15 de diciembre de 1904 otorga a la Corte, la facultad no solo de fijar las condiciones de trabajo, a falta de arreglo amistoso, sino que tiene el derecho de modificar las cláusulas de un Contrato existente.

* Mario de la Cueva. Cita tomada del II tomo “Derecho Mexicano del Trabajo”.

*2 Idem.

CAPITULO III

EL DECRETO DE OBLIGATORIEDAD:

a).—EL DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL O LOCAL.

Iniciaremos el desarrollo del presente capítulo afirmando que el decreto, de obligatoriedad, es una actividad legislativa de reconocimiento que realiza el C. Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, plenamente justificada en virtud del reconocimiento expreso que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo le otorgan. Esto no es otra cosa que el desarrollo de afirmaciones anteriores contenidas en el capítulo I de este trabajo, cuando nos referíamos a la naturaleza del Contrato-Ley.

Esta afirmación anticipada la hacemos porque para los efectos del presente trabajo, no es nuestro deseo profundizarnos en apreciaciones de carácter doctrinal, y mucho menos, en los de carácter constitucional a fin de analizar la naturaleza, validez y legitimidad que pudiese percibirse desde aquellos dos puntos de vista, situaciones éstas que variarían el auténtico fin de esta tesis.

Simple y llanamente nuestras consideraciones en este capítulo, versarán sobre el análisis positivo - legislativo existente en nuestra legislación y comprobar si esa facultad se encuentra o no reconocida.

Expresa nuestra Constitución Política en su artículo 123:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán:"

XXXI.—"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en

asuntos relativos a . . . Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad Federativa, . . .”

Se observa claramente del precepto citado que nuestra Ley Federal del Trabajo se ciñe estrictamente a lo establecido en nuestra Carta Magna cuando en su artículo 414 nos señala:

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

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio 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 existen 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”.

Este precepto nos está señalando con claridad que la autoridad competente publicará el convenio por los medios idóneos a tal fin, “. . . declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria considerada . . .” Es aquí en donde nuestro derecho concede al C. Presidente de la República y al Gobernador del Estado o Territorio, la facultad de reconocimiento o legitimación para que el convenio sea respetado y observado por las partes obligadas o que por virtud de él se encuentren bajo la influencia extensiva del supuesto hipotético del Contrato Ley.

Ahora bien, con esto se observa que la base legal de la facultad para declarar la obligatoriedad de un Contrato-Ley, se encuentra en el segundo párrafo del artículo 414 citado de nuestro Código Laboral, mismo que también se encuentra reconocida expresamente por nuestra Ley Fundamental en la fracción XXXI del 123, también con antelación citada.

De tal manera, a nuestro entender es evidente que el decreto de Obligatoriedad es una facultad expresa y por lo tanto legítima, que la Constitución Política y su ley reglamentaria, confiere al C. Presidente de la República o al Gobernador del Estado o Territorio dentro de sus respectivas jurisdicciones y bajo las condiciones y requisitos

que fijan la Constitución Política y su Ley Reglamentaria de la materia.

Para reforzar el anterior argumento, el Dr. Mario de la Cueva nos dice, refiriéndose a la licitud de la intervención del Presidente de la República y últimamente del Gobernador del Estado o Territorio cuando declaran obligatorio un Contrato-Ley; que:

“El Presidente de la República participa de la función legislativa mediante la sanción y el veto de la Ley y nada se opone a la facultad que le concede la Ley de Trabajo de juzgar de la oportunidad y conveniencia de extender un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos de una industria y es así, porque el Presidente no crea el derecho, únicamente juzga de la oportunidad de una medida demandada por trabajadores y patronos”.

Efectivamente, la autoridad que declara la obligatoriedad de un Contrato-Ley sólo cumple con lo que la Ley Laboral dispone en su artículo 409 al expresar que si “es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-Ley, ...”. Más aún, pensamos que cuando se hace extensiva la obligatoriedad del convenio, se está cumpliendo estrictamente con dos principios fundamentales del Derecho del Trabajo; uno relativo a la igualdad de salario y otro, referente al principio democrático de las mayorías.

Por lo tanto, pensamos que la actividad que desarrolla el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, es realizar la finalidad esencial del Derecho del Trabajo, pues quiere que la igualdad del hombre ante la Ley, se haga efectiva sea cual fuere el lugar en el que presta sus servicios.

Así mismo consideramos que la intervención de esas autoridades se encuentra plenamente justificada en nuestro Derecho Laboral, por cuanto que el Estado sea en última instancia, el que otorgue y reconozca validez a un Contrato-Ley, porque sólo de esa manera se puede cumplir con la finalidad protectora y reivindicadora en beneficio de la clase laborante, en principio, y la estabilidad económica entre el Capital y el Trabajo, como consecuencia.

b).—EFECTOS DEL DECRETO.

Para la exposición del presente inciso es conveniente dividirlo según el siguiente orden de ideas:

- 1).—Efectos del decreto en el ámbito personal;
- 2).—Efectos del decreto en el ámbito espacial de validez del Contrato-Ley, y
- 3).—Efectos del decreto en el ámbito material de validez

1.—Con referencia al primer inciso decimos que las normas contenidas en el Contrato-Ley, evidentemente que su cumplimiento y observancia obligará a todos aquellos trabajadores y patronos que lo hubiesen celebrado, es decir, toda vez que el convenio haya sido celebrado por las dos terceras partes de trabajadores y por la misma mayoría de patronos que tengan a su servicio la mencionada mayoría y de manera extensiva, aún a aquellos que no habiendo intervenido en su celebración se encuentran en la zona o zonas, Entidad o Entidades Federativas y establecimientos que existen o en lo futuro se establezcan, en donde se haya decretado la obligatoriedad del Contrato-Ley. En otros términos, a todo trabajador y patrono que pertenezcan a la rama de la industria considerada en el Contrato-Ley.

No debe olvidarse en ningún momento, la posibilidad que contempla nuestra vigente ley, al señalar el caso de que un Contrato-Ley, pueda tener vigencia en todo el Territorio Nacional, en cuyo caso, las normas contenidas en el convenio obligarían a trabajadores y patronos que pertenecieran a la rama de la industria a un nivel superior y genérico que tendría efectos en toda la República.

Sin embargo, esta última hipótesis nos parece un tanto difícil en su realización, en virtud de que las condiciones económicas imperantes en nuestro país son disímiles, pues la realidad nos enseña que esas condiciones económicas varían en mucho, ya no sólo de un Estado a otro, sino también entre municipios y en ocasiones hasta de una zona económica a otra. Por esto no creemos posible que un Contrato-Ley pudiese regir en todo el Territorio Nacional para un determinado sector profesional.

2).—Efectos del decreto en el ámbito espacial.—Este punto se encuentra estrechamente vinculado al anterior, empero es importante expresar que los efectos de obligatoriedad del Contrato-Ley en el Derecho Mexicano del Trabajo no se pretende limitar su vigencia atendiendo a la división política de la República, antes bien, quiere que sus normas protectoras se extiendan a todos aquellos que pres-

tan sus servicios, sin importar el lugar en donde lo hagan. Se justifica esto en razón de que las zonas económicas en cuanto a sus necesidades, no reconocen límites por virtud de la división política.

Por esto, en el ámbito espacial la validez, los efectos del decreto de obligatoriedad, tienen como fundamento la uniformidad de condiciones de trabajo, ya se trate de zonas o zona económica, de Entidad o Entidades Federativas o incluso en todo el territorio nacional. Consecuente con este fin, se evita por otro lado la concurrencia desleal entre los empresarios al contratar la prestación de los servicios en tiempos de crisis.

Concretando, en el ámbito espacial de validez del Contrato-Ley su aplicación rige a trabajadores y patrones pertenecientes a una rama de la industria. Las cláusulas contenidas en ese convenio son de vigencia inmediata, pues rigen de pleno derecho las relaciones individuales de trabajo. Así mismo su contenido es inderogable en los términos que la Ley Laboral fija, pues expresa al respecto en su artículo 417 que:

“El Contrato-Ley se aplicará, no obstante, cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador”.

Se desprende del precepto citado que la inderogabilidad del Contrato-Ley encuentra su base legal, en nuestra Ley de la materia, sin olvidar, también, que en la teoría se le reconoce tal cualidad.

De tal forma tenemos que el Derecho autónomo del trabajador tiene por fin, el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Finalidad que se alcanza con generosidad en nuestra institución del Contrato-Ley.

3).—En cuanto a los efectos del decreto en el ámbito material de su vigencia, no vamos a abundar demasiado en ellos, pues ya implícitamente en el desarrollo de los dos anteriores incisos pensamos haberlos expresado. Pero también es necesario decir que nuestra vigente Ley de Trabajo supera en técnica a la anterior, pues ya establece expresamente la posibilidad de que existan Contratos-Ley, ya no sólo en materia federal, sino también local. Representando esto un manifiesto progreso ya que no sólo será el Ejecutivo Federal

el que decreta la obligatoriedad de un Contrato-Ley, sino que también a los Ejecutivos Locales se les reconoce esa facultad.

Con atinencia el legislador consideró esta posibilidad, pues quién mejor para conocer las necesidades, conveniencias o problemas económicos que el Gobernador de un Estado o Territorio. Siendo estas autoridades las que en forma más acertada pueden decidir sobre las consecuencias benéficas o no, para la declaración de obligatoriedad de un Contrato-Ley.

Con esto, la vigencia material del convenio en análisis, resulta el más apropiado por virtud de que especifica y concreta mejor la vigencia de las normas contenidas en el Contrato-Ley, en el sector profesional considerado en determinado momento.

CAPITULO IV

EL CONTRATO-LEY EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a).—Conceptuación.—Es apropiado hablar en el presente capítulo del concepto que sobre la institución del contrato-ley contiene nuestra vigente Ley Federal, ya que en virtud de ello podremos apreciar si técnicamente la institución quedó en mejores condiciones o no.

Expresaba la Ley de 1931 en su artículo 58: "Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato sólo afecta a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente".

Por otro lado encontramos que la vigente Ley en su capítulo IV nos da el concepto de contrato-ley en los siguientes términos:

Art. 404.—"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

La primera diferencia que encontramos por cuanto a concepto se refiere, es que el artículo 58 de la Ley de 1931 supeditaba nece-

sariamente la existencia y celebración previa de un contrato colectivo ordinario, al nacimiento de un contrato-ley; nuestra nueva Ley señala y define con mayor precisión la institución, al denominarla ya, dentro de la misma como "Contrato-Ley". Como sabemos ésta misma denominación aún cuando la ley no la reconocía, sin embargo, en la práctica el nombre de contrato-ley era plenamente reconocida. De tal manera que lo único que el legislador hizo fué el de consagrarla en el cuerpo del ordenamiento recogiendo ese concepto.

También, por cuanto se refiere a los sujetos, la nueva Ley concreta quiénes son los que tienen la capacidad legal para celebrar un contrato-ley, cuando el artículo 404 nos dice: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones..." La ley derogada sólo mencionaba el requisito de mayoría sin hacer expresa referencia a las partes que podían solicitar la celebración del convenio. En otro aspecto, la ley vigente establece la finalidad u objeto que persigue el convenio, cuando nos señala que es el de "...establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo..." Bin sabemos que con la Ley de 1931 no se determinaba así, en virtud de que se remitía implícitamente al artículo 58 de ese ordenamiento y a los preceptos del contrato colectivo ordinario existentes, ya que de esa manera sí se lograba percibir el objeto de nuestra institución.

La más importante diferencia es la referente a que el contrato-ley dentro de la nueva legislación ya puede celebrarse para industrias de jurisdicción Federal y Local por determinación expresa del artículo 405 del mismo ordenamiento. Esto, como ya se vió anteriormente, representa el apego estricto, por parte de la Ley Federal del Trabajo, a la fracción XXXI del Artículo 123 constitucional.

Con la Ley de 1931 no existía esa posibilidad, pues lo más que sucedía, era que el Ejecutivo Federal solicitaba la intervención del Ejecutivo Local a un nivel de "acuerdo" para decretar la obligatoriedad en un contrato-ley, toda ocasión que este convenio afectara a una sola Entidad Federativa. Con esto se veía en todo momento que el Ejecutivo Federal tenía plena facultad para decidir sobre la obligatoriedad del contrato-ley, sin que en ningún momento el Gobernador del Estado o Territorio pudiese oponerse, ya que la Ley

de 1931 no decía nada acerca del desacuerdo que pudiese surgir con motivo de la celebración de un contrato-ley entre el Ejecutivo Federal y el Local.

Por lo expuesto, pensamos que la conceptualización del contrato-ley, dentro de la nueva legislación laboral define con mejor técnica y precisión a nuestra institución en estudio.

b).—**Modificaciones.**—Evidentemente, como lo hemos venido afirmando y comprobando durante el desarrollo del presente trabajo, la nueva Ley Federal del Trabajo ha modificado en mucho todo lo que se refiere al contrato-ley, y para evidenciar esta afirmación, seguidamente nos avocamos a exponer de manera sucinta, cuáles han sido esas modificaciones. Esto sin perjuicio de que ya con anterioridad hemos resaltado algunas de ellas al hablar de nuestra institución del contrato-ley en los capítulos anteriores.

Advertimos inicialmente que la nueva Ley expresa dos procedimientos a través de los cuales puede llegarse a la creación del contrato-ley; uno que se consagraba en la Ley de 31 y que en la vigente subsiste, es decir, el de elevar un contrato colectivo ordinario a la categoría de contrato-ley. El otro sistema es el referente a la formación del contrato-ley por medio de las convenciones obrero-patronales; sistema por el cual aún cuando la Ley de 31 no lo reconocía expresamente, en la práctica se ha venido realizando, siendo la evidencia más clara de esta afirmación todos los contratos-ley celebrados al amparo de este sistema y que se encuentran vigentes.

La nueva legislación laboral, viendo la necesidad de consagrar en el texto legal la inclusión de este sistema, atinentemente lo incluyó, dando con esto, cabal satisfacción a las prácticas que como ya se dijo, se venían realizando desde hacía tiempo en el medio obrero patronal.

Por cuanto se refiere al contenido del contrato-ley la nueva Ley Laboral determina de manera más específica lo referente a su duración, prórroga y revisión así como terminación, situación ésta que en la Ley de 1931 no existía. Evidentemente que el legislador quiso con esto, determinar las características propias de la institución en análisis, esto, pensamos, con la finalidad de que se interpretase anómalmente el verdadero sentido del contrato-ley. No quere-

mos entrar en análisis de fondo en este punto, por virtud de que al tratar el tema relativo al contenido del contrato-ley en capítulo anterior pensamos haberlo abordado con mayor extensión y por ello es que nos remitimos a lo ya expresado en el mismo.

También relacionado con la titularidad del contrato-ley, debemos expresar que la nueva Ley reconoció la práctica que se venía realizando en cuanto a su aplicación, ya que la mencionada titularidad, según expresa el texto legal corresponde al conjunto de trabajadores o de patrones que constituyen la mayoría requerida para su celebración. Pero en lo referente a la "Administración" del mismo instrumento, esto es, la facultad para exigir y vigilar su cumplimiento, compete exclusivamente en cada empresa, al sindicato que represente la mayoría. Consecuentemente con lo anterior, el artículo 418 dispone que la "pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación de Arbitraje, produce la de la administración".

Nos parece muy clara y precisa la determinación que hace la Ley, al distinguir dos conceptos fundamentales en el contrato-ley, el de administración y el de su titularidad.

En esencia se puede afirmar que los preceptos sobre contrato-ley no han variado, aunque como ya se vió, substancialmente la nueva ley sí modificó algunos aspectos de la institución en referencia.

Pensamos que la nueva reglamentación se encuentra más acorde con la realidad y que, efectivamente, sí hubo avance en materia de convenciones colectivas de carácter obligatorio, porque técnicamente el texto esclarece y especifica mejor su contenido, pues como se ha visto reconoció independencia jurídica dentro del mismo ordenamiento legal.

c).—EVOLUCION.—Si entendemos por evolución jurídica, el progreso o avance que ha tenido una institución dentro del sistema jurídico vigente de un país cualquiera y cuyo objeto es buscar y satisfacer de manera más amplia los derechos de la sociedad; entonces encontramos en el contrato-ley, una evolución.

Reviste gran importancia para nosotros, citar aquí y de manera muy especial el pensamiento que sobre el Derecho Mexicano del Trabajo y sobre el contrato-ley, tiene nuestro querido maestro, el Dr. Alberto Trueba Urbina.

Define nuestro maestro al Derecho de Trabajo como:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana”.

Esta definición tiene un fundamento verdaderamente auténtico pues tiene como punto de partida y como piedra angular, el surgimiento de la Constitución de 1917.

A nuestro particular entender, pretendemos resumir sucintamente el pensamiento de maestro, respecto del Derecho Mexicano del Trabajo encontrando su génesis en la Teoría por él descubierta y denominada TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Esto con motivo de encontrarse íntimamente relacionado el pensamiento del maestro con la evolución que ha tenido el contrato-ley, dentro de nuestro derecho, representando una muy importante institución protectora de los derechos de los trabajadores.

Pensamos como el Dr. Trueba que el Derecho Mexicano del Trabajo es el más generoso de todo el mundo, pues en el seno del Congreso Constituyente de Querétaro en el título VI del dictamen del artículo 123 quedó escrito:

“DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL”

“El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera GENERAL TODO CONTRATO DE TRABAJO...”

Entendemos que el quid de la Teoría Integral se encuentra en el transcrito dictamen del artículo 123; pues como se ve habla de que el poder Federal así como el Local legislarán en materia de trabajo sin contravenir a las bases establecidas en el mismo precepto constitucional y que éstas regirán de una manera general; nosotros nos atrevemos a decir; de UNA MANERA INTEGRAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. Esto es equivalente a afirmar que toda vez que

exista una relación de trabajo, en la que una persona preste a otra un servicio mediante una remuneración, aquella se encuentra bajo el amparo y protección del derecho del trabajo, sea cual fuere la naturaleza del servicio que se preste. Esto puede comprobarse fácilmente al leerse el contenido de la Ley Federal de Trabajo cuando considera como sujetos de derecho, a los obreros, domésticos, artesanos, deportistas, etc.

Reviste gran importancia considerar que los sujetos de derecho laboral no sólo son aquellos que prestan sus servicios en el campo de la producción económica sino también, a aquellos que en otros campos de actividad como el deportivo, el artístico e intelectual; reciben y se encuentran protegidos por el derecho mexicano del trabajo.

De lo anterior se puede comprender el por qué de la afirmación hecha al principio, en el sentido de que nuestro derecho del trabajo es el más generoso de todo el mundo.

A la naturaleza del derecho mexicano del trabajo nuestro ilustre juslaboralista Dr. Alberto Trueba Urbina, le atribuye un carácter diverso del derecho público y del privado, pues nos enseña que:

"La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándolo en el derecho Público, en el Privado o en el Social; pero esto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza. Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista".

"La naturaleza del derecho mexicano del trabajo fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria. Esta es, la verdadera naturaleza de nuestra disciplina y de nuestra Teoría Integral..."

Tendrá que concluirse que nuestro derecho del trabajo es un género nuevo dentro del sistema jurídico mexicano.

Tenemos como consecuencia que el derecho laboral mexicano en el desarrollo de la Teoría Integral encuentra los siguientes atributos:

- I).—Es derecho de lucha de clases,
- II).—Es un mínimo de garantías sociales,
- III).—Es proteccionista de los trabajadores,
- IV).—Es irrenunciable e imperativo y
- V).—Es derecho reivindicatorio de proletariado.

I).—Es derecho de lucha de clases porque siendo el derecho mexicano del trabajo norma exclusiva del trabajador a la vez el medio o instrumento del que se sirve la clase trabajadora para lograr que se compense su desigualdad económica en relación con los patrones. Más específicamente, es el proceso laboral el instrumento del que se vale la clase obrera para luchar y conseguir, conjuntamente con la asociación profesional, mayores y mejores condiciones para la prestación del servicio.

No debe perderse de vista la íntima relación que tiene esto con la celebración del contrato-ley, pues es ahí donde los trabajadores llevan a feliz realización sólo un aspecto del Derecho Mexicano del Trabajo.

II).—Es un mínimo de garantías sociales. Esto obedece a que siendo el derecho del trabajo, derecho social y positivo su misma esencia tiene por fin dignificar, proteger y reivindicar a la clase obrera; por consiguiente el artículo 123 así como su ley reglamentaria son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador, y no sólo de él como individuo, sino también de la clase obrera en general porque la ley en ningún momento se olvida de esto. Precisamente y en referencia este punto es sumamente importante destacar el hecho de que en el artículo 409 de la Ley vigente se diga:

“La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una conversión a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados”.

Es la convención con los trabajadores la que a través de la asociación profesional está ejercitando en este particular sus garantías sociales, de tal manera vemos aquí cristalizado un aspecto de las mencionadas garantías sociales, porque los trabajadores a través de esa convención podrán lograr un mayor número de derechos que pudiesen consagrarse en las cláusulas del contrato-ley y de la misma manera implícitamente lograr la reivindicación económica que necesariamente traería como consecuencia la superación del trabajador en dos aspectos fundamentales; en el familiar y en el social.

III).—Es proteccionista de los trabajadores.—Obviamente, el derecho mexicano del trabajo no puede tener otra finalidad que la de tutelar y proteger de manera especial y preferente al trabajador. El principio de que en caso de duda debe resolverse a favor del trabajador, nos está indicando ya, que desde los albores del derecho del trabajo, sólo debe existir el propósito de consagrar normas que favorezcan al trabajador en general.

Dentro de nuestra institución del contrato-ley el artículo 417 nos resalta la protección al trabajador cuando nos dice:

“El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador”.

Indiscutible es el afán proteccionista de la Ley en el artículo transcrito. Pero sin embargo no hay que olvidar que el derecho mexicano del trabajo —como lo afirma nuestro maestro el Dr. Alberto Trueba Urbina— que:

“El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que preste a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio”.

IV).—Es irrenunciable e imperativo.—Si por un momento pensáramos que el derecho del trabajo no posee estos dos atributos esenciales para su existencia, podrá entenderse perfectamente la posibilidad de que se desatara de manera inusitada la voracidad de los empresarios al pactar con los trabajadores las ínfimas conside-

raciones y derechos en favor de éstos. Buscarían la máxima explotación del trabajador con la menor remuneración posible.

Es por ello que el derecho del trabajo, a su razón de ser debe incluir los atributos de imperatividad e irrenunciabilidad.

En el contrato-ley la imperatividad del derecho laboral se expresa de manera evidente, pues ya no sólo es una convención colectiva inter partes de los trabajadores y patrones, sino que además es el Estado el que interviene directamente, tomando parte en la celebración como durante la vigencia del contrato-ley, al consagrar derechos y mejores condiciones de trabajo y todo tipo de prestaciones en general en beneficio de los prestadores del servicio; e imponiendo para los patrones la obligación de realizarlos efectivamente. De tal manera que el Estado al tener directamente participación en este tipo de convención colectiva ya tiene en sí la imperatividad, es decir, que una vez que las partes han querido establecer sus respectivos derechos y deberes y siguen el cauce normal o proceso y lo presentan ante la autoridad respectiva y toda vez que ésta lo ha declarado obligatorio, la imposición y cumplimiento de las cláusulas contenidas en el contrato-ley ya no sólo queda a cargo de las partes, sino que ahora además va a ser incumbencia del Estado, cualquier violación o irregularidad al contrato-ley.

Por otro lado la irrenunciabilidad del derecho laboral indica, como lo dispone la misma Ley en su artículo 5o. que:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

“XIII.—Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

Magistralmente queda resumido el concepto de irrenunciabilidad e imperatividad cuando el Dr. Alberto Trueba Urbina nos dice:

“Las normas de trabajo necesariamente tienen que ser irrenunciables e imperativas. Así lo reconocen los juristas del mundo, para los efectos de que funcionen como instrumentos reguladores de las relaciones entre el Trabajo y el Capital. La idea es conseguir el equilibrio en estas relaciones: la armonía”. *

V).—ES DERECHO REIVINDICATORIO DEL PROLETARIADO.—

Expone en cátedra y en su libro el Dr. A. Trueba Urbina que el artículo 123 tiene fundamentalmente dos finalidades: “la protección y tutela jurídica y económica” de todo trabajador y la “reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria”.

En nuestra institución del contrato-ley la reivindicación de los derechos de los trabajadores se realiza y lleva a cabo de manera muy eficaz, a través del contenido del contrato-ley, pues en sus cláusulas se busca que el trabajador posea todas las consideraciones que como persona física y humana, así como en su calidad de trabajador pueda subsistir en un ambiente de igualdad en sus relaciones con el Capital. También en el mismo contenido busca que el trabajador recupere la plusvalía con los “mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletario los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el Capital”.

Por último es conveniente recordar del contrato-ley, que nuestro maestro el Dr. A. Trueba Urbina afirma que éste sigue la misma teoría del contrato colectivo ordinario, al decir que:

“El contrato colectivo no es institución de derecho público ni de derecho privado, ni de materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También nuestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social. El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por

* Nuevo Derecho del Trabajo. Dr. Alberto Trueba Urbina.

objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado". *

Entonces encontramos que el contrato colectivo como el contrato-ley tienen una explicación verdaderamente satisfactoria con la TEORIA INTEGRAL, que nosotros brevemente quisimos bosquejar con el fin de comprender mejor a nuestra institución del Contrato-Ley. Pensamos como el Dr. A. Trueba Urbina, que las convenciones colectivas, por la fuerza que representan en la sociedad actual van a lograr muy pronto la finalidad de la TEORIA INTEGRAL si más que la legislación está contribuyendo grandemente a que la clase laborante pueda realizar su destino histórico.

Especialmente del contrato-ley dice el Dr. A. Trueba Urbina que:

"...tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria *erga omnes* extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que elaboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 396 de la nueva Ley..."

La evolución del contrato-ley, encuentra en la TEORIA INTEGRAL, descubierta por nuestro ilustre maestro, no sólo una explicación, de carácter doctrinario, sino que además otros aspectos reales, como es la situación del trabajador y sus relaciones con los dueños de los bienes de la producción, así como los problemas surgidos en este punto de unión. Porque no sólo nos habla del estado precario en que se encuentran los trabajadores, sino que además propone la solución y vías por las que éstos podrán alcanzar un estado de justicia e igualdad en relación con los empresarios.

* Nuevo Derecho del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina.

d).—BENEFICIOS PARA LA CLASE TRABAJADORA.—En la exposición de motivos de la nueva Ley, en referencia al contrato-ley se lee:

“La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y de patronos, convocados especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones . . .”

“En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar, en definitiva, si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el Proyecto se establezca una distinción: cuando se siga el procedimiento de la convención, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patronos para que discutan los términos del futuro contrato-ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patronos. En el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado el contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad

debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo la categoría de contrato-ley”.

Elocuentemente la exposición de motivos nos expresa que se buscaron las formas y procedimientos más eficaces para satisfacer ampliamente los intereses de los trabajadores. Se fijaron dos procedimientos para la consagración de un contrato-ley: uno de ellos ya era plenamente conocido en la práctica y que como en otro capítulo de esta tesis ya lo expusimos, se refiere a las convenciones obrero patronales. Por otro lado, no se quiso extinguir el procedimiento que desde la Ley de 1931 se consagraba, o sea, el referente a elevar a la categoría de contrato-ley, un contrato colectivo ordinario; aún cuando se sabe perfectamente que este procedimiento más teórico que práctico, en realidad nunca se siguió.

Representa sin embargo, un avance más en el largo camino del derecho del trabajo, esta medida para hacer más expedita la celebración, como la aplicación de los contratos-ley.

La evolución en las formas jurídicas de contratación en el derecho mexicano del trabajo como en otros países, tiene por culminación el surgimiento de contratos-ley, que representan la forma normativa más elaborada de regular las relaciones de trabajo de una determinada rama de la industria o de una zona o zonas económicas o en toda una extensión territorial.

Como se sabe, la forma más antigua de contratación es el contrato individual de trabajo que fué el primer despliegue para encauzar legalmente el ejercicio de la actividad profesional. Pero posteriormente, con la expansión de la industria y sus cambiantes necesidades, se consideró el problema de lograr la igualdad en las condiciones de vida y trabajo para el obrero.

Así, se buscó entonces remediar la situación prevaleciente, por medio de una contratación que tuviese un alcance mayor e igualitario. Surge entonces el contrato colectivo ordinario, cuya finalidad básica es la de crear la igualdad de condiciones en la prestación de servicio por parte de los trabajadores. Igualmente nunca se olvidó que el trabajador posee naturaleza humana y que como tal, no puede dársele el tratamiento de un simple engrane más en el complicado mecanismo de la empresa. De aquí que en el derecho mexicano del trabajo el principio que dice que “a trabajo igual, salario igual”

se encuentra fortalecido por la garantía que dice que, "a mejor trabajo, mejor salario".

Después el contrato colectivo ordinario surgió a la vida jurídica una institución más acabada y mejor elaborada, el contrato-ley, que con su sombra protectora pretende ya no sólo abarcar a una empresa en particular, sino que tiende a regular los derechos de los trabajadores pertenecientes a toda una rama de la industria, y que además no sólo se conforma con esto, sino que también por disposición expresa de la Ley, pretende en su devenir, ser de carácter nacional en todo el territorio.

Por último, no podemos resistir la tentación de citar aquí las palabras de nuestro maestro, el Dr. Alberto Trueba Urbina al explicarnos que:

"La nueva legislación laboral supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos..." *

Y al referirse al concepto que sobre Justicia Social contiene la nueva Ley Federal del Trabajo dice:

"La idea de justicia social en que descansa la nueva Ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente en el Profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las enciclopedias".

"La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común".

* Nuevo Derecho del Trabajo. Dr. Alberto Trueba Urbina.

“Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social; es tan solo disfrazar de socialista el JUS SUUM QUI-QUE TRIBUERE de los romanos. La función de la justicia social no es solo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado. Este concepto de justicia social que emerge del artículo 123 constitucional difiere esencialmente de la nueva ley laboral.”*

* Obra citada.

CONCLUSIONES:

I.—El contrato colectivo ordinario es el instrumento Jurídico que estableció las bases para el surgimiento del contrato-ley a la vida jurídica.

II.—Los antecedentes en el ámbito internacional del contrato-ley, en principio, influyeron en su formación las doctrinas extranjeras pero con posterioridad cuando el contrato ley pasó a formar parte muy principal del Derecho Mexicano del Trabajo, se conformó con características propias adecuándose a nuestra realidad nacional.

III.—Los antecedentes inmediatos del contrato-ley en México, las encontramos en las convenciones de orden colectivo celebradas en la rama de la industria textil.

IV.—El contrato-ley representa una institución evolucionada y mejor elaborada que el contrato colectivo ordinario.

V.—El contrato-ley como institución de carácter social es el medio idóneo para proteger a los trabajadores ante el poder del Capital.

VI.—Las ventajas que representa el contrato-ley son las siguientes:

- a).—Impide la competencia desleal entre patrones al contratar la prestación de los servicios.
- b).—El establecimiento de la igualdad económica de los trabajadores en una rama de la industria o en una o varias zonas económicas, y o en todo el territorio nacional,
- c).—La conquista de mejores y mayores beneficios para el trabajador, en la prestación del servicio, así como en las condiciones bajo las que éste deberá prestarse, y
- d).—Aseguramiento de los derechos del trabajador cuando se consagran en las cláusulas del contrato-ley.

VII.—El contrato-ley es fuente de derecho objetivo en virtud de ser las partes contratantes, con la intervención de la autoridad del poder Ejecutivo Federal o Local, quienes establecen sus recíprocos deberes y derechos para regular sus relaciones. Esto, al ponerse de

acuerdo para que las normas del contrato-ley se apliquen a la generalidad de los sujetos que se encuentran bajo la hipótesis del mismo.

VIII.—La naturaleza jurídica del decreto que declara obligatorio un contrato-ley, es un acto legislativo de reconocimiento que ejecuta el poder Ejecutivo en su respectiva esfera de competencia.

IX.—El contrato-ley en la nueva ley Federal del Trabajo encuentra su mejor definición y autonomía jurídica al ser expresadas sus características esenciales, que con la vigencia de la Ley de 1931, no se le reconocían. La técnica jurídica utilizada en la vigente Ley conforma mejor la institución del contrato-ley empero esto no equivale a afirmar que se ha llegado a un estado de perfección en este punto, mas aún, por lo contrario pensamos que el contrato-ley es perfectible por cuanto que es una institución en constante proceso de perfeccionamiento, a mas que las prácticas y costumbres laborales habrán de coadyuvar muy eficazmente en la mencionada perfección.

X.—La prórroga del contrato-ley es automática mas no absoluta, pues dado el caso de que la autoridad que lo haya declarado obligatorio bajo ciertas circunstancias económicas, no indica en ningún momento que llegado el caso de declarar la prórroga, subsistan las mismas circunstancias económicas que le dieron origen. Por consecuencia, tenemos que la autoridad competente podrá reconocer o no la obligatoriedad de un contrato-ley, atenta siempre al orden económico vigente.